



Informe Anual
2007



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Índice

PRESENTACIÓN	4
1 PROCEDIMIENTO DE LA DEFENSORÍA EN LA TUTELA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES	8
2 ACTUACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
2.1. Herramientas para el funcionamiento	16
2.2. Difusión y comunicación	16
2.3. Mecanismos de coordinación y colaboración	18
2.4. Estudios	28
3 ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	
3.1. Delimitación de términos	33
3.2. Ciudadanía atendida, ámbitos y motivos de las solicitudes	35
3.3. Descripción de solicitudes atendidas	39
3.4. Procedimientos de investigación y resultados	76
3.5. Cumplimiento de las recomendaciones	104
3.6. No cumplimiento de las recomendaciones	106
3.7. Estudio de normativa	108
3.8. Dictámenes	122
4 RESUMEN	123
ANEXO I	129
ANEXO II	131

presentación

**Emakumeen
eta Gizonen
Berdintasunerako
Para la Igualdad
de Mujeres
y Hombres**

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano creado por el Título IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres e inicia su andadura con el nombramiento de la Defensora, Maite Erro Jauregi, por el Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Juan José Ibarretxe, el 24 de mayo de 2006. Esta fecha marca el inicio de la puesta en marcha de una iniciativa tutelar pionera en el Estado español y los estados del centro y sur de Europa, cuyo objetivo es *defender a la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo y promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.*

El desarrollo de las primeras actuaciones de la Defensoría fueron detalladas en el primer Informe Anual (24 de mayo 2006-24 de mayo 2007), presentado en el Parlamento Vasco el día 4 de octubre de 2007.

El objetivo central establecido en dicho Informe Anual fue plasmar las actuaciones básicas –a modo de documento recopilatorio– relacionadas con la puesta en marcha de la institución. Esto es, cuestiones de logística básica (espacio físico donde ubicar la sede y su equipamiento, dotación del personal, etc.); dar a conocer el alto grado de especialización de la institución de nueva creación en la tutela de la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; y describir las características de las solicitudes planteadas por la ciudadanía en materia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. El período de referencia de dicho Informe fue el primer año natural de funcionamiento, sin ajustarse a un ejercicio económico.

Por ello, el Informe Anual 2007, además de incorporar cuestiones relatadas y/o contabilizadas en el primero y relativas a los cinco primeros meses de 2007, hace referencia al

primer ejercicio económico completo, año 2007, ajustándose de este modo al término “primer año de andadura” de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En este Informe Anual de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se exponen el conjunto de actuaciones desarrolladas a lo largo de estos doce meses en aras al cumplimiento de las funciones encomendadas en la normativa de creación y regulación de la Defensoría (Ley 4/2005, de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres y 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 ha de presentar al Parlamento Vasco los informes anuales y extraordinarios que elabore, y ambas normas especifican que debe hacer referencia al menos a los siguientes contenidos:

- 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 previsto en el párrafo 3 artículo 95 de la Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral.
- 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.

El Informe Anual 2007 se encuentra estructurado en los siguientes cuatro apartados:

En el primer apartado, se explican características del procedimiento administrativo de la Defensoría en el proceso de tutela del derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres. Para ello, se analizan y facilitan ejemplos de intervención en relación a las competencias inspectoras, indicativas y asesoras que implican las funciones encomendadas en la Ley 4/2005, las limitaciones de actuación, haciendo referencia al contexto del sector privado o la intimidad de las personas, entre otras, así como la necesidad de definir los mecanismos ante competencias institucionales en coordinación, a diferencia de las competencias institucionales exclusivas.

En el segundo apartado, se exponen aquellas actuaciones relacionadas con la puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, haciendo referencia tanto a las infraestructuras básicas necesarias para su funcionamiento (sede, equipamiento, etc.), a actuaciones realizadas dirigidas a la difusión y comunicación, al impulso de los mecanismos de coordinación y colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con la institución del Ararteko, con la Autoridad Laboral y con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Se informa, asimismo, de los estudios encargados a esta Universidad, concretamente referidos a: 1) La presencia de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado en cifras:

una visión internacional, europea, española y vasca; 2) Estudio sobre los convenios colectivos sectoriales en la CAE desde la perspectiva de género; y 3) Diseño del observatorio de cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

En el tercer apartado, se detallan las actuaciones realizadas dirigidas a la atención a la ciudadanía. Para ello, en primer lugar, se delimitan los términos de referencia respecto a las solicitudes formuladas: consultas, quejas y denuncias. A continuación, se analizan los ámbitos y motivos de las solicitudes, seguido de la descripción del elenco de las solicitudes atendidas. Se incluye en este apartado el detalle de los procedimientos de investigación realizados en el año 2007 y sus resultados, informando respecto del cumplimiento y no cumplimiento de las recomendaciones emitidas. Se detalla el contenido de un estudio de propuesta de modificación normativa de la correspondiente Norma Foral reguladora del IRPF, motivada en la discriminación indirecta por razón de sexo, derivada de la limitación para acogerse a declaración conjunta en el caso de las familias monoparentales cuando el menor de sus hijos o hijas cumple 18 años. Finaliza este apartado con una breve referencia a la realización de dictámenes a que hace referencia el artículo 75 de la Ley 4/2005.

Y, finalmente, el cuarto apartado ofrece una síntesis de la información expuesta en el Informe Anual 2007.

No puedo finalizar esta presentación, sin señalar la gran importancia que, en estos inicios de la andadura de la Defensoría, ha revestido la aprobación a nivel de Estado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta Ley introduce, entre otras, dos medidas innovadoras para el sector privado: un permiso retribuido de 15 días por paternidad y la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas mayores de 250 trabajadores y/o trabajadoras, entre otras. Con esta Ley Orgánica, el Estado incorpora en su ordenamiento jurídico la transposición de las Directivas Europeas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE. Asimismo introduce los conceptos de igualdad de trato entre mujeres y hombres (ausencia de toda discriminación por razón de sexo) estableciendo su integración en la interpretación y aplicación de las normas, *discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo o maternidad, indemnidad frente a represalias, consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, acciones positivas, efectividad en la tutela judicial* e inversión de la carga de la *prueba* cuando las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo.



Maite Erro Jauregi

Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE



1

Procedimiento de la Defensoría en la tutela del derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres

En este primer apartado se describen características del procedimiento de la Defensoría en la tutela del derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres. El objetivo es presentar la complejidad del mismo en función de la casuística atendida, ilustrar su desarrollo en lo concerniente a los expedientes de investigación y contrastar esta realidad con respecto al resto de funciones encomendadas.

Se pretende, asimismo, exponer las dificultades operativas que se han detectado en estos primeros meses de funcionamiento, haciendo referencia, como ya se hizo en el primer Informe Anual, entre otras, a la forzada restricción al sector privado, que se ha atribuido para el desarrollo del objetivo especializado de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres con una vocación claramente destinada a ordenar en clave de igualdad el funcionamiento de la Administración pública vasca, ha creado un nuevo órgano, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, especialmente dedicado a la tutela de *“ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo”*, así como *“a la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi”* (artículo 63.1). Esta Ley, a tenor del artículo 63.1, no especifica que ambos objetivos estén condicionados por el contexto en el que se hayan de desarrollar, esto es, no están delimitados por su concurrencia en el sector privado o en el sector público.

Las atribuciones de la Defensoría se vinculan con la promoción y tutela del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. De estos dos mandatos, el segundo alcanzaría a la posibilidad de dirimir controversias relaciona-

das con presunta discriminación por razón de sexo, de la mano de un procedimiento no sancionatorio, perfectamente asimilable al reconocido en la normativa reguladora de la institución del Ararteko y destinado, como este último, a proponer recomendaciones u orientaciones. Se debe señalar que los perfiles de la institución del Ararteko recuerdan indefectiblemente a los de la Defensoría, en la medida en que muchos de los preceptos reguladores de ésta vienen a ser una reproducción mimética de los incluidos en la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula la institución del Ararteko.

Ahora bien, la Ley 4/2005 ha decidido limitar el contexto operativo de la Defensoría al sector privado justo en relación con sus competencias establecidas en el artículo 64.2 apartados a), b) y c). Si bien en el primer Informe Anual (mayo 2006-2007) al Parlamento, la Defensoría informó de sus esfuerzos por delimitar su ámbito de actuación, la remisión a este ámbito en su normativa parece responder a la necesidad de delimitar los márgenes de maniobra de la nueva institución tutelar con los de la genérica, Ararteko, *“órgano cuya función se orienta al control de la Administración en defensa del derecho de los ciudadanos a ser bien administrados y en garantía del principio de legalidad”*. La articulación entre ambas podrá resolverse bien desde un modelo de yuxtaposición -configuración en dos compartimentos estancos sin implicaciones entre sí-, o bien desde un modelo de cooperación, más flexible y creativo, así como presumiblemente más acorde a la tutela de derechos que tienen encomendada, tal como se deduce de la función de la Defensoría establecida en el artículo 64.2 apartado h) de la Ley 4/2005 *“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”*.

El objetivo encomendado a la Defensoría, de promoción y tutela del principio de igualdad de trato y de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se concreta a través del elenco de competencias adjudicado en el artículo 64.2 de la Ley 4/2005.

Esto es, se concreta en base a una relación de funciones heterogéneas, al incluir tanto competencias bien definidas como deberes genéricos, cuya materialización admite variadas posibilidades de actuación. También parece necesario establecer la distinción entre los servicios que la Defensoría presta a la ciudadanía de aquellos que podrían calificarse de institucionales y, entre éstos, también cabría diferenciar entre las actuaciones que desarrollará de forma espontánea de aquellas que derivan de una previa petición.

Las competencias de la Defensoría, en tanto que órgano tutelar, se dirigen en un primer nivel a la atención a la ciudadanía. Así, la Ley 4/2005 aborda la descripción de sus funciones (artículo 64.2) enunciando las destinadas a proporcionar a la ciudadanía una asistencia tutelar especializada [funciones recogidas desde el apartado a) al apartado d)], distinguiendo tres tipos de competencias: inspectoras, indicativas y asesoras.

Las **competencias inspectoras** son las más intensas asignadas a la Defensoría y recogidas en el apartado a) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, que le atribuye textualmente la capacidad para *“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”*.

Esta capacidad inspectora está reforzada por la referencia final incluida en el apartado b) del mismo artículo, que habilita a la Defensoría para

hacer un *“seguimiento del cumplimiento de sus recomendaciones”* (actuación que requiere de ciertas facultades inspectoras), así como por el artículo 6.6 del Decreto 119/2006, donde se señala 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”*.

También queda reforzada esta capacidad inspectora desde el propio régimen sancionatorio de la Ley 4/2005, cuyo artículo 77.3 considera infracción grave *“Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres”*.

Aun siendo estas las competencias más intensas atribuidas a la Defensoría, se constatan una serie de limitaciones operativas a tenor de la Ley 4/2005, y que se describen a continuación:

- La limitación más relevante se refiere al contexto operativo, representada por la referencia expresa al "sector privado", pretendiendo con ello establecer una línea de demarcación categórica con respecto a la competencia de otra instancia tutelar en la protección de la ciudadanía frente a la Administración Pública (institución del Ararteko), sin lograrlo definitivamente, en la medida en que *“entran dentro de la órbita de los poderes y facultades del Ararteko también las Empresas Públicas o las actividades desempeñadas por privados mediante concesión”* (exposición de motivos de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula la institución del Ararteko).
- Asimismo, está limitada la actuación de la Defensoría en relación a la intervención de los órganos judiciales (artículo 65.1). Esto es, esta institución no podrá intervenir cuando hubiere *“recaído sentencia firme o esté pendiente de*

resolución judicial" y deberá suspender su actuación si *"la persona interesada interpone demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional"*.

- Está limitada su capacidad investigadora en lo que se refiera al ámbito de la intimidad de las personas (artículo 65.1).
- Es relevante, asimismo, la limitación que afecta a sus resultados, esto es, en ningún caso la Defensoría puede llegar a *revocar, anular o sancionar* los actos que han justificado su intervención (artículo 65.4), limitando el alcance de la investigación a una competencia indicativa.

En relación a la competencia inspectora de la Defensoría, se trata de la única de las funciones encomendadas a este órgano cuyo procedimiento ha sido descrito en su Reglamento de organización y funcionamiento (Decreto 119/2006). Este procedimiento conlleva una serie de actuaciones administrativas que gravitan en torno a la secuencia *Entrada/Admisión /Instrucción y Resolución*.

Es relevante indicar, también, que el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones o medidas de conciliación, función establecida en el artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005, se corresponde, como se ha señalado, con la competencia inspectora de la Defensoría, si bien no se incluye ninguna referencia expresa a dicho seguimiento en el Decreto 119/2006. La referencia al mismo se encuentra en los contenidos que debe incluir el informe anual a presentar al Parlamento, que señala que informará si las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas han sido aceptadas o no.

Con el fin de abordar este cometido e informar al Parlamento Vasco, se ha diseñado un cuestionario de seguimiento que se remite para su cumplimentación a la entidad a la que se han

dirigido recomendaciones o medidas de conciliación. Este cuestionario se adjunta en el Anexo I del Informe Anual.

En relación a la tarea de seguimiento por la Defensoría del cumplimiento de sus recomendaciones, la casuística evidencia resultados diversos.

A modo de ejemplo de la información sobre el cumplimiento de la recomendación emitida se hace referencia a la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi, AFADE (expediente D/06/2006). Esta entidad, mediante el citado instrumento, informa a la Defensoría sobre la incorporación de una cláusula de igualdad en el protocolo de trabajo (pliegos y contratos). En dicho protocolo se establece expresamente que: *"Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres"*.

Asimismo, se presenta como ejemplo de la previamente señalada limitación en los resultados de la actuación de la Defensoría (no competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios), la comunicación remitida por Eroski S. Coop. en relación a la recomendación emitida (anular una sanción a una socia trabajadora) en la resolución del expediente QA/09/2007, informando que *"No se ha procedido a seguir la misma, ya que entendemos que dicha sanción no ha sido impuesta por la Dirección de la Cooperativa, sino por los órganos sociales de la misma. En este sentido, el Consejo Social, en su reunión de fecha 1 de febrero de 2007, desestimó por unanimidad el recurso interpuesto por la socia y confirmó tanto la tipificación de la falta como la sanción. Por tanto, la Dirección Social no puede arrogarse la competencia de*

revocar una decisión legítimamente adoptada por el órgano de representación de los socios en la Cooperativa. Dicha competencia sólo la ostentan los tribunales de justicia (...)".

Ejemplo, no obstante, de la acción inspectora necesaria para conocer el cumplimiento de la recomendación, lo aporta la no respuesta a los requerimientos enviados por correo postal a la Asociación Gastronómica Recreativa Txoko Eder, en relación a la resolución con recomendación del expediente QA/11/2006 y que requiere de la inspección presencial.

En relación al procedimiento que se desarrolla tras la entrada de una solicitud, conviene aclarar la importancia de las actuaciones (y de sus consecuencias) que se desarrollan en la fase previa al inicio de la investigación. Estas actuaciones implican el registro de entrada, el análisis de la documentación presentada, el requerimiento de subsanación documental si procede, las actuaciones previas necesarias para valorar el caso, así como la valoración de admisibilidad a trámite.

A modo de ejemplo del despliegue de esa actuación administrativa de la Defensoría respecto al segmento *Entrada/Admisión* se incluye referencia al expediente D/18/2007. Éste es iniciado con motivo de una denuncia por el trato vejatorio y presuntamente discriminatorio de una canción, publicitada y difundida a través de Internet. La Defensoría, tras un arduo trabajo de diligencias previas, concluye no admitiendo a trámite de investigación por tratarse de una cuestión ajena al ámbito de competencia de la Defensoría (artículo 15.1 apartado b) del Decreto 119/2006). Esto es, finaliza mediante resolución de no incoar procedimiento de investigación y derivar a la Fiscalía por haber detectado indicios de criminalidad en algunos elementos durante esa fase de actuaciones previas, así como a la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid,

al Instituto Catalán de la Dona y al Instituto de la Mujer de las Islas Baleares, por ser las entidades con competencia para solicitar el cese de difusión de la canción, por entender que se trata de publicidad ilícita, apoyada en un trato denigrante a las mujeres y niñas con fines publicitarios.

A su vez, la actuación administrativa de la Defensoría respecto al segmento *Entrada /Admisión / Instrucción* se ejemplifica en el expediente Q/27/2007. Esta investigación es iniciada a instancia de parte, con motivo de la queja formulada por la Federación de Asociaciones de Mujeres Empresarias (FEDEP). Una vez admitida a trámite, la parte que interpone la queja ha desistido de manera implícita al no aportar, en un plazo de tiempo razonable, la documentación en la fase de diligencias de investigación. Por ello, la resolución pone fin al procedimiento de investigación de modo no concluyente.

En cuanto al despliegue de la actuación administrativa de la Defensoría respecto al segmento *Entrada/Admisión/Instrucción/Resolución*, un ejemplo válido es el expediente D/02/2007, iniciado de oficio con motivo de una denuncia de un ex-trabajador contra la empresa Saas-System Automoción. En este caso la resolución pone fin al procedimiento de investigación concluyendo que *"en vista de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación objeto de la presente, del mismo no se deriva la existencia de un acto discriminatorio por razón de sexo y se propone dar por finalizada y en consecuencia archivar la presente denuncia"*. Esto es, el proceso de investigación no aporta otra consecuencia que la de poner fin a la tramitación.

Un ejemplo diferente del despliegue de la actuación administrativa de la Defensoría respecto al segmento anterior lo constituye el expediente D/30/2007, iniciado de oficio y relacionado con una solicitud de informe respecto a los Estatutos de la Sociedad Gastronómica Guri Zer. En este caso, la

resolución que pone fin al procedimiento, y además de dar cuenta de la investigación, incluye una recomendación a dicha Asociación, desplegando una competencia indicativa hacia la entidad afectada.

En cuanto a las **competencias indicativas** de la Defensoría se encuentran recogidas en el artículo 64.2 apartados b) y c) de la Ley 4/2005. En relación a la primera, la Ley atribuye a la Defensoría la función de *“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”*. Esto es, existe la posibilidad de que, ante el supuesto de un conflicto, las partes soliciten a la Defensoría una intervención de tipo mediadora o de tipo arbitral. También que, tras el despliegue de la acción investigadora -y sin la obligación de sentenciar si se ha producido o no una situación discriminatoria- esta institución proporcionará una vía para la solución del conflicto, siendo la mediación (proponiendo medidas de conciliación) o la recomendación un fin en sí mismo. Los cuales se podrán materializar en un protocolo para corregir presuntas situaciones o prácticas discriminatorias.

Un ejemplo de actuación respecto a esta competencia indicativa lo constituye el expediente D/06/2006 que, tras haber sido eliminado el problema que motivó la denuncia (imágenes que denigran la imagen de la mujer en una barraca), la Defensoría dirigió a la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi, AFADE, una recomendación en los siguientes términos: *“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 pobla-*

ciones 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”. Indicación tomada en consideración por AFADE como se ha señalado en párrafos anteriores.

A tenor del artículo 18.2 del Decreto 119/2006, en la resolución que ponga fin al procedimiento podrán incluirse *“recomendaciones a la persona contra la que se formula la queja”*. También *“pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”*.

En relación a estas últimas medidas, exponer que ninguno de los expedientes tramitados en la Defensoría se ha resuelto proponiendo medidas de conciliación a las partes. Además, el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría (Decreto 119/2006) no desarrolla el procedimiento a seguir en dicha competencia indicativa, que contrasta con el minucioso desarrollo del procedimiento para completar la función investigadora. Ello pone en evidencia que proponer y fundamentar vías de negociación a las partes con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo es un procedimiento no desarrollado en el Decreto 119/2006 ni contemplado entre las funciones del personal asignado.

La falta de desarrollo de dicha competencia indicativa resulta particularmente remarcada cuando la Defensoría tiene que responder a la

función incluida en el artículo 64.2 apartado d) de la Ley 4/2005: “*Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista*”. La redacción de esta función, por una parte, no explicita limitaciones contextuales como se ha hecho en las funciones a), b) y c), por lo que la actuación parece estar abierta a cualquier escenario en el que fuere reclamada la presencia de la Defensoría, sea público o privado.

Por otra parte, la cuestión controvertida deriva de la falta de desarrollo procedimental en el reglamento respecto al apartado d) del artículo 64.2, así como la necesidad de clarificación respecto a si será preciso tramitar estas solicitudes siguiendo el procedimiento establecido para la investigación a instancia de parte. Esto es, investigando la cuestión para ofertar una resolución administrativa (alcanzando a investigar las presuntas situaciones de acoso sexista) o si, por el contrario, el significado que la Ley 4/2005 pretende otorgar al hecho de “servir de cauce” radica exclusivamente en facilitar la dirección de otras instancias (sindicales, laborales o judiciales). Sin embargo, en el supuesto que la finalidad atribuida a la función d) se interprete que es ésta y no otra -proporcionar información y orientación-, a tenor del artículo 64.2 de la Ley 4/2005 no quedaría justificado con nitidez la desvinculación entre la competencia indicativa d) y la competencia asesora c).

En este Informe Anual no se puede incluir un ejemplo de actuación administrativa de la Defensoría ante un expediente motivado por presunto acoso sexista, debido a que en el caso de la solicitud presentada por este motivo, en el año 2007, por cautela ante la falta de desarrollo procedimental y delimitación del escenario de actuación, se interpretó que era competencia de actuación de la institución del Ararteko por tratarse de incidentes producidos en el sector público.

Las **competencias asesoras** de la Defensoría han sido establecidas en el artículo 64.2 apartado c) de la Ley 4/2005, que le atribuye la función de “*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*”. Esta competencia también queda limitada al sector privado y requiere de su correspondiente desarrollo en el Decreto 119/2006.

A su vez, dicha competencia se encuentra respaldada, por una parte, por lo señalado en el artículo 72.2 de la citada Ley, en la que señala que “*cuando la persona contra quien va dirigida la queja incumple las recomendaciones realizadas por la defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales*”; y, por otra, por lo previsto en el artículo 75 de la Ley 4/2005, que califica a la Defensoría como “*órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral*”. Y, a tenor del artículo 13.1 de la Ley Orgánica 3/2007, queda ampliada al resto de procedimientos judiciales por discriminación por razón de sexo, dando mayor significado de tutela del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En el caso del artículo 75 de la Ley 4/2005, nuevamente, el escenario de actuación queda abierto tanto al sector público como al sector privado, si bien esta competencia asesora y asistencial no es desarrollada por el Decreto 119/2006.

También es remarkable que la competencia asesora ante “*posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado*”, otorgada por la Ley 4/2005 a la Defensoría, se ve invadida por otra competencia que la misma Ley (Disposición final primera) atribuye

a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en tanto que modifica el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer-Emakumearen Euskal Erakundea. En dicha Disposición se explicita entre las funciones de este organismo el “Asesoramiento (...) a las empresas y organizaciones (...) para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres”. La delimitación de la competencia de asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo al escenario del sector privado presenta problemas de operatividad, dado que ante una petición de esta naturaleza la primera cuestión a dilucidar por la Defensoría es si se trata del sector público para inhibirse y derivarla a la entidad competente o no.

Es oportuno señalar que, con la finalidad de evaluar la efectividad de las actuaciones de atención a los ciudadanos y las ciudadanas, la Defensoría ha diseñado un cuestionario, cuya cumplimentación es de carácter anónima, al objeto de conocer el grado de satisfacción con el proceso de atención dispensado desde este órgano (Anexo II).

Asimismo, para cumplimiento de la función tutelar encomendada, la Defensoría deberá desarrollar tales **competencias institucionales en coordinación** con otros organismos e instituciones tutelares preexistentes. Para ello, como señala el artículo 64.2 de la Ley 4/2005, apartado h), deberá “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”. En cumplimiento de dicha competencia, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha propuesto acuerdos de colaboración a las instituciones del Ararteko, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Universidad del País Vasco/Euskal

Herriko Unibertsitatea, que pretenden contribuir a definir y articular dicha cooperación, cuya materialización y desarrollo se abordarán en el ejercicio 2008.

En esta línea, la función de “Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres” [artículo 64.2 apartado i)] se corresponde con las denominadas competencias de coordinación, para lo cual la Defensoría ha establecido los contactos pertinentes con el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Además de la función tutelar en coordinación, la Ley 4/2005 le atribuye a la Defensoría **competencias institucionales exclusivas**, cuyo desarrollo no implica ajuste con otras entidades u organismos y que tampoco ha sido abordado en el Decreto 119/2006. Se trata de las competencias establecidas en los apartados e), f) y g) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, y sobre cuyo procedimiento se incorporan los siguientes ejemplos:

- Un ejemplo del ejercicio por parte de la Defensoría de la facultad de “Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres” [artículo 64.2 apartado e)] lo constituye el “Estudio sobre Convenios Colectivos Sectoriales en la CAE”.
- En la línea garantista de un óptimo enfoque en el desarrollo de esta función, la Defensoría ha realizado un estudio de “Diseño del observatorio de cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres”. Sin que ello delimite otras potenciales acciones de difusión. Ambos trabajos se exponen en el apartado 2 de este Informe Anual.
- Un ejemplo, por su parte, del ejercicio de la facultad para “Estudiar la legislación y jurisprudencia

dencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa” [artículo 64.2 apartado f)] por parte de la Defensoría, lo constituye el estudio que finaliza en la “Propuesta de modificación de la correspondiente norma foral del impuesto sobre la renta de las personas físicas en lo referente a la limitación de edad de 18 años de hijas y/o hijos para realizar declaración conjunta en el caso de las familias monoparentales”, que se detalla en el apartado 3 de este Informe Anual (subapartado 3.7).

- El mejor ejemplo del procedimiento desarrollado en 2007 para “Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley” [artículo 64.2 apartado g)] es el Informe Anual (artículo 73), tanto en su función de informe como de documento compilatorio de actividades e investigaciones realizadas, sin entender que con ello se agota esta competencia de la Defensoría. También corresponde a esta institución la elaboración de informes extraordinarios (artículo 74 de la Ley 4/2005), la organización y participación en reuniones, seminarios y jornadas de trabajo (como el organizado *Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa* en Donostia-San Sebastián en el mes de septiembre) y la elaboración de dictámenes al amparo del artículo 75 de la Ley 4/2005 y del artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007.

En síntesis, es relevante subrayar el papel de la Defensoría como observatorio y órgano especializado del cumplimiento del principio de igualdad de trato, de elevación de propuestas a los poderes legislativos, así como órgano especialista de intervención ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. También remarcar que sus cometidos no se agotan en la gestión del procedimiento de investigación. La

realidad de que exista este procedimiento tutelar al alcance de la ciudadanía, gestionado por una institución especializada en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, afianza la responsabilidad de la tutela con el de la especialización.

Es importante no obviar que la puesta en marcha de esta institución convive, en el tiempo, con la aprobación reciente de Directivas europeas y Leyes de igualdad (4/2005 y 3/2007), al mismo tiempo que debe armonizar su existencia con otras instituciones tutelares preexistentes.

Para concluir con este primer apartado, subrayar los retos que esta Defensoría, entre otros, debe continuar abordando:

- La puesta en marcha de un órgano tutelar de carácter especializado en las cuestiones de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.
- La definición y desarrollo del procedimiento a seguir por la Defensoría para el cumplimiento de las funciones atribuidas en el artículo 64.2 de la Ley 4/2005 y no desarrolladas en el Decreto 119/2006.
- La articulación de dicha acción tutelar con otras instituciones tutelares preexistentes a través de la definición de mecanismos de coordinación al efecto.
- Y afianzar la especialización en materia de igualdad de trato y articularla en el desempeño de las funciones de autoridad e inspección, instrucción, mediación y asesoría jurídica, así como la regulación operativa de esas las funciones.



2

Actuaciones para la puesta en marcha de la Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres

En este segundo apartado se describen las actuaciones llevadas a cabo durante doce meses (enero-diciembre 2007) por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y, tratándose de los comienzos reales de su andadura, las actuaciones están relacionadas con el inicio de su puesta en marcha: apertura e inauguración de la sede, definición de herramientas para su funcionamiento, difusión y comunicación, impulso y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación, haciendo hincapié en la propia definición de la institución y en su ámbito de actuación.

2.1. Herramientas para el funcionamiento

La sede de la Defensoría, tras las gestiones desarrolladas en los primeros siete meses a partir del nombramiento de la Defensora para la identificación de un local adecuado y el equipamiento del mismo, se pone en funcionamiento en el mes de enero (en la C/ Castilla 25 de Vitoria-Gasteiz) de acuerdo a criterios de accesibilidad, visibilidad y conexión informática a la red institucional. Por ello, es enero 2007 cuando el personal adscrito a la Defensoría (3 personas en ese momento) se traslada a la actual sede. La apertura oficial de la misma tuvo lugar con el acto inaugural presidido por el Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el 21 de febrero 2007, contando a partir de ese momento con la totalidad del personal asignado a esta Defensoría (seis personas).

En colaboración con EJIE-Sociedad informática del Gobierno Vasco, se ha definido una aplicación informática para la tramitación de expedientes de solicitudes, quejas y denuncias por discriminación por razón de sexo. La implementación de la misma se abordará en el ejercicio 2008.

Se ha definido la estructura, esquema de contenidos y vía de acceso a una página web de la Defensoría integrada en la web institucional

Euskadi.net y bajo el anagrama de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, atendiendo a los criterios establecidos por la Secretaría General de Modernización Administrativa y Administración Electrónica. Su puesta en marcha se acometerá en 2008.

Asimismo, la Defensoría ha contratado servicios a especialistas en distintas materias de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, tanto de documentación técnica como de asesoría y formación. En cuanto al plan de formación, entre los temas trabajados se encuentran: profundizar en las herramientas y aspectos procedimentales del proceso de investigación en cuestiones de discriminación por razón de sexo en el sector privado, derecho laboral y discriminación directa o indirecta, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acoso sexista en la legislación y jurisprudencia, etc.

2.2. 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, uno de los objetivos 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: agentes económicos y sociales, trabajadoras y trabajadores, asociaciones de pro-

fesionales, asociaciones de mujeres, asociaciones en general, etc., así como a los medios de comunicación. El objetivo de todas las actuaciones ha sido dar a conocer la Defensoría y con este fin, en el año 2007, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Celebración de un acto público de inauguración de su sede (21 de febrero de 2007). Este acto fue presidido por el Lehendakari, Juan José Ibarretxe, la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Izaskun Moyua, y la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Maite Erro. En él 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, Izaskun Bilbao, el Delegado de Gobierno en la Comunidad Autónoma de Euskadi, Paulino Luesma, el Ararteko, Iñigo Lamarca, miembros del Parlamento Vasco y representantes del ámbito institucional, empresarial, sindical, político, asociativo y medios de comunicación.
- Participación, el Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo), 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, celebradas en Donostia-San Sebastián, la Defensora presentó la ponencia *Situación de discriminación de las mujeres en el siglo XXI*.
- Participación en las IV Jornadas de Sensibilización para potenciar el permiso de paternidad y conciliación de la vida laboral y familiar organizadas por la Fundación José María de Leizaola (13, 14 y 15 de noviembre) en la sede de las Juntas Generales de Bizkaia, en cuyo contexto la Defensora presentó una ponencia sobre *La creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, de acuerdo al Título IV de la Ley 472005*.
- Presentación de la ponencia *Importancia de la Defensoría para la Igualdad, actuación y funcionamiento* en la Jornada sobre la Ley de Igualdad: Implantación en las empresas, el día 14 de noviembre en Logroño, organizada por la Secretaría de Igualdad del Sindicato UGT-Rioja en el marco del proyecto Artemisa, financiado por el Ministerio de Asuntos Sociales.
- Presentación de la ponencia *Las políticas de conciliación laboral en la UE y el papel de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE* en el marco de las VII Jornadas Municipales por la Igualdad: Conciliar para Vivir Mejor, organizadas por el Ayuntamiento de Portugalete los días 15 y 16 de noviembre.
- Presencia en medios de comunicación. Durante estos doce meses, se han mantenido 40 entrevistas con diversos medios de comunicación: prensa escrita (Agencia EFE, El Mundo, Noticias de Gipuzkoa, Información de la Cámara de Comercio), revistas (Emakunde, Habe, Frida, Boletín Europa-Euskadi, Emailzine, Osalan, Eguneratuz, Gizarte.doc), radio (Radio Euskadi, Herri Irratia Gasteiz, Herri Irratia Donostia, Radio San Sebastián-Cadena Ser, Radio Bilbao-Cadena Ser, Ser Vitoria, Euskadi Irratia, Bizkaia Irratia, Radio Nacional, Radio Vitoria) y televisión (ETB1, ETB2 y TVCuatro). También se han publicado varios artículos de opinión: *8 de marzo; Los hombres, un valor en alza; y Contra la explotación y trata de mujeres*. En resumen, la presencia de la Defensoría en medios de comunicación ha sido a través de 70 intervenciones, con una media de 6 mensuales.
- Difusión en prensa escrita, desarrollada a modo de acción piloto a través de la inserción de "faldones" publicitarios en el suplemento Infoempleo de El Correo y de El Diario Vasco durante cuatro domingos consecutivos (del

25 de noviembre al 16 de diciembre) transmitiendo el siguiente eslogan:

- *No te contratan porque puede que te quedes embarazada, por ser mujer* (25 de noviembre).
- *Tu sueldo es inferior al de tus compañeros hombres, por ser mujer* (2 de diciembre).
- *No te ascienden en tu trabajo porque no creen que puedas tener ambiciones, por ser mujer* (9 de diciembre).
- *En tu trabajo, valoran más tu físico que tu capacitación, por ser mujer* (16 de diciembre).

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

- Edición y distribución de un folleto informativo de la Defensoría, en soporte digital y papel, del que se han distribuido 4.000 ejemplares de los 5.000 editados en papel, 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.).

- Elaboración de un documento de difusión sobre *“Las Mujeres y los Puestos Directivos: el espejismo de la igualdad”* cuya edición y distribución se abordará en 2008. Se trata del producto consecuencia del trabajo de revisión bibliográfica sobre las *“Mujeres y los puestos directivos”* solicitado por la Defensoría a la UPV/EHU y realizado por un equipo de la Facultad de Económicas y Ciencias Empresariales. Este documento está basado en datos extraídos de los estudios más recientes y en fuentes oficiales, y presenta de una forma gráfica la realidad actual sobre las desigualdades de las mujeres respecto a los hombres en los puestos directivos y relaciona datos empíricos con las creencias imperantes.
- Celebración del *Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa*, en septiembre 2007, en Donostia-San Sebastián. Este Seminario ha sido organizado en colaboración con la Dirección de Cursos de Verano de la UPV/EHU y co-dirigido con la Dirección de Igualdad de dicha Universidad. Los contenidos y desarrollo se describen en el siguiente subapartado.
- Y elaboración del Primer Informe Anual correspondiente al periodo mayo 2006 a mayo 2007, edición en CD y presentación a la Comisión de Mujer y Juventud del Parlamento Vasco el día 4 de octubre de 2007.

2.3. 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 del apartado h) de la Ley 4/2005.

En cuanto a la relación con otras instituciones, en virtud del artículo 22 del Decreto 119/2006 *"la Defensoría puede suscribir los convenios o acuerdos de colaboración que estime convenientes con instituciones análogas o con otras instituciones de ámbito local, autonómico, estatal o supraestatal que desarrollen su labor en el ámbito de la defensa de los derechos humanos y de la igualdad de mujeres y hombres".*

Durante el año 2007, 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 al establecimiento de un mecanismo de colaboración en materias de preocupación común. Esta colaboración es coherente y complementaria con la labor que desarrollan ambas instituciones en materia de 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, ambas instituciones han acordado el contenido y próxima firma en 2008 de un Convenio de Coordinación. Este convenio se basa en 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. Su

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 del mismo.

Por ello, las reuniones de trabajo han tenido como finalidad abordar, principalmente, temas referentes al presupuesto, personal, materias de preocupación común y la definición de un Protocolo de Coordinación con el objeto de consolidar y concretar el ámbito de colaboración entre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Defensoría para la Igualdad de Mujeres Hombres. Dicho Protocolo responde al cumplimiento de los fines de ambas instituciones, en el ejercicio de sus funciones, en el marco de la legislación vigente y de acuerdo con los principios de coordinación, cooperación, eficacia, información recíproca, asistencia mutua y lealtad institucional. En el mismo se concretarán los procedimientos para la derivación a la Defensoría de consultas, quejas y/o denuncias de las que tenga conocimiento Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y relacionadas con presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo; la comunicación a Emakunde sobre casos de obstaculización de

la actuación de la Defensoría y que puedan dar inicio a expedientes de sanción y, finalmente, los procedimientos de información mutua y referente a temas de ámbito común.

Las relaciones establecidas con la UPV/EHU han tenido como objetivo contratar estudios específicos por parte de profesorado experto en las materias; co-dirigir, junto con la Dirección de Igualdad, y patrocinar un Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa cuya organización ha sido asumida por la Dirección de Cursos de Verano; y la concreción de un Acuerdo Marco de Colaboración entre ambas entidades (que será firmado en 2008) 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.

Se ha firmado un Convenio de colaboración con la Sociedad Informática del Gobierno Vasco-EJIE S.A. para dar soporte a la implantación del sistema de información de la Defensoría, que contemplará la Gestión de Expedientes de consultas, quejas y denuncias, respondiendo a las siguientes características:

- El sistema de gestión de expedientes será compatible y soportado con la infraestructura del Gobierno Vasco para la e-Administración.
- La estructuración de las Fases y trámites del expediente será compatible con el Modelo Básico de Tramitación del Gobierno Vasco,

más concretamente basado en lo definido para las familias de procedimiento: arbitraje, denuncias y reclamaciones. Además, se adecuará a los modelos de inventario de tramitación, modelo invariante de información de primer nivel y segundo nivel.

- El sistema debe cumplir los requisitos de seguridad según LOPD: sistema de gestión de usuarios y perfiles de seguridad; control de acceso seguro desde Internet para las solicitudes de quejas mediante tecnología de certificado de Izenpe para el formulario de solicitud de queja desde Internet; registro en base de datos de accesos a registros.

Se han mantenido reuniones con otras entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, concretamente con el Parlamento Vasco; el Gobierno Vasco (Lehendakaritza, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Agencia Vasca de Protección de Datos, Eustat, Osalan, Consejo Vasco de la Juventud y Consejo Superior de Cooperativas); HEGOA-Instituto Vasco de Cooperación al Desarrollo; Juntas Generales de Bizkaia y Gipuzkoa; Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Ayuntamiento de Bilbao, Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, Ayuntamiento de Portugalete y EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.

Y, también, con otras instituciones públicas del Estado: Secretaría de Estado para Políticas de Igualdad al objeto de invitar a su titular, Soledad Murillo, a participar en el Seminario Internacional; Directora del Instituto de la Mujer, Rosa Peris; Directora del Instituto Andaluz de la Mujer, Soledad Ruiz Segúin; el Delegado del Gobierno en Euskadi, Paulino Luesma; Instituto de Radiotelevisión Española, cuyo director, Miguel Angel Ortiz Sobrino, invitó a participar en un grupo de trabajo en torno al tema "Televisión y políticas de igualdad" preparatorio de la publicación y el congreso nacional sobre el tema celebrado en

Madrid los días 16 y 17 de octubre; Inspección de Trabajo en Bizkaia; y Fiscalía en la Audiencia Provincial de Álava, habiendo establecido contacto con el Fiscal Jefe, Josu Izaguirre, al objeto de trasladar que, en el transcurso del trabajo realizado en torno a una denuncia recibida en la Defensoría por el trato vejatorio por una canción difundida en Internet, se han detectado indicios de criminalidad.

Se ha establecido contacto con entidades europeas, concretamente 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. Asimismo con la Defensoría para la Igualdad de Lituania, creada en 1999 y destacada por la Unión Europea como ejemplo de buenas prácticas en el Informe sobre la Brecha Salarial-Comparativa de 30 Estados, realizado en 2006. Y también con la Defensoría para la Igualdad de Suecia, la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega y la Defensoría para la Igualdad de Finlandia, cuyas representantes participaron en el Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, celebrado en Donostia-San Sebastián los días 4, 5 y 6 de septiembre, co-dirigido y patrocinado por esta Defensoría.

En la misma línea de actuación, se han iniciado relaciones o contactos con diversas entidades del sector privado, habiendo establecido, a través de más de 40 reuniones, un espacio para una presentación mutua y posibles relaciones de colaboración con responsables de organizaciones sindicales (Lab, Satse-Sindicato de Enfermería, Stee-eilas, Ela, Esk, CCOO); de Cajas de Ahorros (BBK, Kutxa y Caja Laboral); asociaciones empresariales (Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA), Aso-

ciación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) y de la Asociación de Empresarias y Directivas de Gipuzkoa (ASPEGI), Federación de Asociaciones de Mujeres Empresarias y Profesionales (FEDEP), Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI) y Confederación de Cooperativas de Euskadi, asociaciones de mujeres de la CAE (Asociación Bidasoaren Aldeko Emakumeak, Asociación de viudas de Llodio AVILLO, Landa XXI Elkartea de Amorebieta, Emaku de Galdakao, Asociación Sociocultural de Mujeres de Erandio) y asociaciones de mujeres de ámbito ajeno a nuestra comunidad autónoma (centro de la Mujer Peruana "Flora Tristán" de Perú y movimiento de mujeres Las Mélidas "Mélida Anaya Montes" de El Salvador), grupos políticos (Aralar, Ezker Batua, Grupo Popular, Grupo EAB, Grupo EA, Grupo PNV) así como otras entidades (Fundación Jesús María de Leizaola).

En otro orden de actuaciones, se encuentra la organización del Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, celebrado en el Palacio de Miramar de Donostia-San Sebastián, los días 5, 6 y 7 de septiembre. Dicho Seminario ha sido co-dirigido por la Directora de Igualdad de la UPV/EHU y la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La difusión y el desarrollo de relaciones de colaboración son los dos principales objetivos planteados en la organización de este Seminario, más concretamente su finalidad era: 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 y, más concretamente, en el campo de la defensa a la ciudadanía ante la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Otra de sus finalidades centrales era la de dar a conocer la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU.

Este seminario contó con la asistencia de 94 personas, la gran mayoría profesionales (n=86). En cuanto a su valoración por parte de las personas asistentes, sobre 100 puntos valoraron con 79 puntos el Programa y con 90 puntos la calidad del profesorado que expuso sus ponencias. Las expectativas de las asistentes se vieron satisfechas con una valoración de 97 puntos.

Ana Rubio, Profesora Titular de Universidad, Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada, fue relatora del Seminario, cuyas conclusiones se presentan a continuación:

"En el marco de los Cursos de Verano de la UPV/EHU, en San Sebastián, ha tenido lugar el Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, dirigido por Maite Erro, Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y Mertxe Larrañaga, Directora de Igualdad de la UPV/EHU. El encuentro tiene como objetivos: compartir las experiencias y logros que otras Defensorías para la igualdad de género han desarrollado; desarrollar redes interprofesionales de trabajo entre todas las entidades implicadas en la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el sector privado; fomentar redes de colaboración entre profesionales, entidades del sector privado y universidades para impulsar al máximo la igualdad de trato entre mujeres y hombres y, por último, dar a conocer a la ciudadanía y a las instituciones la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su programa de actuación.

La inauguración institucional de Seminario fue realizada por la Vicerrectora del Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU, Cristina Uriarte, la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Izaskun Moyua, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, Maite Erro, y la Directora de Igualdad de la UPV/EHU, Mertxe Larrañaga. Se debe destacar ante todo el respaldo institucional que se deseó ofrecer a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

Las sesiones de trabajo comenzaron con la intervención de la Directora de la Unidad de Igualdad de la UPV/EHU, quien destacó en primer lugar la esencial función de la Universidad como transmisora de valores y como institución clave para el desarrollo de nuevas prácticas igualitarias. La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU de reciente creación, nació durante el curso académico 2006-2007, es pionera en España. Entre sus funciones cabe destacar: el diagnóstico sobre la situación de discriminación y la falta de igualdad de las mujeres en las diferentes áreas de conocimiento y centros de la UPV/EHU; el desarrollo de medidas concretas para superar las situaciones de discriminación por razón de sexo y la promoción de la igualdad, seguimiento y evolución de las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como aquellas otras funciones que el desarrollo de las anteriores responsabilidades establezcan como necesarias.

Los datos recabados demuestran la segregación en los estudios universitarios, la monopolización de los estudios técnicos y de las ingenierías por parte de los hombres, las dificultades de las mujeres en la carrera académica y su escasa presencia en los órganos universitarios de gobierno y dirección y la falta de reconocimiento al trabajo científico e investigador de las mujeres. Esta realidad exige, en opinión de la Directora

de la Unidad de Igualdad de la UPV/EHU, un fuerte compromiso político por la igualdad y la puesta en marcha de acciones concretas que remuevan las desventajas actuales que presenta la UPV/EHU a las mujeres.

A continuación, Caroline Wieslander-Blücher, asesora jurídica en la Defensoría de Igualdad de Oportunidades de Suecia, destacó la importancia de la actual composición paritaria del gobierno sueco. Una composición que desvela el compromiso político del gobierno en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad. Tras un análisis de la legislación en materia de igualdad y los ámbitos competenciales de la Defensoría para la Igualdad sueca, se exaltó la relevancia que para el desarrollo legislativo tuvo la CEDAW¹. Si bien en un primer momento la Ley de Igualdad de Oportunidades sueca se centró en el trabajo de cuidado y en la relación de trabajo, posteriormente, la igualdad entre los sexos y el derecho a no ser discriminado por razón de sexo se situó en el marco político de los derechos humanos. Junto a su función de control y promoción, la Defensoría sueca participa activamente en los debates públicos, influye en la opinión pública y participa en seminarios, grupos de trabajo y elaboración de artículos. A pesar de su larga tradición en la interdicción de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades, Suecia no ha logrado remover las bases del orden social patriarcal. Existe una importante diferencia salarial entre mujeres y hombres y las mujeres son quienes asumen preferentemente el trabajo de cuidado y realizan los trabajos a tiempo parcial.

A continuación, la Profesora Titular de Universidad, Filosofía del Derecho de la Facultad de Derecho de la UPV/EHU, M^a Ángeles Barrère Unzueta, codirectora del master de igualdad desde su nacimiento en 2001-2003, así como co-responsable del Semanario "Feminismo y Derecho", Facultad de Derecho de la UPV/EHU, des-

veló las ambigüedades del derecho en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y la necesidad de consensuar un cuerpo teórico que precise tres cuestiones claves: lo discriminatorio, lo no discriminatorio y lo antidiscriminatorio, así como el significado de la expresión sexo-género en el discurso jurídico. Dado que no existen conceptos verdaderos, se hace necesario llevar a cabo un estudio sobre los diferentes usos que los términos discriminación, no discriminación y antidiscriminación están adoptando en los discursos jurídico-políticos. Unos discursos que presentan características diferentes según el contexto analizado. Tras mostrar los problemas que la recepción del género está presentando en el discurso jurídico, la profesora Barrère mencionó las dificultades que para la Defensoría puede tener el hecho de tener limitada su actuación al ámbito privado. Estas dificultades derivan de los cambios que hoy presentan las viejas categorías de lo privado y lo público.

Durante la segunda mesa de trabajo, Maite Erro Jauregi, Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE presentó la labor realizada por esta institución durante su primer año de existencia y los importantes acuerdos de colaboración institucional realizados. Los acuerdos tratan de definir el ámbito competencial de la Defensoría para la Igualdad y la colaboración institucional. La Defensoría presentó entre sus funciones esenciales: investigar y esclarecer las situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado; dirigir recomendaciones con el objetivo de corregir situaciones y prácticas discriminatorias en el sector privado; prestar asesoramiento y asistencia a la ciudadanía, destacándose la relevancia del asesoramiento jurídico; servir de cause para la solución de casos de acoso sexista; evaluar el nivel de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma

¹ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ONU 1979.

de Euskadi; y, por último, desarrollar mecanismos de coordinación. El estudio de las quejas presentadas hasta el momento en la Defensoría desvela la centralidad del ámbito laboral y de la relevancia del asesoramiento jurídico.

A continuación intervino Mona Larsen-Asp, Directora Adjunta de la Defensoría para la Igualdad y Anti-discriminación de Noruega. Presentó la evaluación de los cambios producidos en la realidad noruega desde la implantación de la Ley de Igualdad y la creación de la Defensoría y los cambios experimentados en la lucha contra la discriminación. Aunque Noruega posee una larga tradición social y legislativa en materia antidiscriminatoria, el acceso mayoritario de las mujeres al empleo no ha modificado el injusto reparto de tareas y responsabilidades en el trabajo de cuidado y trabajo doméstico, ni tampoco ha puesto fin a la segregación laboral. Los hombres detentan los puestos de responsabilidad y control de las empresas, la carrera académica y los estudios técnicos están monopolizados por los hombres y existen relevantes diferencias salariales entre las mujeres y los hombres. Al igual que en Suecia, la Defensoría posee autoridad social y la mayor parte de los casos que se presentan de violación de la Ley de Igualdad se resuelven sin tener que acudir a los tribunales.

Las intervenciones de las representantes de las Defensorías de Igualdad del norte de Europa estaban mostrando un dato relevante. La agenda internacional y el derecho europeo en materia de igualdad y no discriminación está produciendo un proceso de homogenización en las legislaciones y políticas públicas desarrolladas en los diferentes países europeos. Las personas asistentes al Seminario observaban cómo la legislación española en materia de igualdad y no discriminación no discrepaba mucho de las legislaciones noruega o sueca, en lo esencial, si bien su nivel de implantación contaba con una larga tradición de la que

España adolecía. Este hecho resultó esclarecedor a lo largo de todos los debates, pues mostraba cuáles eran los límites que la legislación presentaba en su intento de remover el orden patriarcal.

Seguidamente, Aitor Bengoetxea, Profesor Titular de Universidad, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la UPV/EHU, analizó el papel de los convenios colectivos como instrumentos para la igualdad de género. Aunque el principio constitucional y legal de igualdad de trato y no discriminación es una norma imperativa que el convenio debe respetar y trasladar a su propio ámbito específico de influencia, el análisis de los convenios colectivos, con perspectiva de género, desvela que son muy escasas las cláusulas declarativas antidiscriminatorias, prácticamente inexistentes las medidas de acción positiva a favor de las mujeres y, lo que es peor aún, existen convenios con cláusulas discriminatorias tanto de discriminación directa como indirecta. Ante esta realidad se exalta el valor de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva en España, en la que se obliga a negociar, no así a acordar, medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva. Destacó, al final de su intervención, las nuevas obligaciones establecidas por esta Ley y la responsabilidad que la misma hace recaer sobre los interlocutores empresariales y sindicales en la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Francisco Abril, miembro del Departamento de Empresa de la Universidad de Girona, presentó en el Seminario los resultados de la investigación europea sobre "Fostering Caring Masculinities", en España. Las conclusiones presentadas fueron que España deposita todo el proceso de cambio en la acción institucional y confía poco en el cambio personal. La investigación realizada en 2003, en cuatro empresas españolas públicas y privadas, permitió concluir que los hombres

entrevistados eran más favorables a las medidas de igualdad de trato y de oportunidades de lo que sus estructuras empresariales permitía y que las empresas que tenían planes de conciliación no incluían a los hombres. Tres años más tarde, los cambios legislativos y el protagonismo de las organizaciones públicas estaba comenzando a tener efectos en las empresas privadas. Así se ha pasado de un 7% de empresas privadas con medidas de conciliación en 1999, al 25% en la actualidad. A pesar de los avances, en la mayoría de los casos las medidas están dirigidas a colectivos administrativos, técnicos y directivos, y son políticas de fidelización, y están dirigidas esencialmente a mujeres. El reto que España debe asumir es el desarrollo de planes y buenas prácticas dirigidas a hombres. Se observa también un gran vacío respecto a planes estratégicos de género. De ahí que se propongan cambios en las empresas y en la organización del tiempo de trabajo para propiciar nuevas masculinidades cuidadoras. Estas medidas deben acompañarse además de medidas de sensibilización social.

Llegados a este punto, el debate entre el público se centró en la necesidad de una reorganización del tiempo de trabajo y de vida, y la oportunidad de un cambio terminológico que sustituyera conciliación por corresponsabilidad. Fue una constante en el debate que debían ensayarse nuevas fórmulas e intercambiar experiencias con otros países de más larga tradición en políticas públicas de igualdad y legislación antidiscriminatoria.

Soledad Ruiz, Directora del Instituto Andaluz de la Mujer, de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, presentó lo realizado por este organismo de igualdad en los últimos años, destacándose los consorcios establecidos con 170 Ayuntamientos y Mancomunidades, para vigilar y garantizar el desarrollo de políticas igualdad, y las ocho delegaciones pro-

vinciales que el Instituto tiene desplegadas en toda Andalucía. Se enumeraron las actividades desarrolladas en materia de violencia de género, quejas contra la publicidad sexista, programas coordinados con los sindicatos y colegios profesionales en materia de igualdad de género, asesoramiento e información, así como peritajes psicológicos en temas de acoso sexual y por razón de sexo, cursos de formación y liderazgo a mujeres empresarias, etc. En opinión de Soledad Ruiz, los desafíos a los que hoy se enfrentan los gobiernos son los cambios en la vida cotidiana. De ahí que se deba sensibilizar a la ciudadanía para que ejerza y conozca sus derechos, pues sólo así será posible avanzar hacia la igualdad efectiva y la igualdad de género.

Para finalizar, una vez presentada la larga trayectoria en políticas de igualdad en Andalucía, desde el año 1988 en que nace el Instituto Andaluz de la Mujer, destacó la importante apuesta política por la igualdad que ha realizado el Estatuto de Autonomía Andaluz, al introducir como eje transversal el género, tal y como lo demuestran los diecisiete artículos que en el mismo desarrollan la igualdad de género. Junto a este instrumento clave, nombró además el Plan Estadístico Andaluz con indicadores de género, las medidas adoptadas para realizar un Presupuesto con enfoque de género, la Ley electoral andaluza, de 2005, en la que se introduce la paridad en las listas electorales, etc. Para concluir, afirmó que, aunque había sido muy importante el esfuerzo institucional en materia de igualdad de género, ahora este esfuerzo debía acompañarse del conocimiento y ejercicio de los derechos por parte de la ciudadanía y especialmente de las mujeres.

La Directora Adjunta de la Defensoría para la Igualdad de Finlandia, Päivi Romanov, Defensora para la Igualdad de 2002 a 2007, inició su exposición destacando que en su país está sancionada penalmente la discriminación laboral y

comercial. Entiende que no existe democracia ni justicia social sin igualdad de género. La evolución de su legislación ha discurrido también en torno a las definiciones contenidas en la CEDAW. A pesar de todo lo logrado en materia de acceso al empleo de las mujeres, aún existe una grave diferencia salarial, las mujeres realizan los trabajos a tiempo parcial y no lideran el ámbito empresarial.

Por primera vez en la historia de Finlandia se tiene a una mujer como Presidenta de Gobierno y existe una presencia mayoritaria de mujeres en el Parlamento. Esta realidad ha sido resultado de las actuaciones políticas centradas en la igualdad salarial y en la igualdad de participación entre mujeres y hombres en todas las instituciones sociales. Dada la posición de autonomía de la Defensoría, se destacó la importante función que la misma ejerce criticando al gobierno y la legislación, promoviendo la igualdad de género, previniendo discriminación y mejorando el estatus de las mujeres. Las medidas más relevantes que desde la Defensoría se están promoviendo son las acciones positivas en educación y formación y la estrecha colaboración con los municipios, dado que ellos gestionan en última instancia estas políticas de igualdad. Junto a las acciones positivas, se han reforzado en los últimos años el sistema de sanciones por incumplimiento de los planes de igualdad y se ha mejorado la colaboración con las empresas para que realicen de modo adecuado sus planes y los cambios que los mismos exigen. En Finlandia se apela a la imagen social de la empresa, dado que las empresas con mayor nivel de compromiso a favor de la igualdad de género poseen un gran atractivo entre los usuarios.

La última mesa de trabajo cerró con la intervención de la profesora Teresa Pérez del Río, Catedrática de Universidad, Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz. Analizó la Ley Orgánica

3/2007 de igualdad efectiva y su impacto en las relaciones laborales, y la intervención de Begoña San José, Vicepresidenta del Forum de Política Feminista, que analizó la participación política y la democracia participativa defendida por las mujeres feministas. Tras valorar muy positivamente Teresa Pérez del Río la Ley Orgánica en materia de negociación política, sostuvo que la aplicación correcta de la transversalidad en la negociación y en el diseño de los planes de igualdad hace indispensable una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación y una mejor formación de los interlocutores sociales en género y en igualdad de género. La complejidad de la Ley Orgánica, y los cambios de mentalidad y formación que la misma demanda, ha levantado algunas resistencias. Resistencias que no se entienden dado que la igualdad de género es una de las directrices comunitarias establecidas en la Hoja de Ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006/2010 y las obligaciones que se imponen a interlocutores sociales para que eliminen en los convenios colectivos cláusulas convencionales directa o indirectamente discriminatorias, tampoco son nuevas, pues ya estaban en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. El estudio que los interlocutores sociales encargaron, durante la vigencia del ANC (Acuerdo sobre negociación colectiva) en 2002 sobre la realidad española demostró: los altos niveles de segregación laboral en función del género, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para el cuidado, elementos que junto a factores socio-culturales discriminatorios dificultan la posición de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lo que condujo a que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, firmado el 31 de enero de 2003 y prorrogado hasta 2004, estableciera objetivos de igualdad que volvieron a repetirse en térmi-

nos similares en los sucesivos ANCs, incluido el de 2007. Para concluir afirmó, la profesora Teresa Pérez del Río, que se hace necesaria una mejora en la estructura y articulación de la negociación colectiva reforzando los ámbitos convencionales amplios y reduciendo, paulatinamente, el número de convenios de ámbito provincial.

La intervención de Begoña San José, Vicepresidenta del Forum de Política Feminista, se centró en los retos para la igualdad de género en la participación política y social. Destacó, en primer lugar, la importancia de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como complemento del tejido institucional que trata de reforzar el sistema de garantías en el ejercicio efectivo de los derechos de ciudadanía. Entre las cuestiones relevantes que se deben afrontar en el futuro destacó: la alta abstención, un 36%, el voto a los inmigrantes y la democracia paritaria. A continuación diseñó el mapa de objetivos convergentes que la Defensoría para la Igualdad tiene con otras instituciones vascas encargadas de velar por el cumplimiento y seguimiento de la igualdad de género en materia de participación política y social. Entiende Begoña San José que la Defensoría puede ser la institución cercana y accesible a la que la ciudadanía dirija sus quejas.

Dado que el sector privado es el ámbito de intervención de la Defensoría, destacó la importante labor que podría realizarse en el seno de los partidos y de las asociaciones, fomentando el liderazgo y la participación de las mujeres, a través de la regulación de las subvenciones y la creación de Consejos de participación. Se entiende relevante también la promoción de las asociaciones feministas y de defensa de la igualdad de género en el marco del Consejo Vasco de Mujeres para la Igualdad, en cumplimiento del artículo 24.4 de la Ley 4/2005. Para finalizar sostuvo que la Defensoría tiene una gran función

que realizar colaborando con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y canalizando todas aquellas quejas ciudadanas que se produzcan en el ámbito privado. Terminó su intervención sosteniendo que la mejor Política exige la presencia y participación de las mujeres, lo que no será posible sin mejorar el acceso igualitario entre hombres y mujeres al empleo, la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y doméstico y la erradicación de la violencia de género.

El Seminario concluyó con la presentación de conclusiones a cargo de Ana Rubio, profesora de Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada y experta en políticas públicas de igualdad. Unas conclusiones que destacaron los aspectos comunes que presentaba la legislación europea en materia de igualdad de género y en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y los obstáculos y resistencias que a la misma mostraban las diferentes realidades sociales. Si bien el esfuerzo legislativo había sido muy importante, así como el desarrollo de un amplio entramado institucional de vigilancia y control de la legislación, y estos cambios habían obtenido resultados positivos en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los mismos no habían logrado alterar el orden social patriarcal y la división sexual del trabajo. Las mujeres del norte europeo, con larga tradición en leyes de igualdad, aún sufren claras situaciones de discriminación como lo demuestra la diferencia salarial, su escasa presencia en los puestos de dirección empresarial y el hecho de que sean sólo ellas las que solicitan los permisos para el cuidado, así como quienes desempeñan los trabajos a tiempo parcial.

El conocimiento de estos hechos se valoró de gran relevancia, puesto que permitían a la ciudadanía española afrontar la nueva legislación en materia de igualdad con el conocimiento de sus límites. Junto al conocimiento de los núcleos de

resistencia a la implantación de la igualdad de género también se visualizaron en el Seminario medidas que podían incidir directamente sobre las resistencias al cambio, entre ellas se mencionaron: los premisos de paternidad, que actuaban en el desarrollo de nuevas masculinidades cuidadoras, la relevancia de los planes de igualdad y las medidas de conciliación para reestructurar el tiempo de trabajo y modificar las viejas prácticas sustentadas en la división sexual del trabajo, así como la importancia de las cuotas y acciones positivas.

El Seminario cerró con el apoyo del público a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, como una pieza clave de la tutela institucional a la igualdad de género".

2.4. Estudios

Se ha contratado la realización de tres trabajos especializados relacionados con temas clave que debe abordar la Defensoría:

- La presencia de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado en cifras: una visión internacional, europea, española y vasca.
- Estudio sobre los convenios colectivos sectoriales en la CAE desde la perspectiva de género.
- Diseño del observatorio de cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

En cuanto al proyecto sobre *La presencia de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado en cifras: una visión internacional, europea, española y vasca*, ha sido realizado por un equipo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de la Escuela Universitaria de Es-

tudios Empresariales de Bilbao de la UPV/EHU. Su objetivo ha sido adecuar, para su posterior divulgación, los resultados cuantitativos obtenidos en el trabajo realizado por encargo de la Defensoría en el año 2006 sobre los *Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica*.

Los principales resultados constatados se agrupan en dos bloques complementarios: uno cuantitativo y descriptivo sobre la limitada presencia de las mujeres en puestos directivos y otro de carácter cualitativo sobre aspectos teóricos y estudios empíricos, en el que se abordan, desde una perspectiva multidisciplinar, las consecuencias positivas derivadas de la incorporación de las mujeres a los puestos de gestión y liderazgo de las empresas del sector privado.

Los "puestos de alta dirección" son, en términos generales, aquellos desempeñados por personas capaces de influir positivamente en sus colaboradores y colaboradoras para alcanzar resultados superiores en una situación determinada. Esto es, espacios del ámbito laboral donde se toman decisiones a primer nivel y se implementan estrategias. En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las mujeres ocupan un 30% de estos puestos.

Esta reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos en relación a su participación actual en el mercado de trabajo es común a todos los países desarrollados y se ve intensificada según ascendemos en la jerarquía de las organizaciones. En la literatura especializada, esta realidad se representa, metafóricamente, con el término "techo de cristal". Este término ilustra el hecho de que, aun no existiendo razones objetivas para que las mujeres no alcancen puestos de dirección tradicionalmente reservados a los hombres, persiste una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos de las em-

presas como de la sociedad en general (Wirth, 2002). Esta realidad se atribuye, habitualmente, a que las mujeres no están suficientemente preparadas, no muestran ambición o prefieren priorizar su vida familiar frente al desarrollo de su carrera profesional. Sin embargo, los datos correspondientes a la UPV/EHU no avalan esta percepción, dado que se constata que las mujeres suponen un porcentaje mayoritario entre las personas licenciadas de la mayor parte de las áreas de conocimiento, al tiempo que crece su presencia a pasos agigantados en aquéllas donde históricamente no había estado representada. También el interés de las mujeres por los estudios de postgrado y masters se ve reflejado en los datos de matrícula donde, sin duda, su presencia es mayoritaria. Estos datos indican, en contra de la percepción social, que las mujeres no carecen de ambición por mejorar en su carrera profesional.

Pero, a pesar de ello, las mujeres requieren más tiempo que los hombres para incorporarse al mercado laboral, cuando lo hacen, lo consiguen en peores condiciones (la brecha salarial de género persiste) y deben enfrentar mayores dificultades para ascender a puestos de responsabilidad.

Estas dificultades no son consecuencia, por regla general, de una discriminación directa. Responden, más bien, a la incidencia de ciertos estereotipos y prejuicios que constituyen un conjunto de barreras invisibles difícilmente superables para la mayor parte de las mujeres. Estos estereotipos se pueden clasificar en tres categorías que se refuerzan mutuamente:

- Estereotipos sobre la disposición de las mujeres respecto al trabajo remunerado y, en concreto, en lo relativo a los puestos de dirección y liderazgo (conciliación trabajo-familia, absentismo, horarios, desplazamientos, movilidad geográfica, falta de ambición, etc.).
- Estereotipos sobre la manera en la que las mujeres ejercen y desempeñan su actividad profesional

(priorizando los rasgos expresivos y valores comunales, en detrimento de los rasgos instrumentales y valores individualistas, típicamente masculinos y asociados con el poder y el liderazgo).

- Estereotipos sobre el menor valor asignado a la actividad profesional desempeñada por las mujeres (asociación con tareas de apoyo y soporte, complementarias, carentes de valor estratégico, de menor reconocimiento social, etc.).

Adicionalmente a los estereotipos, entre otros tipos de barreras que obstaculizan el avance de las mujeres en su ascenso hacia los puestos de responsabilidad se encuentran: falta de experiencia en puestos de dirección, escasez de personas mentoras dentro de las organizaciones, carencia de modelos de referencia para las mujeres en los niveles organizacionales más elevados, exclusión de las redes y circuitos de comunicación formal e informal donde se comparten aspectos importantes sobre la política organizacional y el proceso de decisión, falta de flexibilidad de los calendarios y horarios de trabajo, ausencia de planificación de las carreras y de las sucesiones en los cargos, y atribución de un valor meramente simbólico a los éxitos de las mujeres.

La intensidad con la que estos estereotipos, barreras y creencias inciden sobre las personas que toman decisiones pueden tener como resultado que las medidas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato resulten estériles, y que la realidad sea más propia de un *espejismo de la igualdad*. Sin embargo, son cada vez más los estudios que avalan que la diversidad de género forma parte de las estrategias de las empresas más exitosas, y que la exclusión de las mujeres de los puestos de alta dirección implica el desaprovechamiento del talento y un coste de oportunidad que las empresas deberían replantearse.

Se da la circunstancia, relativamente frecuente en los últimos años, que en ocasiones la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad coincide con situaciones de crisis de las empresas u organizaciones. Esta realidad no sería consecuencia de la peor capacidad de gestión de las mujeres, sino que respondería a una estrategia de los Consejos de Administración de esas empresas para escenificar ante sus accionistas y el público en general un cambio radical en la gestión de la sociedad. Esta política responde a la metáfora denominada "*acantilado de cristal*".

Estas reflexiones y datos comparativos entre las realidades de la CAE, el Estado y la Unión Europea emanados del citado proyecto se exponen, de forma sintética y actualizada, en una publicación que será editada en el ejercicio 2008.

En cuanto al *Estudio sobre los convenios colectivos sectoriales en la CAE desde la perspectiva de género*, ha sido realizado por profesorado de la Facultad de Derecho de la UPV/EHU. El equipo investigador ha estado integrado por especialistas de los dos principales ámbitos de conocimiento implicados en el presente estudio: la igualdad de trabajadores y trabajadoras y el convenio colectivo, como peculiar norma jurídico-laboral. Su objetivo ha sido analizar, desde la perspectiva de género, los contenidos de todos los convenios colectivos sectoriales de la CAE vigentes a 31 de diciembre 2007, esto es, un total de 135 convenios colectivos sectoriales. En función del ámbito geográfico, 14 corresponden a toda la CAE, 21 a Álava, 56 a Bizkaia y 44 a Gipuzkoa.

Para realizar este análisis, se ha tomado como referencia otros estudios similares realizados en el Estado y otras Comunidades Autónomas, así como el realizado en 2006 sobre los 14 convenios colectivos sectoriales de ámbito de la CAE.

El estudio se ha realizado a partir de la actual realidad jurídica y analizando en cada uno de los convenios la siguiente temática: igualdad y no discriminación, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y uso del lenguaje. También, se analiza la figura del convenio colectivo, exponiendo su naturaleza jurídica y eficacia, para dar paso a la virtualidad del mismo como herramienta jurídica activa para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, se analiza la normativa legal en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, base jurídica sobre la que interviene el convenio colectivo, y se presenta la valoración jurídica efectuada del contenido que recogen los convenios colectivos en los indicadores establecidos: el tratamiento convencional de las cuestiones que tienen que ver con el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres. El informe finaliza aportando las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

Dada la relevancia de las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación, los resultados de la misma serán presentados, en 2008, en la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco, con carácter de Informe Extraordinario.

En cuanto al Diseño del Observatorio de Igualdad de Trato, ha sido encargado a un equipo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de la Escuela de Estudios Empresariales de Bilbao, UPV/EHU. Su finalidad es disponer de un barómetro para responder a la misión que la Ley 4/2005 ha encargado a la Defensoría de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El propósito fundamental de este Observatorio es recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mu-

jeros y de los hombres en el ámbito del sector privado, a fin de sensibilizar a la opinión pública y visibilizar las situaciones de discriminación. Por ello, las funciones a desempeñar por dicho Observatorio son: recabar la información estadística de diversas fuentes, destacando la procedente del Instituto Vasco de Estadística, Eustat; analizar y comparar dicha información; y difundir las principales tendencias y datos a través de la elaboración de representaciones gráficas acompañadas de breves descripciones, boletines coyunturales, informes puntuales, etc. Este proyecto propone una metodología que permite la materialización de este Observatorio conforme a los objetivos y funciones mencionados.

En el diseño de la estructura del futuro *Observatorio de Igualdad de Trato*, la metodología de trabajo llevada a cabo ha conestado de tres fases: definición de las áreas de interés y establecimiento de las bases para la obtención de información estadística; tratamiento de la información para cada una de las áreas de interés prefijadas; y propuesta de difusión formal de la información. A continuación se presenta una breve descripción de cada una de las fases:

Fase 1: definición de las áreas de interés y establecimiento de las bases para la obtención de información estadística. En esta fase se ha realizado una revisión de la información estadística disponible en tres fuentes: Eustat, INE y Euroestat, centrandose los principales esfuerzos en el análisis de las fuentes de datos del Instituto Vasco de Estadística (Eustat), por valorar esta fuente como la más relevante para el futuro Observatorio.

Se han definido tres áreas de interés para la clasificación de la información estadística: ingresos monetarios, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y mercado de trabajo. En este último apartado se considerará de manera específica y diferenciada el acceso de mujeres y hombres a los puestos de toma de decisión.

Asimismo, se han revisado las estadísticas disponibles con objeto de detectar, en las fuentes citadas, las principales carencias en relación con cada una de las áreas de interés, procedido a la revisión minuciosa de los cuestionarios utilizados por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), a fin de determinar si con la información recabada pero no explotada es posible cubrir las carencias detectadas. Una vez completado el trabajo de revisión de las estadísticas y sus cuestionarios, se han realizado varias propuestas a Eustat, durante las reuniones de trabajo para la elaboración del nuevo Plan Vasco de Estadística 2009-2012:

- Por una parte, se ha propuesto la elaboración de una encuesta específica sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello se ha elaborado un cuestionario que recoge una batería de preguntas para recabar información sobre los datos personales, estructura familiar, así como cuestiones específicas sobre la conciliación de las personas encuestadas.
- Y, por otra, se han propuesto distintas preguntas a integrar en los cuestionarios de las encuestas que ya se realizan y que se centran en el mercado de trabajo.

Fase 2: tratamiento de la información para cada una de las áreas de interés prefijadas. Para el tratamiento de la información estadística, se ha confeccionado una batería de indicadores específicos, cuyos criterios de clasificación ideales son los siguientes: mujeres/hombres, sector privado/sector público y CAE/España/Unión Europea.

En la elaboración de estos indicadores se ha tenido en cuenta la metodología del trabajo titulado "*Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*", realizado por el equipo dirigido por Cristina Carrasco Bengoa y publicado por el Institut Català de las Dones en el año 2006. A continuación se

presenta la relación de indicadores más relevantes seleccionados para cada una de las tres áreas del Observatorio:

- Área 1, Ingresos Monetarios (IM): salarios mensuales (IM 1), salario bruto por hora (IM 2), personas que reciben pensiones contributivas (IM 3), valor relativo de las pensiones contributivas (IM 4), personas que reciben pensiones no contributivas (IM 5), valor relativo de las pensiones no contributivas y de las pensiones contributivas de jubilación (IM 6).
- Área 2, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (CVFL): relación de tiempo total de trabajo (CVLFP1), relación de tiempo medio de trabajo (CVLFP2), doble presencia (CVLFP3), tiempo de trabajo de cuidado (CVLFP4), y utilización de licencias de paternidad (CVLFP5).
- Área 3, Mercado de trabajo (MT): situación laboral de mujeres y hombres (MT1), tasas de ocupación (MT2), tasa de temporalidad (MT3), tasa de parcialidad (MT4), tasa de paro (MT5), y ocupación en puestos de toma de decisión (MT6).

Fase 3: propuesta de difusión formal de la información. Los anteriores indicadores se presenta-

rán combinando tablas y gráficas, acompañados de un breve comentario explicativo que resuma la información más relevante, en la página web de la Defensoría en la sección de "Observatorio de la igualdad de trato". Como criterio general, las series de datos de cada indicador iniciarán en el año 2000. No obstante, cuando la periodicidad de las estadísticas no permita la elaboración de una serie de datos suficientemente representativa a partir del año 2000, se emplearán los últimos datos disponibles.

Se considera importante, siempre y cuando la disponibilidad de datos lo permita, presentar las tablas y gráficas atendiendo a los criterios de clasificación anteriormente citados y haciendo especial énfasis en la diferencia entre las variables que componen cada uno de ellos: mujeres/ hombres, sector privado/sector público y CAE/Estado/ Unión Europea. Además, se estima oportuno complementar la información estadística anteriormente citada mediante la elaboración de estudios monográficos de carácter extraordinario sobre una temática específica y/o de boletines coyunturales de periodicidad preestablecida.

3

Actuaciones de atención a la ciudadanía

La defensa de ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta 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 64.2).

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 tercer apartado del Informe Anual 2007 se exponen, en ocho subapartados, los contenidos siguientes: la delimitación terminológica referente a los diversos tipos de solicitudes atendidas en la Defensoría; descripción de la ciudadanía así como los ámbitos y motivos de las solicitudes; descripción de las solicitudes y respuestas ofrecidas a cada una ellas; descripción de las investigaciones llevadas a cabo, a instancia de parte y de oficio, y resultados obtenidos; seguimiento del cumplimiento o no cumplimiento de las recomendaciones emitidas; estudio de normativa; y dictámenes.

Esta información, en su conjunto, es una aproximación y constatación real de la igualdad de trato y las presuntas prácticas o situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.1. Delimitación de términos

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

Se denomina *consulta*, C, a todas las peticiones de información y/o asesoramiento especializado

en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo que la ciudadanía ha formulado en esta institución. Este tipo de consultas se plantean, en unos casos, de forma oral o por teléfono y, en otros, de forma escrita. Una *consulta* lleva implícita, en muchos casos, una *queja* pero no está acompañada de la decisión de formularla. En el caso de no corresponder a la Defensoría llevar a cabo actuaciones de asesoramiento, se facilita a la persona solicitante información sobre el recurso o recursos de atención en la cuestión planteada y, previa conformidad de la persona interesada, se pone en conocimiento de la institución correspondiente. En este caso, denominamos a la solicitud *consulta derivada*, CD. La Defensoría ha recibido asimismo otras solicitudes que valora como *consultas no propias* de su ámbito de actuación.

La *queja*, Q, implica la 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:

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

A su vez, los requisitos para la formulación de una queja se encuentran delimitados, con nitidez, en el artículo 13 del Decreto 119/2006:

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

En cuanto al término queja admitida, responde a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 119/2006: *"la queja ha de ser objeto de valoración previa con el fin de resolver su admisibilidad".* Y una vez *"... admitida la queja, la persona titular de la Defensoría ha de dictar el correspondiente acuerdo de iniciación del procedimiento" que deberá ser "notificado tanto a la persona contra quien se formule la queja, como a quien la haya presentado, si es a instancia de parte".* También, el citado artículo delimita con precisión la *queja inadmitida* en los términos siguientes: *"las quejas no serán admitidas cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- *Se carezca de legitimación activa (...).*
- *Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.*
- *No se identifique quién formula la queja como persona afectada.*
- *Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento...*
- *Sea manifiestamente infundada.*
- *No se aporten en plazo los datos o documentos que se soliciten con el fin de subsanar la falta de requisitos exigidos para la formulación de la queja.*

- *Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.*
- *No esté relacionada con el ámbito de competencia del defensor o defensora. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de competencia".*

A tenor del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, entre los límites de la actuación de la Defensoría se encuentran: *"... 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".*

En virtud del artículo 65.4 de la citada Ley, *"la Defensoría no tiene competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios".*

Finalmente, la *denuncia*, D, responde a la formulación presentada por una persona o personas que, no estando particularmente afectada por el hecho denunciado, 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 la valoración pertinente y, en su caso, llevar a cabo las diligencias previas correspondientes, la Defensoría puede iniciar de oficio un procedimiento de investigación, tal como señala el artículo 11.1 del Decreto 119/2006 *"en virtud del correspondiente acuerdo de su titular, la Defensoría puede iniciar de oficio el procedimiento de investigación cuando, bien por propia iniciativa, a petición razo-*

nada 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".

3.2. Ciudadanía atendida, ámbitos y motivos de las solicitudes

En el año 2007, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha atendido 51 nuevas solicitudes por presunta discriminación por razón de sexo, habiendo facilitado asesoramiento ante 34 consultas (66,7%), y valorado la admisibilidad e inicio del procedimiento de investigación ante 10 denuncias (19,6%) y 7 quejas (13,7%).

En cuanto al perfil de las personas solicitantes, aunque más de la mitad han sido formuladas por mujeres (n=31, 60,8%), también han tomado la iniciativa los hombres (n=10, 19,6%), sindicatos (n=6, 11,8%), Ayuntamientos (n=2, 3,9%), y asociaciones y partidos políticos (n=1, 2,0% respectivamente).

El Territorio Histórico de donde proceden el mayor número de solicitudes es Bizkaia (n=23, 45,1%) y similar número de personas procedentes de la provincia de Álava y Gipuzkoa (n=11, 21,6%, respectivamente). En 7 casos (13,7%) se desconoce el Territorio de procedencia (por tratarse de consultas atendidas vía telefónica o electrónica). Más de la mitad de dichas solicitudes (n=32, 62,7%) han sido formuladas por escrito y las restantes de forma oral (n=19, 37,2%). En cuanto al idioma, 46 solicitudes (90,2%) han sido formuladas en castellano y 5 solicitudes (9,8%) en euskera. Asimismo, del total de las 51 solicitudes, 40 de ellas han acudido a la Defensoría por iniciativa propia (78,4%) y las 11 restantes han sido derivadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (21,6%).

En la figura 1 se exponen los motivos y ámbitos a que se refieren estas 51 solicitudes, y son:

Figura 1, motivo y ámbito de las solicitudes

Motivo \ Ámbito	Laboral	Medios	Salud	Asocia.	Deporte	Comercio	Otros	TOTAL
Despido	4							4
Acceso Selección	6			2				8
Categoría	1							1
Acoso sexual	1							1
Acoso sexista	2							2
Conciliación	12							12
Lenguaje Textos						1		1
Normativa	1			1			3	5
Trato	3	2	1					6
Prácticas	1		1		1			3
Otros	2		1				5	8
								51

Los datos expuestos en la figura 1 constatan que:

- Casi dos tercios de las solicitudes (n=33, 64,7%) hacen referencia al ámbito laboral y los motivos son muy diversos, entre los cuales se encuentran: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (n=12, 36,4%); indicios de discriminación en los procesos de selección y acceso al empleo (n=6, 18,2%); despido por embarazo, argumentación barajada en un despido improcedente y derechos que asisten ante el cierre de la empresa (n=4, 12,1%); trato recibido haciendo referencia a situaciones de acoso laboral en el momento de no renovación de contrato laboral (n=3, 9,1%); situaciones de acoso sexista (n=2, 6,1%); cuestiones relacionadas con otros supuestos, concretamente información sobre guías para implantar planes de igualdad en las empresas y posibilidad para solicitar indemnización por daños morales ante un hecho discriminatorio sancionado (n=2, 6,1%); acoso sexual, no reconocimiento de la categoría profesional en relación a compañeros varones, normativa interna de fidelización y con prácticas empresariales, concretamente en relación a la no existencia de vestuarios para mujeres (n=1, 3,0%, respectivamente).
- En el ámbito asociativo (n=3, 5,9%), el motivo de las solicitudes se refiere a presuntas prácticas limitadoras en el acceso de las mujeres (n=2) y a contenidos incorporados en la normativa reguladora (n=1).
- Relacionados con el ámbito de la salud (n=3, 5,9%) se encuentran temas relacionados con

el trato que las mujeres reciben en el contexto hospitalario en el momento de parir, la casi total ausencia de lactarios en espacios públicos y un caso de agresión sexual.

- En cuanto a los medios de comunicación (n=2, 3,9%), las cuestiones puestas en conocimiento de la Defensoría están relacionadas con el presunto trato de discriminación al deporte femenino por parte de los medios audiovisuales y el trato vejatorio y sexista del contenido de la letra de una canción difundida en Internet.
- La solicitud en el ámbito del deporte (n=1, 2,0%) hace referencia a presuntas prácticas discriminatorias de las mujeres en su ejercicio como árbitras.
- En el ámbito del comercio (n=1, 2,0%), la solicitud atendida se relaciona con los textos vejatorios hacia las mujeres expuestos en un bar.
- Finalmente, en el ámbito tipificado como "otros" (n=8, 15,7%) se encuentran solicitudes que no son propias de la competencia de la Defensoría (n=5) y cuestiones relacionadas con determinadas normativas (n=3) como: la Norma Foral de IRPF, la aplicación de normativa de adquisición de viviendas de protección social y el uso del lenguaje en la Ley Estatuto Básico del Empleado Público.

A continuación, en la figura 2, se facilita información acerca de las 51 solicitudes atendidas en la Defensoría en función de los ámbitos y las tipologías establecidas.

Figura 2, ámbito y tipología de las solicitudes

Ámbito	Consulta		Queja		Denuncia	TOTAL
	C	CD	Q	QI	D	
Laboral	18	5	2	3	5	33
Medios Comunicación	-	-	-	-	2	2
Salud	1	1	-	-	1	3
Asociativo	1	-	1	-	1	3
Deporte	1	-	-	-	-	1
Comercio	-	-	-	-	1	1
Otros	4	3	-	1	-	8
TOTAL	25	9	3	4	10	51

En cuanto a las 34 *consultas* (66,7%), 25 han sido *atendidas y archivadas* (73,5%) y 9 han sido *derivadas* a otro recurso (26,5%): a la institución del Ararteko (n=7), a Emakunde (n=1) y al Defensor del Pueblo e Instituto de la Mujer del Gobierno de España (n=1).

El ámbito a que se refieren las consultas es principalmente el laboral (n=23, 67,6%), habiéndose recibido en menor número consultas relativas a otros ámbitos como el asociativo, de la salud, del deporte, etc. En cuanto a los motivos a que se refieren las consultas son: la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (n=8, 23,5%); los procesos de acceso y selección en el ámbito laboral remunerado y asociativo (n=5, 14,7%); el trato presuntamente discriminatorio (n=4, 11,8%) por los medios de comunicación y en contextos de las relaciones de trabajo; elementos presuntamente discriminatorios en determinados

textos normativos (n=3, 8,8%); el despido o finalización de contrato (n=3, 8,8%); la categoría profesional (n=1, 2,9%); el acoso sexista (n=1, 2,9%); las prácticas presuntamente discriminatorias (n=1, 2,9%) en el caso de las árbitras deportivas; y en "otros" ámbitos (n=7, 20,6%) se agrupan cuestiones referentes a motivos no tipificados, esto es, cuestiones diferentes a los ámbitos expuestos en la figura 2. No obstante, si bien han sido atendidas y orientadas, algunas de ellas no tienen relación directa con la igualdad de trato o la discriminación por razón de sexo (n=7, 20,6%), una de ellas derivada, a petición de la persona, a la institución del Ararteko y las restantes recogidas como *consultas no propias* en la figura 4.

De las 10 *denuncias* (19,6%) planteadas en la Defensoría, también la mitad se refieren al ámbito laboral (n=5). Los ámbitos de las restantes de-

nuncias se encuentran relacionadas con los medios de comunicación (n=2); y comercio, asociativo y salud (n=1, respectivamente). A su vez, los motivos abarcan situaciones de presunta discriminación por razón de sexo, en igual número, en el acceso al empleo y selección; el trato de los medios de comunicación; prácticas habituales en el foro laboral y en el de la salud; y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (n=2, respectivamente); así como en una normativa interna y en textos referidos a las mujeres (n=1, respectivamente).

En relación a estas denuncias, la Defensoría ha iniciado procedimientos de investigación de oficio (n=2); ha derivado a la institución del Ararteko (n=2); ha informado a la Fiscalía de presuntos indicios de criminalidad y ha derivado para las acciones oportunas a los Institutos de la Mujer de Baleares, Cataluña y Madrid (n=1); ha decidido no incoar (n=4) por no aportar la documentación solicitada en dos solicitudes (referentes al mismo caso), por haber sido interpuesta demanda judicial (n=1) y por no encontrarse suficientemente fundamentada (n=1). Una denuncia será objeto de análisis de propuestas pertinentes (lactarios) (n=1).

La mitad de estas denuncias se refieren al ámbito laboral (n=5) y un número menor a medios de comunicación (n=2). Los ámbitos de la salud, comercio y asociativo se denuncian con igual frecuencia (n=1, respectivamente).

De las 7 *quejas* registradas (13,7%) en la Defensoría, 4 han sido *inadmitidas*, 2 *admitidas* a trámite y finalizadas y 1 está en fase de valoración de su admisibilidad. El ámbito a que se refieren 3 de las 4 *quejas inadmitidas* es laboral, motivadas por despido por embarazo, acoso sexual y acoso sexista. En estos casos la inadmisión está motivada por los límites de actuación de la Defensoría señalados en el artículo 65.1 de la Ley 4/2005, específicamente, por haber infor-

mado de la circunstancia de haber recaído sentencia firme, estar pendiente de resolución judicial o haber interpuesto demanda o recurso ante los tribunales ordinarios u otra situación afín. El motivo de inadmisión de la cuarta *queja* se encuentra relacionado con la adjudicación de vivienda social e inadmitida por no corresponder al ámbito de competencia de la Defensoría, artículo 15.1 apartado h) del Decreto 119/2006, y derivada a la institución del Ararteko.

De las 2 *quejas* admitidas, 1 ha sido resuelta con emisión de recomendación y la otra archivada por falta de presentación documental solicitada a la parte interesada. En cuanto a las temáticas, en un caso se encuentra relacionada con la aplicación de medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en la otra con presunta discriminación por razón de sexo en el acceso a una Confederal. La *queja* pendiente de valoración se refiere a desacuerdos con la empresa en la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En todas las solicitudes planteadas en la Defensoría se ha mantenido la política asistencial de ofrecer la cobertura legislativa y jurisprudencial disponible en las materias planteadas por la ciudadanía, de acuerdo con la máxima *in dubio pro actione*. Respecto a las *quejas* rechazadas (n=4), la Defensoría orienta y asesora a la ciudadanía sobre los cauces o vías que puedan resultar más efectivas para la solución de los presuntos problemas expuestos.

En el año 2007, la Defensoría ha acordado iniciar 4 procedimientos de investigación: 2 de oficio (motivados por denuncias) y 2 a instancia de parte (motivados por *quejas*). Asimismo, ha finalizado otros 2 procedimientos de investigación que habían sido iniciados en el ejercicio 2006. La descripción detallada de estos contenidos

se encuentra en el subapartado 3.4 del presente Informe Anual.

También, a tenor del artículo 64.2 apartado f) de la Ley 4/2005, la Defensoría ha llevado a cabo un estudio sobre la Norma Foral reguladora del IRPF, expuesto en el subapartado 3.7 de este Informe Anual.

En relación al volumen de solicitudes recibidas a lo largo del año 2007, primer año de funcionamiento efectivo de la Defensoría (n=51), parece evidente que, como se había adelantado en el primer Informe Anual al Parlamento (24 mayo 2006-24 mayo 2007), la ciudadanía desconoce la existencia y cometidos de este órgano de nueva creación y, en consecuencia, esta realidad constata la urgente necesidad de acometer un plan de difusión en un futuro inmediato, en aras a su eficacia como órgano especializado en la tutela del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

3.3. Descripción de solicitudes atendidas

En este subapartado se abordan las características de cada una de las solicitudes planteadas en la Defensoría, a excepción de aquellas sobre las que ha acordado iniciar el procedimiento de investigación (a instancia de parte o de oficio), contenidos que se exponen en el subapartado 3.4, describiendo sus contenidos, la respuesta ofrecida y, en su caso, el análisis del caso.

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

- El epígrafe a) agrupa las *Consultas* que la ciudadanía ha planteado en la Defensoría en el año 2007. Esto es, las consultas resueltas en la Defensoría, C, y que han requerido de asesoramiento especializado en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (figura 3); aquellas que han sido excluidas porque las cuestiones planteada no correspondían dichas materias (figura 4); y, finalmente, las consultas derivadas a otra institución, CD (figura 5).
- A su vez, en el epígrafe b) se exponen las *Quejas* que no han sido objeto de investigación, esto es, las quejas no admitidas a trámite por diversas razones, QI, (figura 6), así como una queja que, al cierre del presente Informe Anual, se encuentra pendiente de valoración para ser admitida o no a trámite (figura 7).
- Finalmente, el epígrafe c) aglutina las *Denuncias* sobre las que no se ha incoado procedimiento de investigación, aunque en algunos casos se han llevado a cabo actuaciones previas (figura 8).

a) CONSULTAS

En la figura 3 se exponen los motivos de las 19 *consultas* específicas resueltas en la Defensoría (55,9%) y relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo relativas al sector privado.

A continuación se describen cada una de estas *consultas* específicas exponiendo sus contenidos así como el análisis-respuesta pertinente a cada una de las cuestiones planteadas por la ciudadanía.

Figura 3, consultas resueltas (C)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA RESUELTA
C/03/2007	Certificado o distintivo para las empresas en materia de Igualdad.
C/08/2007	Solicita asesoramiento sobre la reducción de jornada laboral por guarda legal.
C/16/2007	Asesoramiento sobre aplicación real de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
C/19/2007	Consulta cómo recurrir la minuta facturada por el letrado en un caso de Justicia Gratuita para denunciar violencia de género.
C/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.
C/25/2007	Plantea la situación de desigualdad de las familias monoparentales constituidas por mujeres cuando la edad de los menores alcanza 18 años y no pueden acogerse a la fórmula de declaración conjunta de IRPF.
C/23/2007	Solicita información respecto a la acumulación del permiso de lactancia.
C/26/2007	Solicita guía para la implantación de planes de igualdad en las empresas.
C/33/2007	Solicita informe sobre medidas de fidelización a la empresa dirigida exclusivamente a las mujeres.
C/37/2007	Consulta si la empresa puede trasladarle de sucursal estando acogida a reducción de jornada por guarda legal.
C/39/2007	Plantea si puede solicitar indemnización por daños morales por un hecho de discriminación sancionado en el año 2003.
C/40/2007	Mujer altamente cualificada expresa sentirse discriminada para conseguir un empleo por ser mujer y estar en edad de tener hijos.
C/41/2007	Consulta sobre el derecho de reducción de jornada por guarda legal y la normativa interna aprobada por la cooperativa en la que trabaja.
C/42/2007	Solicita colaboración en la iniciativa municipal dirigida a las sociedades gastronómicas.
C/43/2007	Consulta sobre la cuantía que corresponde por prestación de maternidad, estando previamente acogida a jornada reducida por guarda legal.
C/46/2007	Discriminada en su trabajo de árbitra profesional en relación a sus compañeros varones.
C/49/2007	Política de despido por embarazo por parte de la empresa.
C/50/2007	Presunta agresión sexual en la consulta de un quiropráctico en una relación médico-clienta.
C/51/2007	La empresa contrata a mujeres y hombres en categoría de peón pero exigiendo a las primeras formación previa.

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.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no tiene establecida ninguna competencia en esta materia. En otro orden de cosas, se informa que, 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/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, requiere asesoramiento respecto al tema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, expresando que, en la empresa en que trabaja, el jefe no admite las solicitudes de excedencias ni de reducciones de jornada.

Análisis/Respuesta

Se mantiene una reunión con la interesada en la sede de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En esta reunión se informa y orienta,

ampliamente, sobre las opciones que la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2007 aporta al ordenamiento jurídico en tema de conciliación, concretamente sobre:

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que 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 aquélla.

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 que 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 o hija, 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/16/2007

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

Dña. _____ solicita información 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. Plantea cuestiones directamente relacionadas con la reducción de jornada en jornada habitual, cómo se conceptúa ésta, y si las horas extraordinarias se pueden disfrutar en más días de descanso en vez de cobrar por ellas.

Análisis/Respuesta

Tal y como se expone en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jor-

nada constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. En esta línea, su apartado 6 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/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.

Análisis/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.

Solicitud C/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 de Euskadi. 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.

Análisis/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 nuestra 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", se le facilita, también, el nombre de la persona y el teléfono de contacto.

Solicitud C/23/2007

Solicita información respecto a la acumulación del permiso de lactancia.

Dña. _____ trabaja en una empresa del sector químico-farmacéutico en la que se está negociando el convenio colectivo, formulando una consulta específica respecto a la acumulación de la reducción de jornada.

Análisis/Respuesta

La Ley Orgánica 3/2007 modifica el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quedando redactado en los términos siguientes:

"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen".

La validez de cualquier cláusula convencional que contemple la acumulación del permiso de lactancia queda condicionada al cumplimiento de dos requisitos:

- a) Que la acumulación se configure como una posibilidad alternativa y no sustitutiva de las dos modalidades de disfrute legalmente previstas, que son de reducción de media hora al inicio o al final de la jornada y la ausencia de una hora fraccionable.
- b) Que la extensión cuantitativa del permiso disfrutado en la modalidad de acumulación sea como mínimo equivalente al que correspondería si se disfrutase de alguna de las formas previstas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. A diferencia del anterior, este requisito no se formula expresamente pero puede deducirse de la calificación del precepto legal citado como "derecho necesario relativo", que otorga al "quantum" de tiempo reconocido el carácter de mínimo indisponible.

El margen de maniobra que resta a los sujetos negociadores para elaborar las cláusulas de acumulación es, por tanto, muy amplio. Es obvio que cuantas más sean las modalidades de disfrute más garantizado quedará el aprovechamiento efectivo del permiso de lactancia y también que la razonable "procedimentalización" del disfrute acumulado puede aportar seguridad jurídica y permite, al mismo tiempo, la tutela de los intereses empresariales, evitando situaciones sorpresivas que puedan generar problemas organizativos.

Asimismo, se facilitan ejemplos de cómo queda recogido este derecho en Convenios Colectivos posteriores a la publicación de la Ley Orgánica 3/2007.

Solicitud C/25/2007

Presunta discriminación por razón de sexo derivada de la Norma Foral del IRPF.

Dña. _____ presenta un escrito relatando una presunta discriminación por razón de sexo deri-

vada de la regulación de la Normativa Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Bizkaia. En dicha solicitud, la interesada pone de manifiesto la limitación del beneficio de reducción de la base imponible por declaración conjunta como familia monoparental (generalmente la madre) cuando el menor de los hijos o hijas ha cumplido 18 años y, sin embargo, la misma norma mantiene hasta los 30 años la edad límite para desgravación de la pensión por alimentos para el cónyuge no conviviente (generalmente el padre) y asimismo hasta los 30 años la deducción por hijo al 50% para ambos progenitores.

Análisis/Respuesta

En virtud de lo establecido en el apartado f) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005 corresponde a la Defensoría, entre otras funciones, "estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa".

A partir de la función especificada en el párrafo anterior, la Defensoría decide realizar un análisis sobre el impacto de género de la Norma Foral del IRPF en lo que respecta al límite de edad de hijas e hijos menores para realizar la declaración conjunta en el caso de las familias monoparentales. Esto es, el objetivo de este estudio es, si resulta pertinente, argumentar una propuesta de modificación de dicha normativa y así se informa a la solicitante. El contenido de dicho estudio queda recogido en el subapartado 3.7 de este Informe Anual.

Solicitud C/26/2007

Solicitud de guía para la implantación de planes de igualdad en las empresas.

Dn. _____ solicita información sobre alguna guía o libro que sirva para la implantación de planes de igualdad en las empresas.

Análisis/Respuesta

La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 45.1 impone a todas las empresas el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que se deberán negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Mediante la Disposición Adicional undécima se introducen modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

"Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.*
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".*

La Ley Orgánica 3/2007 crea una nueva obligación destinada a todas las empresas y dirigida a adoptar cuantas medidas sean necesarias para la erradicación de cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres. Se prevé que estas medidas sean incorporadas en un Plan de Igualdad, obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores y/o trabajadoras (artículo 45.1) y voluntario para las demás em-

presas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (artículo 45.5).

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 define el concepto y los contenidos de dichos Planes. La elaboración de cualquier Plan de Igualdad deberá observar las siguientes fases: la primera fase es un diagnóstico previo de la situación en igualdad de oportunidades, que va a permitir conocer cuál es el estado actual de la empresa, detectando fortalezas y debilidades y especialmente conductas discriminatorias, directas o indirectas; la segunda fase es la elaboración, es decir, una vez conocida la situación, se abre el proceso de negociación con el objetivo de consensuar un Plan de Igualdad entre representantes laborales y la empresa con el fin de definir la estrategia que se requiere desarrollar en la empresa en materia de igualdad, el plazo previsto para conseguirlo y la metodología a utilizar; la tercera fase en la elaboración de un Plan de Igualdad, es la posible formalización del mismo en un acuerdo colectivo; por último con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y objetivos previstos es recomendable realizar un seguimiento y evaluación del Plan.

Esta labor de seguimiento debe realizarse sin perjuicio de las facultades que el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007 reconoce a los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores o en su defecto, a las propias trabajadoras y/o trabajadores para ser informados sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de los objetivos marcados en los mismos. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario (artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007).

La Ley 4/2005, en su artículo 40 establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad por

parte de las empresas participadas mayoritariamente con capital público y por aquellas empresas privadas que se determine reglamentariamente.

El artículo 40 de dicha Ley, en su párrafo tercero, otorga a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el deber de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas, previa presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.

Concretamente, a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 4/2005, la Disposición Final Novena dicta lo siguiente:

"En desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, en el plazo de un año el Gobierno Vasco determinará qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación".

Finalmente, la Disposición Final Primera modifica el artículo 3 la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre la creación del Instituto Vasco de la Mujer-Emakumearen Euskal Erakundea, en virtud de lo establecido en el apartado j) del artículo 3 corresponde a este organismo la siguiente función:

"Asesoramiento y establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres".

En la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se encuentra la "Guía práctica para diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas", (mayo 2006). También se le indica que en la publicación

"Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres", editada por Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia 2007, dedica su capítulo XI, a "Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación".

Solicitud C/33/2007

Solicita valoración sobre medidas de fidelización a la empresa dirigida exclusivamente a las mujeres.

Dn. _____ solicita valoración sobre una medida de fidelización aprobada por la empresa referida a una ayuda económica lineal a las trabajadoras que se incorporan a jornada completa tras la baja maternal y a aquellas que, tras haberse reincorporado de su maternidad durante el año 2007 a media jornada, se incorporan a jornada completa. Consulta si esta medida va en contra del espíritu de la Ley Orgánica 3/2007. Se trata de una medida dirigida a las mujeres trabajadoras y plantea que, siendo varón, no puede acogerse a ella.

Análisis/Respuesta

Esta medida de otorgar una ayuda de 2.000€ por no solicitar la conciliación atenta contra el espíritu de las leyes de igualdad (Ley 4/2005 y Ley Orgánica 3/2007). Estas leyes prestan especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Se informa de los Planes Interinstitucionales de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas del Gobierno Vasco. Respecto a la cuestión de que los hombres no se ven afectados por dicha medida de fidelización es evidente la discriminación por razón de sexo al

no poder beneficiarse de tal ayuda por ser hombres. Tras una respuesta inicial, se solicita información complementaria con el propósito de dar una respuesta motivada.

Señalar que, tras un posterior análisis, se comunica al interesado que el motivo de la consulta por él planteado en la Defensoría requiere de un análisis en mayor profundidad, a desarrollar a través de un procedimiento de investigación, cuyos resultados no necesariamente pueden acomodarse a la hipótesis de partida.

Solicitud C/37/2007

Consulta si la empresa puede trasladarle de sucursal estando acogida a reducción de jornada por guarda legal.

Dña. _____ trabaja en el mismo barrio en que reside, en la empresa _____ de Vitoria-Gasteiz, desde hace siete años, actualmente se encuentra con el 50% de reducción de jornada por guarda legal, que organiza una semana de mañana y otra de tarde, en función de los turnos de su marido. En noviembre, la Dirección le comunica que va a trabajar en otra sucursal de la ciudad. Su contrato laboral establece expresamente su disponibilidad geográfica. Consulta a la Defensoría si la empresa puede trasladarle de sucursal estando acogida a reducción de jornada e informa que, con ese horario, le será imposible recoger a su hijo de acuerdo al horario establecido por la guardería.

Análisis/Respuesta

Al margen de que el contrato laboral de la consultante establezca la "movilidad geográfica", conviene en este punto aclarar que el supuesto de hecho objeto de la consulta no tiene cabida en el concepto de "movilidad geográfica" ya que el cambio de centro de trabajo propuesto por la empresa (de una sucursal a otra ubicada en mis-

ma ciudad), no exige cambio de residencia de la afectada, aspecto este consustancial de los supuestos de "movilidad geográfica".

En este sentido, se propone a Dña. _____ que, previamente a formular una queja en la Defensoría, solicite por escrito a la empresa su petición de no traslado por encontrarse en reducción de jornada por guarda legal y repercutir negativamente en el cuidado del menor.

Solicitud C/39/2007

Plantea si puede solicitar indemnización por daños morales por un hecho de discriminación sancionado en el año 2003.

Dña. _____ señala que en octubre 2002 fue víctima de discriminación por razón de sexo y sancionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2003. Relata que, habiendo sido formada por la empresa y contratada de palabra, no le formalizaron el contrato laboral tras haber comunicado encontrarse embarazada. Poco después tuvo un aborto, que atribuyó a la situación de angustia. Tras denuncia ante la Inspección de Trabajo, el expediente finalizó en sanción para la empresa. Su consulta actual es sobre su posibilidad de solicitar una compensación moral por el daño causado o es un asunto prescrito.

Análisis/Respuesta

En virtud de lo establecido en el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores, las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. En el mismo sentido, el artículo 1.968 del Código Civil establece que prescribe en un año la acción para exigir la responsabilidad civil de las obligaciones que nacen por culpa o negligencia. Dicho artículo del Código Civil establece que el tiempo para la prescripción de

toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse.

Se le comunica que, a tenor de que los hechos acaecidos corresponden al año 2002, ha prescrito el plazo para interponer una demanda judicial por daños morales.

En la misma línea, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 70.5, apartado b), de la Ley 4/2005, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no podrá admitir a trámite una queja cuando "haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja".

Solicitud C/40/2007

Mujer altamente cualificada expresa sentirse discriminada para conseguir un empleo por ser mujer y estar en edad de tener hijos.

Dña. _____, licenciada en Derecho y en Ciencias Actuariales y Financieras, y Master en Práctica Jurídica, expresa sentir discriminación y marginación en el proceso de búsqueda de empleo: en unos casos, le señalan su sobreformación; en otros, carecer de experiencia laboral. También, indica que hay quienes no le quieren por ser mujer y estar en edad de tener hijos.

Análisis/Respuesta

Como recoge la Ley 4/2005 en su exposición de motivos, "el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cam-

bios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres (...). Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral (...) siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socio-culturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social" como la solicitante expresa en este caso.

Al objeto de contrarrestar este tipo de efectos en los procesos de selección, se han multiplicado en los últimos años normas jurídicas específicas. El artículo 19 del Tratado de Roma establece el principio de igualdad en el acceso al empleo, y puede ser invocado ante los tribunales de los Estados Miembros. La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo define por primera vez la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y prohíbe la discriminación directa e indirecta específica contra las mujeres en la selección y desarrollo de carrera. Y señala que "*De conformidad con la jurisprudencia del tribunal de Justicia (...) la discriminación implica la aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma regla a situaciones diferentes*".

La Guía para un proceso de selección no discriminatoria (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2004) expone una serie de pautas que buscan facilitar la selección del mejor personal para las organizaciones sin caer -rutinaria e inconsciente-

mente- en los prejuicios sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres en los procesos de selección, con evidente perjuicio para el funcionamiento y resultados de las empresa.

Teniendo en cuenta lo expuesto previamente, se informa a la interesada de los fines y del procedimiento de la Defensoría ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo. También se pone en su conocimiento que, para iniciar una investigación a instancia de parte, es preciso que explicita la situación de discriminación de las que ha sido objeto en el acceso al empleo, acompañándola de toda aquella documentación y propuesta de pruebas relacionada con su situación.

Solicitud C/41/2007

Consulta sobre el derecho de reducción de jornada por guarda legal y la normativa interna aprobada por la cooperativa en la que trabaja.

Dña. _____, trabajadora de la cooperativa _____, consulta si la Normativa interna de funcionamiento de reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar es acorde con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como si la cooperativa puede imponer un horario y obligarles a trabajar a turnos a pesar de estar acogidos a una reducción de jornada por cuidado de menor teniendo en cuenta que son trabajadoras y trabajadores que han estado trabajando en un sólo turno hasta el momento.

Análisis/Respuesta

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce la estrecha relación que existe entre el principio constitucional de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prohibición de discriminación por razón de sexo y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este sentido cabe destacar que tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto del Trabajador Autónomo, también, reconocen de forma explícita derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. No obstante, en el caso de la Ley de Cooperativas de Euskadi y en la Ley Estatal de Cooperativas (normativa aplicable a la consultante por ser trabajadora de una Sociedad Cooperativa), el artículo 23.1 de la primera Ley sobre "Derechos de los socios", señala en su apartado g) que "*los socios tendrán los derechos que resulten de las leyes y de los estatutos*", por lo que no cabe duda de que a las socias trabajadoras les ampara el derecho fundamental a no ser discriminadas por razón de sexo. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, entiende que el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo está implícito en el derecho de los trabajadores y las trabajadoras (por cuenta ajena, por cuenta propia, funcionariado público, etc.) a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Ley de Cooperativas de Euskadi y la Ley de Cooperativas Estatal atribuyen de forma expresa a los Estatutos o a la Asamblea General la competencia indelegable para regular el régimen de trabajo de las socias y los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. En relación a los Estatutos sociales de la cooperativa ____, cabe reseñar que no contienen referencia alguna a los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, realizándose dicho reconocimiento explícito en el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo. Sin embargo, las referencias contenidas en este Reglamento son escuetas y no contienen previsión alguna relativa a la dinámica de la solicitud, concesión de la reducción de jornada, etc. Estas cuestiones sí son abordadas por la denominada "*Normativa de funcionamiento de reducción de jornada por*

guarda legal o cuidado directo de familiar", aprobada por acuerdo del Consejo Rector en diciembre de 2000 y revisada con posterioridad en junio de 2007.

Precisamente, y en virtud de esta normativa interna, "durante el periodo de reducción de jornada por guarda legal, el socio y la Dirección establecerán de común acuerdo -del que se recogerá constancia por escrito- la concreción horaria de la reducción de jornada, dentro de su jornada ordinaria, calendario, y régimen de jornada del centro".

En este sentido, si bien es cierto que esta es la normativa aplicable a la consultante, conviene recordar la línea interpretativa seguida por la jurisprudencia en temas análogos, y en virtud de la cual "la configuración y protección de la finalidad prevista por la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral permiten interpretar que los trabajadores afectados tienen la facultad de concretar su horario en cualquiera de los turnos que con carácter rotativo vienen desempeñando semanalmente. Una solución contraria, esto es, la exigencia de fijar la reducción una semana en el turno de tarde y la siguiente en turno de mañana y así sucesivamente, afecta gravemente a la planificación familiar; de forma que dificulta en gran medida la atención y cuidado de las personas a cargo de quién insta la reducción de su jornada, precisamente para su cuidado cotidiano".

También se le informa que la trabajadora socia deberá proponer a la Dirección su propuesta de concreción horaria para la reducción de jornada por guarda legal acreditándolo documentalmente.

Solicitud C/42/2007

Solicita colaboración en la iniciativa municipal dirigida a las sociedades gastronómicas.

Dña. _____, técnica de Igualdad del Ayuntamiento de _____, pone en conocimiento de la Defensoría que en su municipio hay cuatro Sociedades Gastronómicas que limitan la plena participación de las mujeres y, aprovechando que renuevan los cargos de la Junta Directiva, la corporación les quiere invitar a eliminar dichas restricciones. Solicitan la colaboración de la Defensoría.

Análisis/Respuesta

En la Comunidad Autónoma de Euskadi hay un total de 1.418 sociedades (749 en Gipuzkoa, 453 en Bizkaia y 216 en Álava) integrando aproximadamente a 28.000 socios. Aunque la fundación de la sociedad más antigua data del año 1.870, la media de años de dichas sociedades se sitúa alrededor de los 40 años.

Los objetivos y fines de estas Asociaciones responden a la libre voluntad asociativa de procurar las relaciones entre los socios y el desarrollo personal a través de la actividad recreativa, cultural y deportiva fomentando la amistad entre socios y simpatizantes.

Estos fines y actividades son comunes a en todas las asociaciones o sociedades que conforman el extenso entramado asociativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las cuales constituyen un patrimonio cultural de la sociedad vasca y son parte de su idiosincrasia, fomentando una cultura popular de larga tradición. Se puede constatar que la presencia de esa tradición, el respeto a valores del pasado, que son bienes sociales a preservar, son compatibles con una realidad actual que en muchas de estas asociaciones son acordes con la evolución social. Dicha evolución se manifiesta en la continua creación de nuevas asociaciones de similares fines, así como en la incorporación a las existentes y más antiguas de personas jóvenes de ambos sexos. También, es un signo de cambio la flexibilización de algunas

normas tradicionales. Así, en unos casos, se ha equiparado en derechos a las mujeres en cuanto a la adquisición de la condición de socia, realidad de un número importante de asociaciones, si bien otras asociaciones mantienen una política limitadora (en horarios o días y dependencias) para las mujeres.

Las características diferenciadoras de las sociedades fundadas en los últimos años en barrios nuevos y de aquellas que dependen de clubes y colegios de profesionales, comparativamente a las sociedades tradicionales, son: utilizan el principio de incorporación de las mujeres sin restricción alguna, aceptan a las mujeres como socias de pleno derecho y, en algunos casos, una mujer ocupa la presidencia.

La Defensoría responde positivamente a colaborar en la iniciativa, en el marco de sus competencias, quedando a la espera de la propuesta concreta por parte del Ayuntamiento de _____ (Bizkaia).

Solicitud C/43/2007

Consulta sobre la cuantía que corresponde por prestación de maternidad, estando previamente acogida a jornada reducida por guarda legal.

Dña. _____, trabajadora de la empresa _____, está acogida a una reducción de jornada por cuidado de menores y está embarazada. Quiere saber cuál será la cuantía que corresponde por prestación de maternidad, estando previamente acogida al derecho de reducción de jornada por guarda legal.

Análisis/Respuesta

La Ley Orgánica 3/2007, en su Disposición Adicional decimotercera incorpora modificaciones del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En virtud de estas modificaciones, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por guarda legal, se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Se reduce a un año en el caso de otro tipo de reducciones.

La cuantía de la prestación económica por maternidad es un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora es resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso, por el número de días a que dicha cotización se refiere (30, si es salario mensual; 30, 31, 28 ó 29 -año bisiesto-, si el salario es diario).

Solicitud C/46/2007

Discriminada en su trabajo de árbitra profesional en relación a sus compañeros varones.

Dña. _____ es árbitra de una disciplina deportiva y expresa sentirse discriminada en su labor como árbitra. Hace referencia a una situación en particular en la que un equipo solicitó a la Federación, sin aportar argumentos objetivos, que la persona que arbitrara no fuera ella. Este es un ejemplo entre muchos otros que, según ella, se dan habitualmente y en las cuales ella ha sido discriminada y sufre una situación de inferioridad respecto a sus compañeros árbitros.

Análisis/Respuesta

En relación a este tema, la Ley 4/2005 en el artículo 25.3 explicita que "las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportuna

tunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas".

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE describe, en relación al deporte, esta situación de partida: *"el deporte se ha entendido como el conjunto de prácticas, lúdicas y regladas, con las que se transmitían valores masculinos de medición, lucha, competición, supremacía y demostración de poder, mientras que los modos y los valores en que las mujeres han vivido y viven la práctica deportiva han recibido históricamente menor atención, valoración y visibilización".*

La creciente incorporación de las mujeres a ámbitos diversos de la sociedad que antes estaban reservados exclusivamente a los hombres también se constata en el ámbito deportivo, donde, en los últimos diez años en España, las licencias federativas de mujeres han aumentado en un 27%. A nivel internacional y en lo que se refiere a los Juegos Olímpicos, el porcentaje de participación femenina pasó de 1,6% en 1990 a 38,2% en el año 2000. Pero aún así, el número de mujeres relacionadas con el mundo deportivo es todavía muy inferior al de los hombres, su proyección social en los medios de comunicación es prácticamente inexistente y la desaparición de equipos deportivos femeninos es un hecho cada vez más frecuente, no sólo debido a la falta de jugadoras en las canteras, sino también a su falta de presencia en la dirección de las organizaciones. El informe sobre la *Repercusión de la actividad institucional en la práctica deportiva de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (Ainhoa Azurmendi, 2005) señala que *"la discriminación no sólo se hace efectiva a través de las ayudas económicas, sino también adjudicando a las chicas los horarios más incómodos, las peores instalaciones o las que se encuentran más alejadas y los/as entrenadores/as menos cualificados/as"*, apuntando con ello algunas situaciones de discriminación por razón de sexo en el deporte.

Por su parte, la Declaración de Brighton sobre la Mujer y el Deporte, hecha pública en la Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer y el Deporte (1994), señala que *"mientras que no haya mujeres que dirijan, decidan o sirvan de modelo dentro del deporte, no habrá igualdad de oportunidades para las mujeres y chicas"*.

Se informa a la interesada ampliamente de las competencias de la Defensoría y se le facilitan los medios para que remita un escrito exponiendo las situaciones que refiere junto a la documentación que pueda aportar al respecto. Responde que remitirá formalmente la queja.

Solicitud C/49/2007

Política de despido por embarazo por parte de la empresa.

Dña. _____ desea poner en conocimiento de la Defensoría que la empresa _____ aplica, de manera sistemática, la política de despido en caso de embarazo. Ella ha sido despedida por este motivo y acudió a la vía judicial.

Análisis/Respuesta

El despido de una trabajadora estando embarazada se considera un despido nulo en virtud de la Disposición Adicional décima tercera de la Ley Orgánica 3/2007 que modifica el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Se le informa que ante una denuncia por discriminación por razón de sexo, de acuerdo al artículo 75 de la Ley 4/2005, a instancia de parte, el Juez, la Jueza o el Tribunal podrá solicitar un dictamen a la Defensoría.

Solicitud C/50/2007

Presunta agresión sexual en la consulta de un quiropráctico dentro de una relación médico-clienta.

Dn. _____ solicita asesoramiento a la Defensoría ante la presunta agresión sexual sufrida por su esposa en la consulta de un quiropráctico, en la que él no pudo acompañarla.

Análisis/Respuesta

Se le informa de cuáles son las competencias de la Defensoría y se le facilita asesoramiento, indicándole que tanto la agresión sexual como los abusos sexuales son delitos contra la libertad e indemnidad sexuales regulados y tipificados en los artículos 178 y siguientes de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para lo cual deberá recurrir a los órganos judiciales. Posteriormente, Dn. _____ pone en conocimiento de la Defensoría su intención de acudir a la jurisdicción penal para la resolución de esta presunta agresión sexual.

Solicitud C/51/2007

La empresa contrata a mujeres y hombres en la categoría de peón pero exigiendo a las mujeres formación previa.

Dña. _____ expone que ha realizado un programa de formación para la inserción laboral de las mujeres. En el periodo de prácticas el jefe de personal les hace saber que posiblemente serán contratadas en la categoría de peón especialista. Sin embargo, las nuevas contrataciones que la

empresa está efectuando, contrata a hombres en la categoría de peón sin exigirles el requisito previo de formación que a las mujeres se les exige.

Análisis/Respuesta

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación es precisa al identificar los actos permitidos en el acceso al empleo. Concretamente el artículo 14 de la citada Directiva explicita que no se ejercerá discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en el sector público ni en el sector privado, en relación a: las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles jerarquía profesional, incluida la promoción. Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones de discriminación por razón de sexo relativas al sector privado. Para ello, se le informa y orienta para interponer una queja en la Defensoría.

A continuación, en la figura 4, se incluye el inventario de 6 de las 7 consultas no propias (20,6%) y excluidas del elenco de consultas resueltas en la Defensoría (la consulta restante queda recogida como consulta derivada, por haber sido, a petición propia, derivada a la institución del Ararteko). Se exponen los asuntos de las mismas y cuyas temáticas se han valorado como ajenas al ámbito propio de intervención de esta Defensoría.

Figura 4, consultas no propias

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA NO PROPIO DE LA DEFENSORÍA
C/04/2007	Insultos por parte de su jefe en el momento de comunicarle la no renovación de contrato de trabajo.
C/10/2007	Plantea estar siendo objeto de acoso laboral.
C/13/2007	Solicita ayuda económica para apelar sentencia judicial.
C/17/2007	Posibilidad de indemnización por daños morales por un despido improcedente.
C/38/2007	Solicita información sobre sus derechos ante la previsión de cierre de la empresa en que trabaja ubicada en la provincia de Burgos.
C/47/2007	Plantean presunta situación de acoso laboral a su madre en el empleo.

En la figura 5 se exponen las 9 *consultas derivadas*, CD, (26,5%) formuladas a la Defensoría y los asuntos e institución a la que se han derivado, seguida de la descripción individualizada de la consulta y respuesta.

Figura 5, consultas derivadas (CD)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA DERIVADA A OTRA INSTITUCIÓN
CD/05/2007	Expone el trato inadecuado que reciben las mujeres en los Hospitales en el momento del parto. Institución del Ararteko.
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. Institución del Ararteko.
CD/14/2007	Indicaciones a seguir por parte de un Tribunal de Suficiencia Investigadora cuando las fechas de examen o pruebas coincidan con las fechas previstas del parto de alguna de las examinadas. Institución del Ararteko.
CD/21/2007	Uso sexista del lenguaje en la legislación. Defensor del Pueblo e Instituto de la Mujer del Estado.
CD/34/2007	Presunta discriminación en el disfrute de una mejora laboral que amplía el periodo de permiso por maternidad a 17 semanas. Institución del Ararteko.
CD/35/2007	Consulta sobre la garantía ante el impago de pensiones por alimentos. Emakunde.
CD/36/2007	Solicita mediación ante su internamiento psiquiátrico por orden judicial. Institución del Ararteko.
CD/44/2007	Eliminada en el proceso selectivo para su plaza de jefatura, al reconocer al varón seleccionado como mérito un curso sobre liderazgo, realizado mientras la interesada estaba de baja maternal. Institución del Ararteko.
CD/45/2007	Deniegan el derecho a reducción de jornada por guarda legal en un centro público por motivos de servicio. Institución del Ararteko.

Solicitud CD/05/2007

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

Dña. _____ expone la situación de no respeto de los derechos de las mujeres a la hora de dar a luz o parir en los hospitales públicos. No se facilita a las mujeres la información necesaria, ni tampoco la opción de elegir la forma de dar a luz. También, se queja de que las mujeres no reciben un trato digno cuando se encuentran en el paritorio.

Análisis/Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado. En el caso que se plantea en la Defensoría, referido a hospitales públicos, al ser Osakidetza un ente de carácter público y en virtud del artículo 9 de la Ley 3/1985, de 27 de Febrero, este tema corresponde al ámbito competencial de la institución del Ararteko. Se remite a la institución del Ararteko un escrito referente a este caso.

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, solicita información sobre el siguiente tema: a una mujer le coincide el examen de la OPE de Osakidetza del 21 de abril con la fecha prevista para dar a luz. ¿Debe prever Osakidetza la posibilidad de que algún miembro del tribunal se acerque al hospital a hacerle el examen?.

Análisis/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. Las bases reguladoras de la Oferta 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.

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. Previo consentimiento de la persona interesada, se deriva el caso al ente con competencias en la solicitud planteada, esto es, a la institución del Ararteko, por tratarse de una actuación específica del sector público.

Solicitud CD/14/2007

Indicaciones a seguir por parte de un Tribunal de Suficiencia Investigadora cuando las fechas de examen o pruebas coincidan con las fechas previstas 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/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 u otras de similar naturaleza. En la práctica se establece la voluntad y criterio del Tribunal.

En el caso planteado y tratándose de una universidad pública, la institución a la que corresponde analizar esta solicitud es la institución del Ararteko. Previo consentimiento de la persona interesada, se informa de esta solicitud a la institución del Ararteko.

Solicitud CD/21/2007

Uso sexista del lenguaje en la legislación.

Dña. _____, Asesora Jurídica de una entidad pública plantea que, si bien la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 14 dice "*A los fines de esta ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento...*", pregunta ¿por qué recientes leyes como la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, desde su título no cumplen dicho precepto?

Análisis/Respuesta

Se le comunica que la Defensoría no es competente para analizar esta cuestión por referirse a una norma estatal, si bien se remite la cuestión al Defensor del Pueblo y al Instituto de la Mujer del Gobierno de España previo consentimiento de la persona interesada.

Ambos organismos respondieron a la interesada, enviando copia de su respuesta a esta Defensoría. En dicha respuesta ambos organismos señalan su limitación para supervisar la actuación del Poder Legislativo.

Solicitud CD/34/2007

Presunta discriminación en el disfrute de una mejora laboral que amplía el periodo de permiso por maternidad a 17 semanas.

Dn. _____, trabajador de una entidad pública, plantea que ante el nacimiento de su hija o hijo ha acordado compartir con su pareja el permiso por maternidad. Su entidad tiene pactada una mejora de una semana sobre las 16 semanas legalmente establecidas para el permiso por maternidad. Sin embargo, le indican que no puede disfrutar esa semana 17 por haberse establecido como una mejora, exclusivamente, para las madres.

Análisis/Respuesta

Dado que su relación laboral es estatutaria y regida por el derecho público, la Defensoría no entra a investigar en el caso expuesto y se le facilita orientación para interponer la queja correspondiente en la institución del Ararteko. Así, previa conformidad de la persona interesada, se deriva esta solicitud a la institución del Ararteko.

Solicitud CD/35/2007

Consulta sobre la garantía ante el impago de pensiones por alimentos.

Se trata de una consulta formulada por un grupo parlamentario, interpretada por el servicio jurídico como solicitud de asesoramiento especializado y derivada, por no estar relacionada con el cumplimiento de la igualdad de trato, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Solicitud CD/36/2007

Solicita mediación ante su internamiento psiquiátrico por orden judicial.

Dña. _____ comunica telefónicamente que la policía ha acudido a su domicilio con una citación judicial para su ingreso en el hospital San Juan de Dios y solicita a la Defensoría "mediar con el Juzgado y con la Seguridad Social", así como que se le visite.

Análisis/Respuesta

Se le informa que la Defensoría no tiene competencia para intervenir ante esta cuestión y que un internamiento psiquiátrico mediante una orden judicial es una fórmula legal, aunque se produzca contra su voluntad. Ante su demanda de amparo, y en respuesta a su petición expresa, se informa de este asunto a la institución del Ararteko.

Solicitud CD/44/2007

Eliminada en el proceso selectivo para su plaza de jefatura, al reconocer al varón seleccionado como mérito un curso sobre liderazgo, realizado mientras la interesada estaba de baja maternal.

Dña. _____ relata que ha sido jefa de un equipo del Hospital _____ desde el año 1997. Su nombramiento siempre ha sido en funciones. En el año 2003 se quedó embarazada y, calificado el embarazo de alto riesgo, estuvo de baja. Tras la baja maternal, se incorporó a su puesto y estuvo año y medio trabajando con reducción de un tercio de su jornada.

Análisis/Respuesta

El Hospital _____ es un recurso de la red pública y la interesada ocupa un puesto de funcionaria, por ambos motivos la Defensoría no es competente para investigar esta presunta situación de discriminación por razón de sexo. Así, previa conformidad de la interesada, se comunica el caso a la institución del Ararteko.

Solicitud CD/45/2007

Deniegan el derecho a reducción de jornada por guarda legal en un centro público por motivos de servicio.

Dña. _____, del sindicato _____, expone el caso de una médica en un centro público a quien se le ha denegado el derecho a reducción de jornada por guarda legal, alegando motivos de servicio. La exposición señala que, a finales del año 2007, los centros se encuentran con dificultades para cubrir las plazas debido a la acumulación de vacaciones y días de libre disposición, por lo que es el personal interino el que debe cubrir los servicios, encontrándose la afectada en esta situación.

Análisis/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 relaciones de derecho público, el ente responsable

ante el cual interponer una queja es la institución del Ararteko, a la que se remite el caso, previa conformidad de la interesada.

b) QUEJAS

En este epígrafe se describen las quejas formuladas ante la Defensoría sobre las que no se ha desplegado un procedimiento de investigación. En la figura 6 se recoge las 4 quejas no admitidas a trámite (57,1%), el asunto de la misma y los motivos de inadmisión.

Figura 6, quejas inadmitidas (QI)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE QUEJA INADMITIDA
QI/06/2007	Presunta discriminación por razón de sexo al dar por finalizado el contrato tras comunicar ella que está embarazada. Presentada demanda judicial.
QI/24/2007	Denuncia al gerente de su empresa por acoso sexual. Demandada ante la Inspección de Trabajo.
QI/29/2007	Presunta discriminación por razón de sexo en el acceso a una vivienda de protección oficial. No corresponde al ámbito de competencia de la Defensoría.
QI/31/2007	Presunta discriminación por razón de sexo tras comunicar la decisión de adopción. Presentada demanda judicial.

Figura 7, queja pendiente de valoración

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE QUEJA PENDIENTE VALORACIÓN
Q/48/2007	Discrepancias en la concreción horaria de la jornada reducida por guarda legal.

Solicitud QI/06/2007

Presunta discriminación por razón de sexo al dar por finalizado el contrato tras comunicar ella que está embarazada.

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/Respuesta

La Disposición Adicional 13 de la Ley Orgánica 3/2007 establece la modificación de los supuestos de calificación del despido nulo por causas disciplinarias. En la misma se modifica el artículo 108 de 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 natural e incapacidad temporal, siempre y cuando el motivo de la baja médica esté relacionado con el embarazo, el parto o la lactancia.

También, en la misma Disposición Adicional se introduce un nuevo apartado en el artículo 108.2 de la Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral, en virtud del cual será nulo el despido *"de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no 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, ésta suela 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 justifi-

cación 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.

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 fundamentan 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, en nuestro caso, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao, con fecha 16 de abril de 2007, dicta sentencia 158/07, mediante la que falla "Estimar totalmente la demanda presentada por _____ frente a la empresa INVERSORA INMOBILIARIA ASUA S.L., declarando realizado en fraude de ley el contrato suscrito con la actora el _____ y NULO EL DESPIDO efectuado el _____". Y "CONDENAR A INVERSORA INMOBILIARIA ASUA SL. a readmitir a la trabajadora de forma inmediata con carácter de

indefinida y a abonarle los salarios dejados de percibir desde el _____ hasta la efectiva readmisión de la misma a razón de 1257,21€ brutos mensuales".

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con fecha 17 de julio de 2007 desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa contra la citada sentencia.

Solicitud QI/24/2007

Denuncia al gerente de su empresa por un episodio de acoso sexual.

Dña. _____, trabajadora por cuenta ajena en la empresa _____, denuncia a su gerente por sufrir un episodio de acoso sexual. La solicitante denuncia el hecho también en la oficina del Instituto Nacional de Empleo que le seleccionó para cubrir la oferta de demanda de la citada empresa. Asimismo interpuso denuncia en la Inspección de Trabajo. Como resultado de este episodio Dña. _____ pone en conocimiento de la Defensoría que solicitó la baja por contingencias profesionales, otorgándosele por contingencias comunes.

Análisis/Respuesta

Al haber sido interpuesta demanda por este hecho ante la Inspección de Trabajo y dado que dicha institución tiene potestad sancionadora, la queja ha sido inadmitida a trámite por considerar su similitud a la incompatibilidad con respecto a los Tribunales de Justicia, tal como señala el artículo 65.1 de la Ley 4/2005.

Solicitud QI/29/2007

Presunta discriminación por razón de sexo en el acceso a una vivienda de protección oficial.

Dña. _____ interpone queja exponiendo que es adjudicataria de una vivienda de protección

social, a la que no puede acceder al haber cambiado las circunstancias desde la solicitud al momento de acceso, dado que ahora está separada y no computa suficientes ingresos. En la impugnación presentada ante el organismo público correspondiente argumenta que: *"La interpretación efectuada por la resolución de 29 de junio supone una forma de penalización de la separación que, dado el estatus económico general de la mujer en nuestra sociedad, constituye una contravención de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, porque, de las posibles interpretaciones de una norma, elige en este caso sin mayor consideración aquella que más perjudica a la mujer, pues de alguna manera resulta castigada por su separación al condicionarse su actual patrimonio jurídico al que tenía cuando estaba casada, incidiendo tal Administración al así actuar indebidamente en el proyecto vital de la interesada, que disponía entonces en pareja y hoy por sus solos medios de los ingresos necesarios para acceder a la vivienda que el 17 de mayo se le adjudicó"*.

Solicita a la Defensoría que examine si la interpretación impugnada constituye un supuesto de discriminación indirecta.

Análisis/Respuesta

La queja es inadmitida por concurrir la circunstancia establecida en el artículo 15.1 apartado h) del Decreto 119/2006, esto es, por *"no estar relacionada con el ámbito de competencia del defensor o defensora"*. En este caso, por tratarse de una queja referida al sector público, se derivada ésta a la institución del Ararteko.

Solicitud QI/31/2007

Presunta discriminación por razón de sexo tras comunicar su decisión de adopción.

Dña. _____ expone que tras 16 años como Jefa de Ventas-Directora comercial e incluso con propuesta a gerente de división en la empresa _____ tras comunicar al Director General que desea ser madre adoptiva, éste le plantea que debe elegir entre el trabajo o la familia. Unos meses después, se le niega la disposición de las herramientas propias de su puesto (teléfono fijo con línea exterior, teléfono móvil, listados de clientes y representantes con sus cuentas, ordenador fijo con accesos a todo comercial y correo electrónico, ordenador portátil en el mismo modo, coche de empresa, tarjeta de empresa, catálogos, precios, producto, etc.). Denuncia el tema ante la Inspección de Trabajo y ante la jurisdicción social, argumentado acoso laboral y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Análisis/Respuesta

Habiendo sido interpuesta demanda judicial, la Defensoría, pese a detectar claros indicios de discriminación por razón de sexo, resuelve no admitir a trámite la queja por concurrir la circunstancia establecida en el artículo 65.1 de la Ley 4/2005, esto es, *"La Defensora no ha de entrar en el examen de las quejas que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial"*.

Solicitud Q/48/2007

Discrepancias en la concreción horaria de la jornada reducida por guarda legal.

Dña. _____ señala que, siendo su jornada de trabajo habitual de mañana y tarde, lleva varios años disfrutando de la reducción de jornada para el cuidado de sus hijos en horario de mañana sin haber tenido queja, concretada en lunes, jueves, viernes y sábado de 10 a 14,45 horas. Sin embargo, desde octubre 2007 la Mercantil

_____ en la que trabaja ha cambiado la normativa interna ante las reducciones de jornada por guarda legal estableciendo que, en todos los casos, ésta se distribuirá en jornada de mañana y tarde. Ante la presentación de solicitud de reducción de jornada de la interesada, le dicen que no será aceptada y se siente obligada a firmar el documento que le presentan, que establece que la jornada reducida será efectiva una semana de mañana y otra de tarde, de lunes a sábado, 19 horas a la semana. Ella firma ese documento haciendo constar que no está conforme. Expresa asimismo en su queja que entiende que esta política de empresa hace perder la finalidad legítima de la reducción de jornada como medida de conciliación de la vida familiar

y laboral, dado que, en su caso, la jornada laboral aún reducida coincidirá con el horario escolar. Al finalizar el ejercicio 2007, esta queja se halla en fase de valoración de su admisibilidad.

c) DENUNCIAS

A continuación, en la figura 8, se exponen los asuntos puestos en conocimiento de la Defensoría y relacionados con presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo. Ante estas 8 denuncias (80%) no se ha iniciado un procedimiento de investigación de oficio por diversas razones. Aquellas que han sido objeto de investigación se detallan en el subapartado 3.4 de este Informe Anual.

Figura 8, denuncias (D)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE LA DENUNCIA
D/01/2007	Solicita creación de lactarios y ampliación del permiso de puerperio.
D/07/2007	Trato desigual y presuntamente discriminatorio hacia dos trabajadoras de una comisaría municipal de policía.
D/11/2007*	Un sindicato presenta denuncia contra una empresa por su política de contratación discriminatoria.
D/15/2007	Denuncia al bar _____ por la exposición de azulejos con leyendas que atentan contra la dignidad de la mujer.
D/18/2007	El Departamento de Igualdad de un ayuntamiento y el Consejo de Igualdad denuncian el trato vejatorio hacia las niñas en la letra de una canción. Derivada a la Fiscalía -por indicios de criminalidad- así como a los Institutos de la Mujer de Baleares, Cataluña y Madrid.
D/22/2007	Faltan ayudas y documentación respecto al deporte femenino y, en particular, respecto al fútbol femenino.
D/28/2007	Denegación de la reducción de jornada por guarda legal.
D/32/2007*	Un sindicato presenta denuncia contra una empresa por su política de contratación discriminatoria.

*) En fechas diferentes se plantea la misma cuestión en la Defensoría.

Solicitud D/01/2007

Solicita creación de lactarios y ampliación del permiso de puerperio.

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. Asimismo propone ampliar el permiso de puerperio para que la madre pueda amamantar durante más tiempo al hijo o hija.

Análisis/Respuesta

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. Se le informa de los plazos establecidos legalmente por maternidad y de los permisos legalmente establecidos de ausencia del trabajo para lactancia.

Solicitud D/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.

Análisis/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.

Solicitud D/11/2007

Un sindicato presenta denuncia contra una empresa por su política de contratación discriminatoria.

El sindicato _____ interpone una denuncia en contra de la entidad _____ manifestando que 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.

La Defensoría solicitó al denunciante subsanar aspectos relacionados con la firma de la denuncia, así como la remisión de toda aquella información de interés relacionada con el caso

que estuviera a su disposición, a efectos de poder realizar un pronunciamiento al respecto. Dada la inactividad del denunciante y ante la imposibilidad para la Defensoría de valorar la procedencia de incoar o no el procedimiento de investigación de oficio por falta de elementos objetivos, se procede al archivo de la denuncia. Varios meses más tarde, se presenta la misma solicitud firmada pero en esta ocasión, nuevamente, no se incluye la argumentación o propuesta de pruebas (D/32/2007).

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 _____ (ubicado en Donostia-San Sebastián) exhibe como elementos decorativos azulejos y carteles con refranes y alusiones denigrantes hacia las mujeres.

Análisis/Respuesta

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 fase de actuaciones preliminares, recogida en acta de inspección de fecha 18 de junio 2007, se constata la existencia de azulejos con los siguientes mensajes:

- "La mejor leche del mundo es la de la mujer. Se nota sólo por el envase".
- "Viva el amor libre, toma a mi suegra y dame a tu mujer".

- "Una buena inyección, tinto y jamón".

- "El hombre es como (icono de un animal) a los 20, 30, 40, 50, ...".

A partir de la información recabada en las actuaciones preliminares, se acuerda no iniciar procedimiento de investigación -y notificar a la persona que interpone la denuncia- por valorar que, aún tratándose de mensajes basados en estereotipos sexistas en dos de los cuatro azulejos, la Defensoría valora que no concurren circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento de investigación.

Solicitud D/18/2007

Se introduce a continuación el texto detallado de la resolución de no incoar procedimiento de investigación respecto a esta denuncia, debido a la enjundia del trabajo realizado en fase de actuaciones previas. Estas actuaciones concluyen constatando que se trata de un caso de publicidad ilícita por utilización vejatoria de la imagen de la mujer y que la solicitud queda fuera del ámbito de competencia territorial de la Defensoría, debido a que las entidades responsables de la realización de la grabación, mezcla, masterización y publicidad del álbum, servidores de portales, comunicación pública de la canción, etc., se encuentran ubicadas en España y en Estados Unidos.

Por ello, se informa del caso a la Fiscalía tras haber detectado, en ese proceso, indicios de otros delitos. Y se deriva a los Institutos de la Mujer de Cataluña, Baleares y Madrid al objeto de que realicen las acciones oportunas para el cese de la emisión de tal publicidad.

RESOLUCIÓN DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2007 DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, DE NO INCOAR PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN, EN RELACION A LA SOLICITUD D/18/2007

CIÓN A LA DENUNCIA Nº D/18/2007 Y DERIVAR A LA FISCALÍA DE LA AUDIENCIA PROVINCIAL DE ALAVA, A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID, AL INSTITUT CATALA DE LA DONA Y AL INSTITUTO DE LA MUJER DE LAS ISLAS BALEARES

Antecedentes de Hecho

Con fecha 14 de mayo de 2007 Dña. _____, en representación del Departamento de Igualdad de Oportunidades y del Servicio de Atención y Orientación a la mujer del Ayuntamiento de la Villa de Ermua así como del Consejo de Igualdad de Ermua, formula la solicitud nº D/18/2007 denunciando la letra de la canción titulada "Las niñas de hoy en día, todas son unas guarras" del cantante _____ (se omite su nombre al objeto de no activar una inmerecida publicidad).

La denuncia se comunica en los siguientes términos:

"Os escribo para trasladaros una denuncia realizada de forma valiente, por unas adolescentes de Ermua frente a la brutal agresión que encierra la letra de alguna de las canciones de un tal _____ (desconozco el nombre del grupo "rapero" en cuestión). Adjunto un archivo donde aparece publicada la carta (_____) en la sección Cartas al Director, "Maldita Canción". Apoyamos completamente esta denuncia, que hacemos nuestra también, y tanto desde este Dpto., como desde el Consejo de Igualdad de Ermua, solicitamos que se tomen las medidas oportunas para denunciar esta agresión y revisar y retirar del mercado éste y cualquier otro disco o material audiovisual que contenga estas brutales canciones-agresiones machistas.".

Se adjunta copia del periódico _____. Sección Cartas al Director, "Maldita Canción".

Con el fin de valorar la pertinencia de iniciar de oficio el procedimiento de investigación en relación a esta denuncia, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres lleva a cabo una

investigación preliminar de hechos sobre la canción y los medios de difusión utilizados, así como para clarificar y determinar el marco normativo aplicable.

Investigación Preliminar de Hechos

Autor de la canción: se desconoce el nombre y apellidos del autor. Su nombre en el mundo de la canción es _____ y una descripción del mismo se puede encontrar en Internet en _____. No obstante, su identificación es posible a través del estudio de grabación de la maqueta _____.

Realización de la maqueta: la maqueta "No es cuestión de edades" ha sido grabada, mezclada y masterizada por el Estudio _____, dirigido por S. y localizado en Barcelona, calle _____, número ____, en 08830 St Boi de Llobregat.

Difusión de la canción: la difusión de la canción TRACK 09 objeto del presente informe se efectúa a través de Internet y sirve de dinamizadora de la maqueta así como para dar a conocer a su autor. Esta conclusión se llega a través de los blogs y demás comentarios de los internautas referidos a esta canción en las páginas web en las que se difunde. Las 5 páginas Web a las que se ha podido acceder son las siguientes:

Página web 1: _____

Localización/Identificación: el Estudio _____ con página web _____ es el responsable de la grabación, mezcla y pasterización, y como ya indicamos, está dirigido por S. y localizado en la calle _____, número ____, en 08830 St Boi de Llobregat.

Difusión: el Estudio _____ realiza la publicidad del álbum de _____ "No es cuestión de edades" en la página web _____ en el que aparece como la maqueta más descargada. Este Estudio,

apoyándose en la fama obtenida por _____ con la maqueta "No es cuestión de edades", anuncia una nueva maqueta del autor.

Álbum: No es cuestión de edades

Año de Grabación: 2006

No editado

"No es cuestión de edades" es la segunda maqueta de este mc del underground de Barcelona. Grabada, mezclada y masterizada por S. y la más ambiciosa y compleja de las realizadas en el Estudio _____. Actualmente lleva más de 100.000 descargas.

Tipo de difusión: se permite la descarga de forma gratuita.

Página web 2: _____

Localización/Identificación: el servidor _____ utiliza el medio de comunicación social Internet en el que ofrece servicios de Portal en la dirección _____. Es una web de la que se desconoce su pertenencia a una persona jurídica. En todo caso, de la información obtenida de esta página se informa que está dirigida por Dn. _____ y domiciliada en Madrid, en la calle _____, número ____, 28770 Colmenar Viejo. C.I.F.: _____.

Difusión: el servidor _____ realiza la difusión de la maqueta de ____ "no es cuestión de edades" incluyendo la canción objeto de este informe en el track 09: _____.

"Maqueta de: _____ - No es Cuestión de Edades (2006).

Esta es la segunda maqueta en solitario de este joven MC que reside en Barcelona. Cuenta con 23 tracks producidos por S., X., NES. y JML y cuenta, también, con las colaboraciones de J., M., A., Z., Sh., El c., P., S., S., D. y F. Este proyecto fue iniciado en el 2005 y ha sido grabado mezclado y masterizado por S. en el Estudio _____ en el 2006.

Tipo de difusión: la página web permite la descarga gratuita de la canción. No obstante, realiza una reserva de derechos de propiedad intelectual permitiendo únicamente la reproducción para uso privado.

Cláusula 4 de su aviso legal.

"4. Propiedad intelectual e industrial: el servidor _____ por sí o como cesionaria, es titular de todos los derechos de propiedad intelectual e industrial de sus páginas web, así como del diseño del mismo, titularidad de _____ o bien de sus licenciantes. El USUARIO se compromete a respetar los derechos de Propiedad Intelectual e Industrial titularidad de _____. Podrá visualizar los elementos de las diferentes websites e incluso imprimirlos, copiarlos y almacenarlos en el disco duro de su ordenador o en cualquier otro soporte físico siempre y cuando sea, única y exclusivamente, para su uso personal y privado, quedando, por tanto, terminantemente prohibida la transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición o cualquier otra forma de explotación, así como su modificación, alteración o descompilación. El USUARIO deberá abstenerse de suprimir, alterar, eludir o manipular cualquier dispositivo de protección o sistema de seguridad que estuviera instalado en el las páginas del servidor _____".

Servidor: este portal está albergado en los servidores de la empresa _____ (España).

Observación adicional

El servidor _____ incluye en su portal web un aviso legal donde es de resaltar la cláusula 3 párrafo 3, así como la cláusula 9.

"3. USO DEL PORTAL: las websites del servidor _____ proporcionan el acceso a multitud de informaciones, servicios, contenidos multimedia

o datos (en adelante, "los contenidos") a los que el usuario pueda tener acceso. El usuario asume la responsabilidad del uso del portal. Dicha responsabilidad se extiende al registro que fuese necesario para acceder a determinados servicios o contenidos. En dicho registro el usuario será responsable de dar información veraz y lícita. Como consecuencia de este registro, al usuario se le puede proporcionar una contraseña sobre la que será responsable, comprometiéndose a hacer un uso diligente y confidencial de la misma.

El usuario se compromete a hacer un uso adecuado de los contenidos y servicios (como por ejemplo servicios de chat, foros de discusión o grupos de noticias) que el servidor _____ ofrece a través de sus websites y con carácter enunciativo pero no limitativo, a no emplearlos para (i) incurrir en actividades ilícitas, ilegales o contrarias a la buena fe y al orden público; (ii) difundir contenidos o propaganda de carácter racista, xenófobo, pornográfico-ilegal, de apología del terrorismo o atentatorio contra los derechos humanos; (iii) provocar daños en los sistemas físicos y lógicos del servidor _____, de sus proveedores o de terceras personas, introducir o difundir en la red virus informáticos o cualesquiera otros sistemas físicos o lógicos que sean susceptibles de provocar los daños anteriormente mencionados; (iv) intentar acceder y, en su caso, utilizar las cuentas de correo electrónico de otros usuarios y modificar o manipular sus mensajes.

El servidor _____ se reserva el derecho de retirar todos aquellos comentarios y acciones que vulneren el respeto a la dignidad de la persona, que sean discriminatorios, xenófobos, racistas, pornográficos, que atenten contra la juventud o la infancia, el orden o la seguridad pública o que, a su juicio, no resultaran adecuados para su publicación.

En cualquier caso, el servidor _____ no será responsable de las opiniones vertidas por los

usuarios a través de los foros, chats, u otras herramientas de participación.

9. Derecho de exclusión: el servidor _____ se reserva el derecho a denegar o retirar el acceso a sus websites y/o los servicios ofrecidos sin necesidad de preaviso, a instancia propia o de un tercero, a aquellos usuarios que incumplan las presentes Condiciones Generales de Uso".

Página web 3: _____

Localización/Identificación: con respecto a la página web en la que aparece _____, parece ser de origen español ya que el aviso legal que inserta en sus páginas web somete cualquier circunstancia relativa a la misma a la legislación española si bien no identifica claramente a su titular ni señala su domiciliación en España conforme exige la LSSI.

Difusión: la página web _____ realiza la comunicación pública de la canción de _____ en el track 09 en la página: _____ y en su nueva versión en la página: _____.

Tipo de difusión: la página web _____ utiliza en materia de propiedad intelectual la Licencia Creative Commons. Mediante esta Licencia, se permite a todo usuario la reproducción, distribución y comunicación pública de forma libre. No obstante, no permite la comercialización ni la transformación que quedan como derechos reservados.

A la vista de esta situación legal, se puede colegir que utiliza este medio de comunicación pública para hacerse publicidad y darse a conocer usando además el tema del track 09 para llamar la atención de los internautas. La página web _____ de _____, albergada en el servidor _____, es enlazada (linked) por otras páginas que hacen eco y dan acceso a la canción track 09 de _____ que contiene su propio blog.

Registrador nombre de dominio: de la investigación preliminar realizada a través de los datos obtenidos de la ICANN, podemos señalar que el Registrador del Nombre de Dominio es: T. INC. 96 Mowat avenue Toronto, Ontario M6K 3M, Canadá.

Servidor: la página web _____ está albergada en el servidor _____. Este servidor merece especial atención por su interacción en el tema que nos ocupa, dado que tiene presencia en Internet mediante su página web _____ en la que incluye un aviso legal. Se ignora su ubicación y localización física en España, si bien parece ser de origen español dada su referencia a leyes españolas. Se denomina como empresa siendo, no obstante, una comunidad de bienes de la que figura a los solos efectos identificativos para el usuario final un C.I.F.: _____ así como un correo electrónico y un número de teléfono de contacto: _____.

Pese a esta omisión de datos, cuya puesta en conocimiento a los usuarios es de obligado cumplimiento según las leyes vigentes españolas y, después de una consulta en la base de datos RIPENCC, se aprecia como el servidor _____ está vinculado a las siguientes direcciones físicas: Dn. _____ y localizado en Mallorca, en la calle _____, con número de teléfono _____ y Dn. _____, localizado en Barcelona, en la calle _____.

A la vista de estos datos, es posible que la ubicación esté en las Islas Baleares ya que el teléfono de contacto es coincidente, no obstante sería preciso una mayor verificación.

Observación adicional: tanto la página albergada en _____ como la página web _____ del servidor presentan las mismas posibles irregularidades:

No se identifica ni señala su domiciliación en España conforme exige la LSSI.

No identifica ningún responsable de datos personales al que poder ejercitar los derechos de los usuarios que puedan suministrar sus datos personales como la página web requiere en sus páginas.

No se puede localizar en el Registro de ficheros privados de la Agencia de Protección de Datos el alta de ficheros de la citada página web.

Página web 4: _____

Localización/Identificación: esta página web se presenta sin identificación ni localización. Redactada una parte en español, su origen parece estar en los Estados Unidos aunque no se descarta la posible existencia de una filial en España. La página web _____ parece ser una página de contactos, entre otras funciones. Reproducimos en las líneas siguientes la autoidentificación dada en español en el enlace "Quienes somos":

" _____ es una comunidad en línea que te permite conocer a los amigos de tus amigos. Crea una comunidad privada en _____ y podrás compartir fotos, diarios y asuntos de interés dentro de una red cada vez mayor de amigos en común. Verás quién conoce a quien o cómo estáis vinculados. Descubre si realmente sólo te separan seis personas de _____. _____ es para todo el mundo:

- Amigos que desean hablar en línea
- Solteros que desean conocer a otros solteros
- Celestinos que desean conectar a sus amigos con otros amigos
- Familiares que desean estar en contacto: dibuja tu árbol genealógico
- Personal de negocios y colaboradores interesados en trabajar en red
- Compañeros de clase y de estudios
- Cualquiera que busque a viejos amigos

Somos un sitio nuevo y desarrollamos nuevas funciones con toda la rapidez que nos es posible. Si tienes alguna sugerencia o comentario, envíalo a: contacto

¿Cómo utilizo _____?

Registrarse y Crear tu perfil. (Tu perfil es tu espacio en la web, donde puedes describirte a ti mismo, tus hobbies y tus aficiones. También puedes cargar fotos y escribir diarios).

Invitar a tus amigos a unirse a tu red personal. O también, Buscar el sitio de tus amigos que ya sean usuarios registrados de _____.

Ver las conexiones que creas entre tus amigos y los suyos. Algunas personas cuentan con miles de personas en su amplia red.

Conoce a los amigos de tus amigos y sugiere conexiones. Puedes comunicarte con cualquier persona de tu red personal".

Difusión: en lo que se refiere al tema de este informe, esta página web da acceso a la canción a través de _____ ofreciendo la descarga completa de la maqueta de _____ mediante su enlace a la página web _____ en estos términos:

"Descarga la maqueta: _____.

Consecuencia de la publicidad obtenida por el tema polémico track 09 de la maqueta, aparece su segunda maqueta titulada "no hay truco", (2007 Estudio _____) ofreciendo _____ la posibilidad de descargar y/o escuchar directamente una selección realizada por la propia página web de cuatro canciones entre las que aparece como nueva canción track 08, una versión adicional de lo que ha sido el filón de la maqueta anterior "_____". Figura un audio directo de 21660 al 29.10.2007 y una descarga indiscriminada de 400.000.

Tipo de difusión: la descarga y audición son gratuitas si bien los derechos están reservados.

Servidor: de los datos de las bases de datos de la ICANN así como de ARIN, el servidor _____ pertenece a la organización _____ que aparece como servidor con sede en USA, California, y con dos direcciones posibles: _____, Santa Mónica 90401 California y 1223 Wishire Bld, 402, Santa Mónica, California 90403 -5400. Una cierta conexión parece existir igualmente con la empresa sita en USA, D. A., Inc, ubicada en _____ Sansome St. Suit, San Francisco, CA _____ y en _____ Culver Boulevard, Suite _____, Culver City, CA _____.

Página web 5: _____

Localización/Identificación: no se ha podido establecer persona física y/o jurídica responsable de la citada página, ni su ubicación en cuanto a país.

Difusión: la página web _____ recoge en su Misobitácora la letra de la canción y en la misma aparece una imagen de un video _____. La letra de la citada canción sirve de apoyo y base para unas 610 manifestaciones en las que se narran violaciones a niñas menores de edad, algunas acaecidas en Sevilla según relatos.

Registrador nombre de dominio: la única referencia de localización es el registrador en la ICANN del nombre de dominio _____ realizado por GD.c.inc. _____ North Hayden Rd, Suite _____, Scottsdale, Arizona 85260, USA. La documentación recabada en la investigación preliminar de hechos se encuentra recogida 294 páginas que se incorpora en el expediente nº D/18/2007.

Fundamentos de Derecho

En virtud de lo establecido en los apartados a) y b) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, corres-

ponde a la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres *"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" y "la de 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"*.

Asimismo, el artículo 5 apartado i) del Decreto 119/2006 atribuye a la Defensora la función de *"decidir sobre la iniciación y resolución del procedimiento de investigación"*.

El citado Decreto 119/2006 establece en su artículo 11.2 que la formulación de una petición razonada no vincula a la Defensoría, si bien ésta debe comunicar al órgano que la haya planteado la decisión sobre la apertura o no del procedimiento.

El ámbito de competencia territorial de la Defensoría es la Comunidad Autónoma de Euskadi. En el caso que nos ocupa, ninguno de los intervinientes está ubicado en esta Comunidad. Por lo que hemos podido averiguar tienen sus localizaciones en: Barcelona (Estudio _____ y el servidor _____), Madrid (servidor _____), Mallorca y Canadá (servidor _____) y en Estados Unidos (los servidores _____ y _____).

Con respecto al fondo

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como resultado de las investigaciones realizadas en las diligencias previas, constata que la canción *"las niñas de hoy en día son todas unas guarras"*, a la vista de la letra, es difícil de enmarcar en los tipos del código penal aún cuando se refiera a mujeres menores de edad.

No obstante, es de subrayar que la letra de la canción sirve de inspiración y/o base para la tertulia on-line de la página web _____ en su misobitácora de carácter sexual en la que se narran, apoyándose en la letra de la citada canción, múltiples abusos sexuales y violaciones a mujeres menores de edad (8 años, 9 años, 17 años). Estas narraciones supuestamente están efectuadas por las propias víctimas y por hombres mayores de edad autores de los delitos.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como resultado de las investigaciones realizadas en las diligencias previas constata igualmente que el autor de la canción, track 09, está asistido del derecho fundamental del artículo 20, (1) (b) de la Constitución a la *"Libertad de producción y creación literaria, artística, científica y técnica, subsumido en el mismo, el derecho fundamental a la libertad de expresión del artículo 20, 1(a) de la Constitución"*.

Ahora bien, este derecho no es absoluto y la propia Constitución en el citado artículo 20 (4) señala, entre otros límites, la protección de la juventud y de la infancia, grupos ambos afectados gravemente por el tenor de la canción y por sus consecuencias: *"Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia"*.

Por otra parte, esta Defensoría considera que la Constitución en su artículo 15 también recoge que ningún ciudadano deba estar sometido a ningún trato degradante, *"Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes"*.

Trato degradante que, en el supuesto que nos ocupa, afecta a un colectivo por razón de su sexo

y más especialmente a un grupo específico, las menores de edad. Trato degradante incentivado y puesto de relieve con toda crudeza en la narración adjunta a la letra de la canción donde se narran bien por las víctimas como por sus autores mayores de edad actos delictivos efectuados a niñas menores de edad.

En lo que respecta a los derechos de propiedad intelectual derivados de la canción, el autor es el titular tanto de los derechos morales del artículo 14 como de los derechos de explotación recogidos en el artículo 17. Derecho exclusivo de explotación y sus modalidades: "Corresponde al autor el ejercicio exclusivo de los derechos de explotación de su obra en cualquier forma y, en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, que no podrán ser realizadas sin su autorización, salvo en los casos previstos en la presente Ley". [Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia (BOE núm. 97, de 22-04-1996).

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres que, con respecto a los derechos de explotación, el autor ejercita, al menos, el derecho de comunicación pública al autorizar la difusión en Internet por las páginas web de su canción. Esta Defensoría ignora, por otra parte, si ha existido algún tipo de transferencia de derechos de explotación del autor al Estudio _____ responsable de la producción.

No obstante de la visualización de las páginas web, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres procede a distinguir varias situaciones relativas a la Propiedad Intelectual:

1) Que, salvo la página web hhgroups.com que utiliza la licencia Creative Commons, las res-

tantes que hemos podido visualizar, conceden una licencia gratuita para reproducir para uso privado, reservándose los derechos de explotación restantes.

2) Que la licencia Creative Commons de la página web _____ implica un pleno ejercicio de los derechos de explotación permitiendo al usuario la reproducción, distribución no comercial y la comunicación pública de la canción sin exigir ninguna contraprestación directa y excluyendo de la licencia el derecho de transformación que pertenece en exclusiva al autor/titular.

3) Que, en todas ellas, el autor/titular de los derechos de explotación ha estipulado licencias gratuitas haciendo uso del sistema de transferencias regulado en el artículo 43 de la LPI:

"Artículo 43. Transmisión ínter vivos

Los derechos de explotación de la obra pueden transmitirse por actos ínter vivos, quedando limitada la cesión al derecho o derechos cedidos, a las modalidades de explotación expresamente previstas y al tiempo y ámbito territorial que se determinen.

La falta de mención del tiempo limita la transmisión a cinco años y la del ámbito territorial al país en el que se realice la cesión. Si no se expresan específicamente y de modo concreto las modalidades de explotación de la obra, la cesión quedará limitada a aquella que se deduzca necesariamente del propio contrato y sea indispensable para cumplir la finalidad del mismo".

Ahora bien, esta Defensoría estima que el hecho de acceder de forma gratuita a la canción no implica que no exista una contraprestación indirecta tanto para el autor como, en cierta medida, para el propio estudio de grabación ya que, en este medio creativo la plataforma Internet usada

con este tipo de Licencias (gratuitas y/o Creative Commons) sirve como medio de efectuar publicidad para artistas noveles que de esta forma se dan a conocer a sí mismos y a su obra.

Esta Defensoría, como resultado de las investigaciones realizadas en las diligencias previas, constata igualmente que la actuación del autor de poner de forma gratuita su canción track 09 -maqueta incluida- en Internet es una labor de publicidad de su persona y de su actividad que podemos enmarcarla dentro del artículo 1 de la Ley 34/1988 de 11 de noviembre Ley General de la Publicidad:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

Publicidad: Toda forma de comunicación realizada por una persona física o jurídica, pública o privada, en el ejercicio de una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional, con el fin de promover de forma directa o indirecta la contratación de bienes muebles o inmuebles, servicios, derechos y obligaciones".

Este es, sin lugar a dudas, el fin perseguido por el autor _____ que ha sacado una nueva maqueta titulada " _____", con el mismo Estudio _____, donde se anuncia basándose en la grabación anterior, es decir, en el revuelo conseguido con la canción track 09 para aumentar su publicidad, el track 08 de la nueva maqueta, versión de la anterior. Así mismo, esta publicidad ha surtido sus frutos: ser "fichado" por _____, domiciliada en Madrid, calle _____, nº _____. C.I.F.: _____.

Ahora bien, esta Defensoría considera que las reglas de publicidad en lo que respecta a las mujeres son estrictas.

La publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio será considerada ilícita.

Esta es la norma que se ha introducido en la actual Ley General de la Publicidad artículo 3 (a), [modificada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE, num. 313, 29.12.2004) (Disposición adicional sexta)]. Es ilícita:

(a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20 apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de genero".

El tenor de este artículo es de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (BOE, num. 313, 29.12.2004) "*De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio*".

Según esta misma Ley Orgánica son titulares para ejercitar la acción de cesación y rectificación artículo 12: "*La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria*

la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de La Publicidad".

Este último artículo se reproduce en el artículo 25, 1, bis de la Ley General de Publicidad "*Cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, podrán solicitar del anunciante su cesación y rectificación:*

- a. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.*
- b. El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico.*
- c. Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro".*

La solicitud se efectúa al anunciante. La solicitud se hará por escrito, en forma que permita tener constancia fehaciente de su fecha, de su recepción y de su contenido.

- La cesación podrá ser solicitada desde el comienzo hasta el fin de la actividad publicitaria.
- Dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud, el anunciante comunicará al requirente en forma fehaciente su voluntad de cesar en la actividad publicitaria y procederá efectivamente a dicha cesación.
- En los casos de silencio o negativa, o cuando no hubiera tenido lugar la cesación, el requirente, previa justificación de haber efectuado la solicitud de cesación, podrá ejercitar la acción prevista en el artículo 29 (artículo 26).

Por último, las controversias derivadas de la publicidad ilícita en los términos de los artículos 3 a 8 de la Ley General de Publicidad serán di-

rimidas por los órganos de la jurisdicción ordinaria (artículo 28).

A estos efectos, los anunciantes son los titulares de las páginas web ubicadas en España en los que se comunica públicamente la canción, entre otros los ya enunciados: Estudios _____; y los servidores _____ y _____.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como resultado de las investigaciones realizadas en las diligencias previas, constata finalmente que al tema que nos ocupa es igualmente aplicable la Ley 34/2002, 11 julio, sobre Servicios de la sociedad de información y de comercio electrónico (BOE 12/07/2002) en especial, a los titulares de las páginas web y a los servidores que efectúan la labor de alojamiento de las citadas páginas. Estos últimos son relevantes en aquellos casos en los que no sea posible identificar al titular de la página web almacenada en su servidor.

La Ley acoge un concepto amplio de "servicios de la sociedad de la información", que engloba, además de la contratación de bienes y servicios por vía electrónica, el suministro de información por dicho medio (como el que efectúan los periódicos o revistas que pueden encontrarse en la red), las actividades de intermediación relativas a la provisión de acceso a la red, a la transmisión de datos por redes de telecomunicaciones, a la realización de copia temporal de las páginas de Internet solicitadas por los usuarios, al alojamiento en los propios servidores de información, servicios o aplicaciones facilitados por otros o a la provisión de instrumentos de búsqueda o de enlaces a otros sitios de Internet, así como cualquier otro servicio que se preste a petición individual de los usuarios (descarga de archivos de vídeo o audio...), siempre que represente una actividad económica para el prestador (artículo 1).

Estos servicios son ofrecidos por los operadores de telecomunicaciones, los proveedores de acceso a Internet, los portales, los motores de búsqueda o cualquier otro sujeto que disponga de un sitio en Internet a través del que realice alguna de las actividades indicadas, incluido el comercio electrónico.

En caso de que un determinado servicio de la sociedad de la información atente o pueda atentar contra los principios que se expresan a continuación, los órganos competentes para su protección, en ejercicio de las funciones que tengan legalmente atribuidas, podrán adoptar las medidas necesarias para que se interrumpa su prestación o para retirar los datos que los vulneran. Los principios a que alude este apartado son los siguientes (artículo 8):

"a... b...)

- c) *El respeto a la dignidad de la persona y al principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, y*
- d) *La protección de la juventud y de la infancia".*

De igual modo, los servidores efectuando labores de alojamiento serán responsables siempre que se den las circunstancias siguientes (artículo 16).

"1. Los prestadores de un servicio de intermediación consistente en albergar datos proporcionados por el destinatario de este servicio no serán responsables por la información almacenada a petición del destinatario, siempre que:

- a) *No tengan conocimiento efectivo de que la actividad o la información almacenada es ilícita o de que lesiona bienes o derechos de un tercero susceptibles de indemnización.*
- b) *Si lo tienen, actúen con diligencia para retirar los datos o hacer imposible el acceso a ellos.*

Se entenderá que el prestador de servicios tiene el conocimiento efectivo a que se refiere el párrafo a) cuando un órgano competente haya declarado la ilicitud de los datos, ordenado su retirada o que se imposibilite el acceso a los mismos, o se hubiera declarado la existencia de la lesión, y el prestador conociera la correspondiente resolución, sin perjuicio de los procedimientos de detección y retirada de contenidos que los prestadores apliquen en virtud de acuerdos voluntarios y de otros medios de conocimiento efectivo que pudieran establecerse.

La exención de responsabilidad establecida en el apartado 1 no operará en el supuesto de que el destinatario del servicio actúe bajo la dirección, autoridad o control de su prestador".

Esta Defensoría, por último, considera que podría establecerse un régimen de responsabilidad solidario entre todos los intervinientes en la difusión de conformidad con la Ley de Prensa e Imprenta vigente.

En base a la información constatada e incluida en el apartado Investigación Preliminar de la presente y una vez analizado el marco normativo aplicable,

Acuerdo

Declarar la no iniciación de procedimiento de investigación de oficio de la petición razonada nº D/18/2007 de fecha 9 de julio de 2007, por considerar que las actuaciones referentes a la letra de la canción "las niñas de hoy en día son todas unas guarras" quedan fuera del ámbito de competencia territorial de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, ya que las entidades responsables de la realización de la grabación, mezcla, masterización y publicidad del álbum, servidores de portales, comunicación pública de la canción " _____ ", etc., se encuentran ubicadas en España y en Estados Unidos.

Derivar este asunto:

- Al Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Álava para su correspondiente traslado a la Fiscalía competente en materia de delitos informáticos por entender que existen indicios de criminalidad en los contenidos de la página WEB _____ en su misobitácora de carácter sexual (en la que se narran violaciones a niñas menores de edad). También se entrega un CD con la documentación recabada en las actuaciones preliminares (294 páginas).

Y derivar solicitando el inicio de actuaciones en relación a publicidad ilícita al:

- Instituto de la Dona de Cataluña, dado que el Estudio _____ es la empresa donde se realiza la grabación y difusión de la maqueta objeto de las actuaciones preliminares y esta se encuentra en Barcelona y porque también es de Barcelona el autor ___ así como posible localización del servidor ibericahost.com responsable del albergue de las páginas _____.
- Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid por entender que la difusión de la maqueta de _____ en la página WEB _____ y cuyo responsable se localiza en Madrid.
- Instituto de la Mujer de las Islas Baleares por entender que el servidor _____ que alberga la página WEB _____ posiblemente se ubica en Mallorca.

Solicitud D/22/2007

Faltan ayudas y documentación respecto al deporte femenino y, en particular, respecto al fútbol femenino.

Dn. _____ describe que está realizando un trabajo en relación al fútbol femenino, que está

emergiendo de modo notable, con equipos como Athletic femenino, Sabadell, Levante, Espanyol, Sevilla, Rayo Vallecano etc. contabilizando en la actualidad unos 95-97 clubes de fútbol femenino en España y que, excepto los que pertenecen a la liga de fútbol profesional, no cuentan con apoyos. Su única manera de subsistir es mediante la concesión de subvenciones, pero encuentran el problema de que, junto al proyecto, hay que presentar documentación, que no existe, y que no puede presentarse el mismo proyecto a dos instituciones distintas.

A los consabidos problemas que tiene el ser mujer dentro del fútbol, hay que añadirle la falta de documentación al respecto. Las TV (todas carecen de videos, reportajes, etc. La prensa carece de material fotográfico y la radio carece de teléfonos, direcciones de Internet, etc. La propia biblioteca de la Dirección Municipal de Deporte, sólo cuenta con tres ejemplares relacionados con el deporte femenino y ninguno de ellos con el fútbol femenino.

Análisis/Respuesta

En relación a ayudas y subvenciones públicas, esta cuestión no corresponde al ámbito de competencia de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, informándole que la institución del Ararteko es competente en esta materia. Previo consentimiento de la persona, se remite la denuncia a dicha institución. En cuanto al trato que los medios de comunicación dan al deporte femenino y al fútbol femenino en particular es un tema que se valora como tema a estudiar en colaboración con otras instituciones.

Solicitud D/28/2007

Denegación de la reducción de jornada por guarda legal.

La denuncia se refiere a la denegación de una solicitud de reducción del 50% de la jornada para cuidado de menor por parte de una celadora almacenadora contratada en sustitución del titular de la plaza, en el Hospital público de _____.

Dicha solicitud le es denegada argumentando no corresponderle según el Acuerdo de condiciones laborales de la entidad pública, ya que estos derechos sólo son aplicables a los titulares de la plaza y a sus sustitutos, pero no a los sustitutos del sustituto como es el caso. Se solicita a la Defensoría la investigación de esta presunta discriminación.

Análisis/Respuesta

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres reconoce el derecho a reducción de jornada por guarda legal. Los trabajadores y trabajadoras cuya relación laboral esté protegida por el Estatuto de los Trabajadores, en virtud del artículo 37.5 tienen reconocido el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menores de ocho años.

Por su parte, y en relación a las funcionarias y funcionarios, el artículo 30.1 apartado g) de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública recoge el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años, de personas mayores que requieran especial dedicación o de personas con discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida.

En fase de actuaciones previas se analiza la competencia de la Defensoría en la relación laboral a que se refiere la queja y se concluye, en base a jurisprudencia analizada, que ésta se rige por el derecho público, por lo que esta solicitud no es admitida a trámite por concurrir la circunstancia establecida en el artículo 15.1 apartado h) del Decreto 119/2006, esto es, la queja no será admitida cuando “no esté relacio-

nada con el ámbito de competencia de la defensora”. Al concurrir este hecho, esta solicitud es inadmitida y se deriva a la institución del Ararteko.

Transcurridos varios días, dicha institución informa a la Defensoría que la Dirección de Personal de la institución pública correspondiente reconoció el derecho de la trabajadora a la reducción de jornada.

Solicitud D/32/2007

Un sindicato presenta denuncia contra una empresa por su política de contratación discriminatoria.

El sindicato _____ interpone una queja en contra de la entidad _____ manifestando que 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.

Corresponde a la misma denuncia recogida con el número de expediente *D/11/2007*, que quedó archivado por no recibir en la Defensoría la subsanación documental solicitada, concretamente respecto de la firma de la queja, la argumentación y propuesta de pruebas. La presente denuncia, sin modificación de fecha inicial (13 de marzo 2007) se registra en la Defensoría firmada (24 de septiembre 2007). Sin embargo no se aporta la argumentación o propuesta de pruebas requeridas por la Defensoría. Por ello, nuevamente se archiva esta solicitud.

3.4. Procedimientos de investigación y resultados

En este subapartado se exponen las resoluciones emitidas en 6 procedimientos de investigación llevadas a cabo en 2007 y que corresponden a: 2 expedientes iniciados en 2006 (*Q/11/2006* y

D/06/2006), a 2 quejas admitidas a trámite (Q/09/2007 y Q/27/2007) y a 2 investigaciones de oficio (D/02/2007 y D/30/2007).

Figura 9, investigación de quejas (Q) y denuncias (D), año 2006 y 2007

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE LAS INVESTIGACIONES
Q/11/2006	No admisión como socia en la Asociación Gastronómica "Txoko Eder" de Puentelarrá (Álava), sociedad compuesta exclusivamente por hombres, tras heredar el derecho de acceso al fallecimiento de su padre.
Q/09/2007	Expediente sancionador a trabajadora acogida al derecho de jornada reducida por guarda legal por no acudir a hacer inventario a la empresa Eroski S.Coop. (Hipermercado Leioa, Bizkaia).
Q/27/2007	Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (FEDEP) expone dificultades para integrarse en CONFEBASK como colectivo de empresarias.
D/06/2006	Decoración de una barraca denominada "La Mansión del Terror" que exhibe, durante las fiestas de Bilbao en 2006, paneles en los cuales hombres encapuchados y vestidos como en la Edad Media torturan a mujeres.
D/02/2007	Despido ante una solicitud de medidas legales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por la empresa S.A.S. System Automotive (Álava).
D/30/2007	Modificación de los Estatutos de la Asociación Guri Zer (Bizkaia) eliminando toda referencia al sexo como requisito para la admisión o herencia de la condición de socio de la dicha Asociación.

Solicitud Q/11/2006

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 26 DE JUNIO DE 2007 CON EMISIÓN DE RECOMENDACIÓN PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN REFERENTE AL EXPEDIENTE Nº QA/11/2006

Antecedentes de Hecho

Dña. _____, con fecha 5 de diciembre de 2006, interpone una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres relatando los siguientes hechos:

"En el pueblo de Puentelarrá (Álava) existe una sociedad recreativa, con un nº máximo de socios de 50 personas, llamada "TXOKO EDER" creada en el año 1977 por parte de un grupo de vecinos (señalar que sólo hay un

bar en el pueblo y que siempre está bajo la duda de si se cerrará o no con lo cual era una forma de asegurarse un sitio donde estar). Para tal fin se presentan unos estatutos y se da de alta en el año 1977. El Txoko ocupa una propiedad de la Junta Administrativa de Puentelarrá cedido por Acuerdo de Concejo de 1977 y recogido en Acta. En los Estatutos de dicha Sociedad no figura que las mujeres no puedan ser socias. Ahora bien, debemos señalar que en los 25 años de existencia de esta Sociedad ninguna mujer ha solicitado ingresar en ella.

Consideramos que la falta de solicitudes de mujeres es debida a la situación de desigualdad social en la que viven las vecinas del pueblo poco propicia a plantearse solicitar el ingreso en una sociedad totalmente masculina y a la poca receptividad de los socios a admitir mujeres.

En los últimos años, por desgracia, se han ido muriendo y dándose de baja varios miembros de dicha asociación con lo cual -como viene recogido en los Estatutos- sus

hijos o familiares cercanos de manera natural y casi inmediata han podido optar a ocupar dichas plazas vacantes.

Con motivo del fallecimiento de Dn. _____ (8 de julio de 2006), socio fundador de la Asociación Gastronómica Recreativa de Puentelarrá "Txoko Eder", Dña. _____, nacida y censada en Puentelarrá e hija única, solicita su plaza nº 49 por escrito el día 5 de agosto de 2006, avalada por dos socios como se venía haciendo hasta ahora, respetando los plazos convenidos según informan los socios, de 6 meses a partir de la fecha del fallecimiento. Se coloca su petición en el Txoko.

El día 12 de agosto, se le hace saber de forma oral que si fuera su marido la persona que solicitara la plaza tendría menos problemas para acceder a la misma. El día 2 de septiembre de 2006 los dos avalistas informan que han recibido una carta en la que deniega la entrada a Dña. _____ en el Txoko por parte de 14 socios. A raíz de éste acontecimiento ha surgido un conflicto entre las dos partes que se traslada a los habitantes del pueblo.

Acciones realizadas

El día 2 de septiembre, al recibir la contestación los dos avalistas, nos encarcelamos y fotocopiámos la carta de denegación haciéndonosla llegar a los vecinos del pueblo.

Mantenido una reunión con la Junta Administrativa para que intervenga, quien considera que no debe intervenir en este asunto, que la relación administrativa que mantiene con el Txoko es la misma que puede mantener con un particular. Se les explica que según la Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres no pueden dar ninguna ayuda a asociaciones que discriminen a las mujeres ya que aunque desconocemos los términos del contrato nos consta que éste resulta ventajoso para esta sociedad. Nos sugieren que intentemos solucionarlo hablando con la Junta Directiva del Txoko. (Como se da la circunstancia de que los miembros de la Junta son socios y además uno de ellos es presidente del Txoko

suponemos que allí se va a dar una respuesta). Nos reunimos con la Junta del Txoko. Nos comentan que en este momento están inmersos en un proceso de reforma de los Estatutos y no es oportuno que Dña. _____ ingrese en la Sociedad. Sin embargo nosotras consideramos que ella ingrese no interfiere para nada en la reforma de los mismos. Mantienen el argumento de que no es por el hecho de ser mujer. Que no tienen nada en contra de que las mujeres entren en el Txoko, que podemos hacerlo si estamos acompañadas de un socio, si no hemos entrado en otros momentos es porque no se ha solicitado. Muestran su gran enfado y su asombro por las acciones llevadas a cabo el día 2 de Septiembre (encarcelada y repartote fotocopias). Proponen una reunión extraordinaria de los socios para intentar llegar a una solución.

Se celebra una reunión entre los socios de dicha Sociedad, La Junta extraordinaria se convierte en Junta informativa, y no se da ninguna explicación de por qué no se le admite, además ante la demanda de recoger en acta qué miembros de dicha asociación están a favor de que entre, se niega a recogerlo alegando que es junta informativa. En dicha Junta un socio reincide en su negativa a que Dña. _____ entre y en la actualidad con que un socio se niegue es suficiente para denegar el ingreso.

Queremos señalar que Dña. _____, durante los periodos en los que su padre estuvo en la Junta Directiva del Txoko, fue la que gestionó la contabilidad, por lo que quedaría descartada la desconfianza hacia su persona. No consta en ningún lugar que Dña. _____ sea problemática o que pueda causar conflictos. Nos gustaría hacer constar que en el futuro paulatinamente vamos a sufrir esta situación varias mujeres. También somos conscientes de la dificultad de demostrar con pruebas objetivas que Dña. _____ está siendo objeto de discriminación por género".

Este relato se entrega en la Defensoría acompañada por 12 firmas de apoyo.

Con fecha 26 de diciembre de 2006, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres notifica a las partes el acuerdo de incoación de procedimiento de investigación.

En fecha 27 de diciembre de 2006, este órgano solicita a la Sociedad Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" los siguientes documentos:

- a) Estatutos en vigor.
- b) Motivos por los que esta Asociación está integrada exclusivamente por hombres.
- c) Informar si desde la creación de esta Asociación han recibido alguna solicitud (verbal o escrita) de incorporación a la misma por parte de alguna mujer y, en caso afirmativo, respuesta emitida al respecto.
- d) Procedimiento para la cobertura de plazas vacantes.
- e) Procedimiento seguido en la solicitud de admisión como socia de Dña. _____.
- f) Modo de acceso o limitaciones, si las hubiere, por parte de las mujeres bien a los locales de la Asociación, a sus actividades, etc.
- g) Propiedad del local donde se ubica y desarrolla sus actividades la Asociación Gastronómica Txoko Eder, así como documentos legales que acrediten el procedimiento de uso (facturas).
- h) Si, desde el 1 de enero de 2005, la Asociación ha solicitado o recibido algún tipo de subvención pública.

En fecha 16 de enero de 2007, en la Defensoría se da entrada a los siguientes documentos y alegaciones remitidos por la Sociedad Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" en respuesta a las

solicitudes formuladas por la Defensoría con las letras a) hasta h):

a) Estatutos:

- Estatutos registrados del año 1977 (Vitoria, 17 de noviembre de 1977).
- Estatutos no inscritos del año 1992. En agosto de 1992, esta Asociación aprueba unos Estatutos por los que se rige hasta la fecha de hoy. La nueva Junta Directiva que comenzó después de las fechas de aprobación, así como las siguientes no las llevaron al Registro de Asociaciones tal vez por dejadez y por pensar que no tenía ninguna relevancia la falta de inscripción.
- Estatutos no inscritos del año 2005.
- En agosto de 2006, comienza la actual Junta Directiva. Esta, detecta la necesidad de actualizar los Estatutos según la Ley del 22 de marzo de 2002 y, también, que hasta ese momento no se había realizado la notificación de cambios de Junta Directiva.
- La Junta Directiva asume como prioridades:
 - 1) Actualizar, comunicar y preparar un protocolo para los cambios de Junta Directiva. Del registro de Asociaciones del Gobierno Vasco han dado su conformidad en Diciembre de 2006, a la documentación presentada.
 - 2) Modificación-actualización de los Estatutos de "Txoko-Eder". Desde agosto de 2006 se está trabajando en la elaboración y preparación del mismo. Está prevista la reunión de la Asamblea Extraordinaria para la aprobación de los Estatutos en febrero de 2007.
 - 3) En los Estatutos de 1992, no se hace diferencias de hombres y mujeres, ni quedaban ser vecinos de Puentelarrá.

b) y c) “La Asociación fue fundada por hombres en 1977 y hasta julio de 2006 no ha habido ninguna mujer interesada en ser socia”.

d) Las plazas vacantes se cubren según el Estatuto de 1992. Ver capítulo tercero: artículos 18,19, 20 y 21.

e) Procedimiento seguido con Dña. _____. Se adjunta fotocopias de: solicitud de entrada (05/08/2006); oposición a la entrada (13/08/2006); comunicación a los dos socios avalistas; y comunicación a los socios opositores a dicha solicitud.

f) En el reglamento de Régimen Interior de Julio de 2006. En su apartado 3 se regulan las “normas para la utilización del Txoko por NO SOCIOS”. No se hace mención al sexo de las personas.

g) Se adjunta copia: del permiso que la Junta Administrativa de Puentelarrá concede por el arriendo del local al Txoko Eder el día 7 de agosto de 1977; y de los pagos del Txoko Eder (renta por el alquiler, seguro por el local, recibo del agua y recibo de la luz).

h) Desde el 1 de enero de 2005 no se han solicitado ni recibido subvenciones públicas.

El 28 de febrero del 2007, en el marco de una entrevista, Dña. _____ pone en conocimiento de la Defensoría que la plaza nº 49, ocupada por su padre hasta su defunción, ha sido solicitada por un señor del pueblo, y que ha sido convocada una junta Extraordinaria para el día 17 de marzo, cuyo objetivo es la aprobación de los nuevos Estatutos.

El 19 de mayo de 2007, desde la Defensoría se notifica a las partes la iniciación del trámite de audiencia y establece un plazo de 15 días para que éstas puedan examinar el procedimiento instruido, formular alegaciones y aportar cuantos documentos consideren oportunos.

El día 28 de mayo de 2007, se persona en la sede de la Defensoría Dn. _____, Presidente

de la Sociedad Gastronómica Txoko Eder, al objeto de examinar los documentos del expediente. Informa de su visión sobre el conflicto desencadenado, así como de la aprobación con fecha 17 de marzo de 2007 de los Estatutos de la sociedad.

El 11 de junio de 2007, se da entrada en la Defensoría copia de los nuevos Estatutos registrados de la Sociedad Gastronómica Recreativa “Txoko Eder”.

Hechos probados

1. No se le ha permitido el acceso en calidad de socia a Dña. _____ en la Sociedad Gastronómica Recreativa “Txoko Eder” de Puentelarrá compuesta por 49 hombres socios y ninguna mujer socia.

2. En virtud del artículo 20 de los Estatutos del año 1977 (registrados), si un sólo socio muestra su disconformidad ante la solicitud, ésta es rechazada. La decisión ha de ser notificada en un plazo máximo de 8 días desde el día siguiente al plazo de exposición de la solicitud. En este caso, los socios avalistas de la solicitud de admisión de Dña. _____ fueron informados de su inadmisión el día 2 de septiembre de 2006. Esto es, habiendo transcurrido 28 días. -En la actualidad, existen 4 Estatutos (1977,1992, 2005 y 2007). Los únicos inscritos en el Registro de Asociaciones son los correspondientes al año 1977 y 2007.

Fundamentos de Derecho

La Ley 4/2005 establece entre las funciones de la Defensoría la de “*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 segui-*

miento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones” (artículo 63.1).

Del contenido del expediente de investigación queda probada la práctica de discriminación indirecta descrita en el hecho probado 1 y regulada en el artículo 3.1 apartado b) de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: *“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”*.

En virtud de la Ley 3/1988, de 12 de febrero de Asociaciones del País Vasco (artículo 9) y de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación (artículo 10.2), la inscripción de los Estatutos en el correspondiente Registro es garantía para los terceros que con ellas se relacionan como para sus propios miembros.

El hecho probado 2 deja en evidencia la indefensión de la solicitante para conocer los Estatutos por los cuales se rige la Sociedad Gastronómica Recreativa “Txoko Eder”, puesto que sólo los correspondientes al año 1977 estaban registrados.

A tenor del artículo 20 de estos Estatutos (año 1977) la negación a una solicitud debe ser comunicada al Presidente en el plazo de 8 días. En relación a la solicitud de Dña. _____ transcurren 28 días naturales hasta comunicar a sus avalistas la decisión de inadmisión como socia. Esta Sociedad se rige con los Estatutos del año 1992 pero que no fueron inscritos en el Registro de Asociaciones, por lo que carecen del valor garantista frente a terceros que la Ley 3/1988 de Asociaciones del País Vasco (artículo 9) y la Ley Orgánica 1/2002 de Derecho de Asociaciones (artículo 10.2) regula.

Análisis socio-antropológico de las sociedades

En la Comunidad Autónoma de Euskadi hay un total de 1.418 sociedades (749 en Gipuzkoa, 453 en Bizkaia y 216 en Álava) integrando aproximadamente a 28.000 socios. Aunque la fundación de la sociedad más antigua data del año 1.870, la media de años de dichas sociedades se sitúa alrededor de los 40 años.

Según aportaciones de Rafael Aguirre (*Sociedades populares, 1870-2005*), las denominadas sociedades populares surgen de la necesidad de los hombres de disponer de un lugar de esparcimiento. Todas las sociedades incorporan adjetivos identificatorios como “cultural”, “deportiva”, “artística”, “benéfica”, “festiva”, “recreativa”, “gastronómica”, etc., aunque la característica fundamental de las Sociedades Gastronómicas es la de ofrecer a sus asociados recreo y descanso en base a la gastronomía. Para ello el local dispone de unas instalaciones cada vez más confortables y, como pieza fundamental, de una cocina y bodega utilizadas libremente. Como resultado del sistema de funcionamiento en base a la mutua confianza, se considera lógico que la entrada de nuevos socios se controle rigurosamente estableciendo que los aspirantes deberán ser avalados por otros socios, el derecho a veto tenga como finalidad impedir la entrada a cualquier aspirante y en caso de que se produce una baja por fallecimiento de un socio dando preferencia al hijo de éste.

Las sociedades populares entre sus principios fundacionales incorporaron aquellos valores, creencias y pautas culturales de la época, en función de los cuales los gremios agrupaban a las profesiones de los hombres (albañil, pescador, carpintero, etc.) y de las mujeres (costurera, criada, lavandera, vendedora de pescado, etc.). La entrada de las mujeres en dichos locales era un hecho insólito.

En la actualidad, la norma tradicional que prohibía la entrada de las mujeres en las sociedades va cambiando, sin embargo, en términos generales, estas sociedades funcionan aplicando un abanico de restricciones al objeto de dificultar la plena participación de las mujeres, entre dichas restricciones se encuentran: sociedades tradicionales que permiten el acceso de las mujeres hasta media tarde y con horario más amplio en fechas señaladas. Son sociedades que llevan muchos años de funcionamiento: otras sociedades se rigen por la misma normativa interna excepto en época de verano: las mujeres tienen entrada libre pero si van acompañadas de un socio; las mujeres no pueden entrar el viernes (todo el día y durante la noche); y aquellas en las que las mujeres tienen entrada libre pero no pueden entrar en el espacio reservado para la cocina (restricción generalizable a la mayoría de las sociedades veteranas).

A su vez, las características diferenciadoras de las sociedades fundadas en los últimos años en barrios nuevos y de aquellas que dependen de clubes y colegios de profesionales, comparativamente a las sociedades tradicionales, son: utilizan el principio de incorporación de las mujeres sin restricción alguna, aceptan a las mujeres como socias de pleno derecho y, en algunos casos, una mujer ocupa la presidencia.

Las cuestiones relacionadas con las funciones asignadas a las mujeres, las distribuciones desiguales de los espacios, los significados diferenciados atribuidos a los espacios de la casa y a los públicos son cuestionadas por haber sido diseñadas desde las estructuras de poder e influenciadas por una visión masculina de la sociedad y la cultura. Este diseño ha sido construido silenciando a las mujeres o remitiéndolas a ocupar roles impuestos (Teresa del Valle, 1997, *Andamios para una nueva ciudad*).

El sexismo se define (Victoria Sau, 2000, *Diccionario ideológico feminista*, Vol. I) como “el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad y subordinación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas, no se trata de costumbres, chistes o manifestaciones del poder de los varones, sino de una ideología que defiende la subordinación de las mujeres y los métodos utilizados tienen como finalidad perpetuar las múltiples situaciones de desigualdad y discriminación. El uso sexista del lenguaje también es un ejemplo del sexismo cultural vigente”.

Las prácticas restrictivas para las mujeres instaladas en un número importante de sociedades gastronómicas no siempre se visibilizan en sus normativas (Estatutos), puesto que en ese caso en el Registro de Asociaciones no habrían sido aceptadas. Se trata, por tanto, de prácticas que se enmarcan en lo que la Ley ha denominado discriminación indirecta, esto es, una discriminación que se constata en los resultados, por ejemplo: ausencia de mujeres socias, ausencia de mujeres en las Juntas Directivas de determinada Asociación, o utilización restringida de las dependencias en determinados días y en horario para las mujeres, etc. La Ley 4/2005 especifica la “discriminación indirecta” en los términos siguientes: “*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*” [artículo 3.1 apartado b)].

Demostrar la ausencia de tal discriminación corresponde a los órganos de dirección de la Asociación y esto mismo es de aplicación en un proceso judicial en función de la Ley Orgánica 3/2007. Dado que 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”.

Recomendación

- Que la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko Eder” de Puentelarrá (Álava) admita a Dña. _____ como socia de pleno derecho.
- Que esta Asociación incorpore en sus prácticas y composición el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, así como criterios de paridad en la Junta Directiva, explicitándolo en sus normas estatutarias y reglamentos, desarrollando con este fin medidas de acción positiva dirigidas a la incorporación de un número de mujeres socias igual al número de hombres socios que actualmente integran dicha Asociación.

Solicitud Q/09/2007

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 3 DE DICIEMBRE DE 2007 CON EMISIÓN DE RECOMENDACIÓN QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN REFERENTE AL EXPEDIENTE N° Q/09/2007

Antecedentes de Hecho

Con fecha 10 de mayo de 2007, Dña. _____, con DNI _____, presenta la queja nº Q/09/2007 contra Eroski S. Coop. relatando los siguientes hechos:

“Soy una trabajadora de Eroski S. coop. en el Hipermercado Leioa. En la fecha de julio del 2006 estoy acogida a una reducción de jornada a 28 horas por guarda legal. Después de poner como primera fecha de inventario el día 27 de julio de 2006, el día 18 de Julio del 2006 se cambia la fecha al 24 de julio de 2006. Habiendo presentado mi horario de Guarda Legal en los 15 días antes como marca la Ley y sin recibir notificación de cambio o incidencia en contra, el día 18 de julio del 2006 mi jefa de sección me notifica que el inventario se realizará el día 24 de Julio del 2006 a las 5 de la mañana. Notifico a mi jefa que mi guarda legal estaba organizada en base al horario presentado dentro del plazo legal de 15 días y que al presentarlo no se me notifico incidencia alguna en referencia al día 24 de Julio del 2006. La jefa me indica entonces el día del inventario anterior al citado así como el horario para ese día sin dar pie a otro arreglo. Ya que en el inventario anterior al citado se me permitió acudir en horario nocturno por mi situación de guarda legal y así compaginar trabajo y familia, mi sorpresa es cuando el día 22 de Julio del 2006 se me cita en una reunión con el gerente y personal en la que se me expone una vez más el horario de las 5 de la mañana sin otro arreglo familiar me es imposible acudir, la dirección del centro me comunica que si el día 24 de Julio del 2007 a las 5 de la mañana no estaba en el inventario, acciones disciplinarias. En septiembre del 2006 la Dirección de Eroski S. Coop. me notifica que se me ha abierto un expediente con la sanción propuesta por la Dirección de falta grave con amonestación por escrito, por entender que la falta cometida se refiere a mi indisciplina y a mi proceder irregular respecto a las labores y responsabilidades de cada socio. Después de recurrir dicha falta la empresa me comunica que mantienen los cargos. Es por esta situación por la que les pido me asesoren en cómo proceder ante dicha situación”.

Se adjuntan Estatutos y Régimen Interno de la mercantil Eroski S. Coop. y copia de la resolución del Consejo Rector.

El día 29 de mayo de 2007, se dicta acuerdo de inicio de procedimiento de investigación, moti-

vada por la queja contra Eroski S. Coop. por existir presuntos indicios de un hecho discriminatorio por razón de sexo.

Con fecha 31 de mayo de 2007, la Defensoría notifica el acuerdo de inicio de procedimiento de investigación a ambas partes y establece un plazo de 15 días para que éstas puedan examinar el procedimiento instruido, formular alegaciones y aportar cuantos documentos e informaciones estimasen convenientes.

Con fecha 4 de junio de 2007, desde la Defensoría se solicita a la entidad Eroski S. Coop. la siguiente información:

- Expediente laboral de la socia nº 2347, Dña. _____.
- Número de inventarios en la que ha participado la socia durante los últimos 5 años.
- Número, fecha y hora de inventarios realizados durante los últimos 5 años en función de la variable de trabajadoras y trabajadores con hijos menores de ocho años.

Con fecha 2 de julio de 2007, se da registro de entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de un escrito de alegaciones remitido por Dn. _____ en representación de la entidad Eroski S. Coop. en el que expone:

“En primer lugar, se ratifica el compromiso explícito y público, de EROSKI, S. COOP, de integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa. En esta línea, EROSKI S. COOP. ha asumido una serie de principios y compromisos que conforman su Política de Igualdad, y entre otras muchas acciones se ha creado el Observatorio de la Mujer. Este compromiso de EROSKI S. COOP. con las políticas igualitarias en el ámbito laboral, se ha visto reconocido con la obtención del distintivo de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres concedido por EMAKUNDE.

Tras la exposición anterior, se les adjunta copia del expediente disciplinario del que fue objeto dicha socia, por negarse a la realización del inventario anual por encontrarse en situación de reducción de jornada (...) ya que el estar disfrutando de una reducción de jornada no exime al socio de la realización de los dos inventarios anuales, que obviamente se realizan fuera de la jornada ordinaria (...).

Este hecho no supone en modo alguno una discriminación por razón de sexo, ni ninguna conculcación del derecho de igualdad. En los inventarios anuales de Eroski participan la totalidad de los trabajadores de la plantilla, sin distinción alguna por su sexo o situación familiar, los que son padres o madres y los que no lo son, los que tienen mayores o dependientes a su cargo y los que no, y en todos los casos no suponen un incremento de la jornada diaria ya que se compensa el tiempo dedicado al mismo con descanso.

(...) La reducción de la jornada opera sobre la jornada ordinaria del socio, pero la realización del inventario no está incluida en esta definición sino que es una obligación independiente y que no entorpece en modo alguno el ejercicio de la guarda legal. No olvidemos que estamos hablando de la realización de dos inventarios al año. Además, que la realización del inventario por su propia naturaleza, es imposible de llevarse a cabo dentro de la jornada ordinaria ya que hay que realizarlo cuando el centro se encuentre cerrado a público por razones obvias.

(...) habrá que ver en primer lugar la definición que de la discriminación ha efectuado el Tribunal Constitucional (...) En este sentido, el TC en sentencia nº 175/2005 de 4 de julio (RTC 2005, 175) ha señalado que: hemos de comenzar recordando que el art. 14 CE, junto a la cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley con el que inicia su contenido, contiene la prohibición de una serie de motivos concretos de discriminación (...).

Establece el Tribunal Constitucional, que en estos casos incumbe al autor de la medida el papel de probar que su medida obedece a motivos razonables y ha sido ajena a todo propósito atentatorio a un derecho

fundamental. (...). No se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la de acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales. Por este motivo es exigible un principio de prueba a revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de la discriminación (por todas, STC 171/2003, de 29 de septiembre (RTC 2003, 171):

Teniendo en cuenta la doctrina del T. Constitucional expuesta, queremos manifestarles nuestra reiteración de que el hecho de que en la realización de los inventarios anuales de EROSKI, S. COOP. participen la totalidad de los socios/as, independientemente de que estén o no disfrutando de reducciones de jornada por cuidado de menores y de si son hombres o mujeres, no supone en absoluto una discriminación, ya que responde a una necesidad objetiva y razonable de organización de la empresa ajena por completo a todo propósito atentatorio de derecho alguno”.

A dicho escrito de alegaciones se adjunta la documentación siguiente:

- Expediente sancionador relativo a la socia por negarse a realizar el inventario.
- Plantilla total del Hipermercado Eroski Leioa.
- Distribución de la plantilla, fechas y horas de los inventarios realizados en los últimos 3 años.

Con fecha 3 de septiembre 2007, la Defensoría reclama a Eroski S. Coop. la información solicitada por escrito el día 4 de junio de 2007 y no adjuntada a la documentación recibida. Dicha documentación está relacionada con el expediente laboral de la socia; número de inventarios en los que no ha participado la socia durante los últimos 5 años; número de mujeres y hombres que han solicitado acogerse a una reducción de jornada; número de mujeres y hombres que están acogidos a una reducción de jornada; y las personas acogidas a medidas de conciliación que

participaron en el inventario del día 24 de julio de 2006.

El día 11 de octubre 2007, en la Defensoría se da registro de entrada a la documentación arriba indicada.

El día 24 de septiembre 2007, desde la Defensoría se solicita a Dña. _____ la siguiente documentación: contrato de trabajo de la solicitante y documentación acreditativa referente a la imposibilidad de ambos cónyuges de poder cuidar del hijo menor de edad el día 24 de julio de 2006 a las 5 de la mañana.

Con fecha 15 de octubre de 2007, se da registro de entrada en la sede de la Defensoría a un Burofax que contiene el contrato de trabajo de la interesada y el calendario que el día de autos tuvo que realizar su marido Dn. _____.

El día 21 de noviembre de 2007, la Defensoría notifica a ambas partes el inicio del trámite de audiencia estableciendo para tal fin un plazo de 15 días. En esta fase del procedimiento de investigación las partes no aportan alegaciones o documentos adicionales al expediente.

Fundamentos de Derecho

En virtud de lo establecido en los apartados a) y b) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, corresponde a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres “*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*” y “*la de 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*”.

Asimismo, el artículo 5 apartado i) del Decreto 119/2006 atribuye a la Defensora la función de “*decidir sobre la iniciación y resolución del procedimiento de investigación*”.

El procedimiento de investigación se rige por lo establecido en el Decreto 119/2006, de 13 de junio, y en su defecto por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Decreto 119/2006 en su artículo 18.3 establece que “*en el caso de que la persona contra quien va dirigida la queja incumpla las recomendaciones realizadas por la Defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales*”.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es conoedora de la labor que Eroski S. Coop. realiza en aras de lograr la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Prueba de ello es la obtención del distintivo de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades concedido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en virtud de la resolución de 3 de Agosto de 2006.

La sentencia del TC 3/2007, de 15 de enero, ha reconocido la dimensión constitucional que tiene, desde la perspectiva del derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación por entre otras circunstancias, por razón de sexo, la denegación del ejercicio de los derechos parentales establecidos en la Ley, entre ellos, el que se enjuiciaba en el caso concreto, la reducción de jornada de trabajo por cuidado de un menor.

Desde esa dimensión del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, hay que ponderar el conflicto de intereses que en supuestos

como el presente se suscita entre las necesidades económicas y organizativas de la empresa y las necesidades específicas familiares de los trabajadores y trabajadoras, a las que atienden los derechos derivados de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, reconocidos legalmente.

Además, como señala la citada sentencia “*la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del artículo 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y la infancia (artículo 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego*”.

Analizadas y valoradas desde las anteriores premisas, en base a las circunstancias que se han puesto de manifiesto en este caso, no desmentidas por las alegaciones de ambas partes, se constata que la dirección de la Cooperativa no ha valorado y ponderado en su decisión, antes de sancionar a la socia, la posibilidad de un acuerdo sobre la realización del inventario que se realiza en horario distinto de su jornada ordinaria y de cómo afectaba a las necesidades familiares que subyacen al ejercicio del derecho a la reducción de jornada, como se pone de manifiesto en sus alegaciones que remite a la Defensoría, donde sólo se alegan razones de tipo organizativo.

Esto es, se pone de manifiesto y se afirma -en sus alegaciones- que *"el hecho de que en la realización de los inventarios anuales participen la totalidad de los socios/as, independientemente de que estén o no disfrutando de reducciones de jornada por cuidado de menores y de si son hombres o mujeres, no supone en absoluto una discriminación, ya que responde a una necesidad objetiva y razonable de organización de la empresa ajena por completo a todo propósito atentatorio a derecho alguno"*.

Desde el reconocimiento de los derechos que a la empresa le asisten en la organización productiva y económica y, por ello, la facultad de llevar a cabo los inventarios anuales en la forma y periodicidad que tenga por conveniente, como decisiones legítimas que a la misma corresponde adoptar, no puede dejar tampoco de considerarse cómo el ejercicio de sus facultades afecta a los legítimos derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Acreditado en el presente caso que la realización de los inventarios exige una especial disponibilidad temporal de los trabajadores y trabajadoras, aunque el total de horas de la jornada no se amplíen porque, según se afirma, se establecen las compensaciones precisas, para respetar el derecho de los trabajadores a la conciliación, resulta obligado, según se extrae de la doctrina de la STC 3/2007, valorar en cada caso las concretas circunstancias para tratar de respetar el derecho de la trabajadora afectada que lo hiciera compatible con las necesidades organizativas de la empresa.

En el supuesto de que la incompatibilidad fuese manifiesta, se debe de ponderar la prevalencia de los intereses en conflicto, para sacrificar el que resultase menos prevalente, desde la perspectiva del derecho a la libertad de empresa y la legitimidad de sus decisiones organizativas y de los derechos de conciliación desde la dimensión del derecho a la igualdad.

A la vista de las alegaciones de ambas partes (formuladas por Eroski el 3/09/2007 y por la interesada el 16/10/2007), sin poder afirmar que se haya incurrido en discriminación por razón de sexo, esta Defensoría observa la falta de un esfuerzo de la Dirección de la Cooperativa para tratar de hacer compatible la organización del inventario con la específicas necesidades de la socia _____ acogida por razones familiares a una reducción de jornada, teniendo en cuenta que su esposo también trabajaba en horario que podría ser coincidente con el exigido para realizar el inventario.

Una vez realizado el esfuerzo de conciliación de necesidades, si se planteara como podría haber sido el caso, que tal compatibilidad no resulta posible, de acuerdo con la tendencia actual de los tribunales de justicia, se decantaría la decisión a favor de la prevalencia del derecho de la socia. En tal sentido se pronuncian, entre otras recientes resoluciones judiciales, la sentencia de la Audiencia Nacional de 8 de febrero de 2007 (AS 2007/853).

Esta perspectiva ha sido recogida posteriormente al hecho en cuestión en el artículo 44 de la Ley 3/2007, de 13 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el que se establece que *"los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en el ejercicio"*.

Ante la ausencia de una negociación que debería haberse llevado a cabo para ponderar las razones que asistían a la socia-trabajadora para no acudir a la realización del inventario y, dada la prevalencia de su derecho desde la perspectiva del derecho a la igualdad, la sanción que se le impuso, podría ser contraria al derecho que constitucionalmente la asistía.

A tenor de la Ley de Cooperativas de Euskadi, 1993 (texto modificado), en su Título I, de la sociedad cooperativa, capítulo I disposiciones generales, su artículo 1 expone que *"la cooperativa es aquella sociedad que desarrolla una empresa que tiene por objeto prioritario la promoción de las actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los mismos, observando los principios del cooperativismo y atendiendo a la comunidad de su entorno"*.

Con la decisión de sancionar a la socia nº _____ no se estaría respetando el cumplimiento del contenido de esta definición de cooperativa en lo concerniente a la satisfacción de las necesidades de sus miembros. Puesto que la cooperativa Eroski Leioa S. Coop., entidad democrática que ante una situación de fuerza mayor de esta socia no contempla dicho precepto.

Asimismo, desde el punto de vista de los valores éticos del cooperativismo aprobados en el Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), celebrado en Manchester (1995), se subraya la importancia de la preocupación por los demás. En el caso que nos concierne, se debería suponer que la cooperativa Eroski Leioa S. Coop. debería preocuparse por personas ajenas a la propia cooperativa pero, especialmente, de aquellas que hacen parte de la misma.

Dado que otro de los valores éticos del cooperativismo hace referencia a la importancia de la ayuda voluntaria y mutua, sería de esperar dicha ayuda mutua entre los compañeros y compañeras de la cooperativa Eroski Leioa S. Coop. y que, en virtud de los valores reseñados, la situación objeto de la presente no se hubiera llegado a plasmar en la apertura de un expediente disciplinar.

Finalmente, recordar que el cooperativismo se sustenta en criterios que priorizan a las personas

en lugar del capital. También, en el caso que nos ocupa, se podría deducir que la decisión adoptada por la Cooperativa Eroski Leioa S. Coop. parece haber estado condicionada por criterios de naturaleza del capital.

Resolución

En vista de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº Q/09/2007 y el marco normativo aplicable la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres propone a Eroski S. Coop. las siguientes recomendaciones:

- Anular la sanción a la socia Dña. _____.
- Con el fin de integrar de manera efectiva el principio de igualdad en la gestión de la organización del tiempo de trabajo en la Cooperativa Eroski Leioa S. Coop., dada la excepcionalidad de los inventarios anuales y la necesidad de realizarlos fuera de la jornada habitual, se recomienda su planificación anticipada, negociando con los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares, y especialmente con los que estén acogidos a permisos o reducciones de jornada, la forma de su realización con el objetivo de evitar que los mismos se encuentren impedidos o con graves dificultades de responder a los requerimientos de la empresa por razones familiares objetivamente justificadas siempre que no entrañen abuso de derecho por su parte frente a la empresa y a los demás trabajadores sin cargas familiares.

Solicitud Q/27/2007

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 17 DE DICIEMBRE DE 2007 QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE Nº Q/27/2007

Antecedentes de Hecho

Con fecha 30 de julio de 2007, Dña. _____, en representación de la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (en adelante, FEDEP²), presenta queja nº Q/27/2007 frente a la Confederación de Empresarios Vascos (en adelante, Confebask³) relatando los siguientes hechos:

"Como Presidenta de la Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi(FEDEP), les dirijo la presente con el objeto de hacerles llegar la siguiente queja:

En varias ocasiones nos hemos dirigido a CONFEBASK, con el fin de solicitar nuestra incorporación en su organización actual, y lograr así la representación visible del empresario femenino dentro de nuestra patronal. La respuesta siempre ha sido que podemos integrarnos individualmente, pero no como colectivo, ya que CONFEBASK está estructura por sectores.

Sin embargo, las organizaciones empresariales de las demás Comunidades Autónomas, tienen incorporadas en su seno, y con plena representación, a sus respectivas Federaciones y Asociaciones de Empresarias. Produciéndose incluso, la paradoja de que, por pertenecer FEDEP a OMEGA, quien a su vez está integrada plenamente en la GEOE, también nosotras participamos en ésta última, a través de OMEGA.

Entendemos que, por tanto, sufrimos una doble discriminación: primero por negársenos la incorporación a CONFEBASK como colectivo de empresarias, y segundo por ser la única Comunidad Autónoma en la que las mujeres, como tales, no están integradas en su organización empresarial correspondiente.

Todo lo cual ponemos conocimiento, para que si lo considera de interés inicie los trámites oportunos a fin de lograr dicha integración".

En fecha 31 de julio de 2007, la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA) envía la siguiente documentación:

- Certificado expedido por la Confederación de Autónomos y Profesionales de España (CAYPE)

referente a la integración de AMPEA en la misma.

- Estatutos de CAYPE.
- Certificado referente al cumplimiento de CAYPE con los criterios establecidos por la legislación, firmado por Dn. _____, Director General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En fecha 2 de agosto de 2007, AMPEA envía a la Defensoría el certificado firmado por el Secretario de la Federación de Asociaciones Empresariales de Burgos, donde queda constancia que la Asociación de Mujeres Empresarias de Miranda de Ebro y Comarca pertenece a la misma.

El día 14 de agosto de 2007, la Defensora remite (con efecto de notificación 11 y 13 de septiembre) a las partes el acuerdo de inicio de procedimiento de investigación motivada por la queja contra Confebask en relación a la posible discriminación que por razón de sexo que sufre FEDEP ante la negativa, por parte de Confebask, para incorporarse en esta entidad como colectivo. En dicha notificación, se establece un plazo de 15 días para formular alegaciones y aportar cuantos documentos e informaciones estimasen convenientes.

Con fecha 19 de septiembre de 2007, tiene entrada en esta Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres escrito de alegaciones remitido por Dn. _____, en representación de la entidad Confebask, en el que expone:

"Muy Sra. nuestra:

He recibido con fecha 14 de septiembre de 2007, su escrito en el que me da cuenta de la apertura de un expediente de investigación (Q/27/2007).

No puedo ocultar mi sorpresa y la de la organización que presido ante los hechos que en el mismo se exponen. En primer lugar, he de manifestar que en ningún momento se han dirigido a Confebask ni la Federación demandante ni su Presidenta, a la que desde luego no conozco.

² La Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi-FEDEP, está constituida por ASPEGI (Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa), AED (Asociación de Empresarias y Directivas de Vizcaya) y AMPEA (Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava).

³ La Confederación de Empresarios Vasca (CONFEBASK) se encuentra constituida por tres organizaciones territoriales: ADEGI (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa), CEBEK (Confederación Empresarial de Bizkaia) y SEA (Sindicato de Empresarios Alaveses).

Si ella cree que alguna vez eso ha sido así, tal y como manifiesta, le ruego que aporte los datos o justificantes de las solicitudes que dice haber formulado.

La mejor prueba de la falta de veracidad de la imputación es la respuesta que dicen haber recibido de nuestra organización, "ya que Confebask está estructura (da) por sectores".

Muy al contrario, Confebask se estructura en base territorial y no sectorial, tal y como lo refleja los Estatutos Sociales (art.1, 8...) y las organizaciones sectoriales únicamente pueden alcanzar la cualidad de miembros adheridos. Le acompaño los Estatutos referidos a los efectos de información oportuna.

En segundo lugar, he de manifestarle que dentro de las organizaciones empresariales que integran Confebask, no existe distinción alguna por razón de género, siendo el único elemento aglutinante su carácter empresarial. Y no puede ser de otra forma, dado que la condición de afiliado recae en la empresa con independencia de las características de su titular o representante legal. Este modo de afiliación es, por otra parte, el que a efectos de representación institucional de los empresarios establece la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso sí que quiero significar que el número de empresas en que su titularidad o representación es ostentada por mujeres es amplio y creciente.

En tercer lugar, nada afecta a Confebask lo que pueda ocurrir en otras organizaciones empresariales, que naturalmente responderán a su modelo asociativo que no tiene qué coincidir con el de nuestra organización, habida cuanta del principio de libertad de asociación, pero con toda seguridad cumplirán los requisitos que establezcan sus respectivos Estatutos.

Finalmente, quiero ponerle de manifiesto que Confebask siempre ha sido firme defensor de la igualdad entre mujeres y hombres, y de ahí el papel especialmente activo que desempeñó en la elaboración del Anteproyecto de Ley, que dio lugar a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, no sólo por convicción, sino en defensa de las numerosas titulares y representantes de empresas integradas en las organizaciones territoriales miembro de Confebask.

Confío en poder haberle aclarado suficientemente las imputaciones de una denuncia, en nuestra opinión, carente de fundamento. No obstante, quedamos a la disposición de la Defensoría para la Igualdad para ampliar o aclarar los extremos que juzgue oportuno".

Confebask adjunta copia de la escritura de constitución en la que incorpora los Estatutos. El día 24 de septiembre de 2007 (con efecto de notificación 27 de septiembre), la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres solicita a FEDEP documentación acreditativa referente a la solicitud de ingreso como Asociación de Mujeres Empresarias en Confebask; y documentación acreditativa referente a la negativa emitida por Confebask a la solicitud de ingreso en dicha entidad como colectivo. Transcurrido el plazo establecido al efecto de 15 días hábiles, FEDEP no ha presentado los documentos pertinentes requeridos para esclarecer el caso.

El día 31 de octubre de 2007, en la sede de la Defensoría se da entrada a la siguiente información: solicitud de ingreso de la Asociación de Empresarias y Directivas de Vizcaya (en adelante, AED) en el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya (en adelante, CIMV); acta de 16 de mayo de 1996, en el que se recoge el Acuerdo de Integración de AED en el CIMV, firmada por Dn. _____, en calidad de presidente del CIMV y por Dña. _____, en calidad de Presidente de la AED; y tres cartas firmadas por Dña. _____ y Dña. _____, en nombre y representación de AED, en las cuales manifiestan determinados obstáculos que estas empresarias y directivas sufren por parte del CIMV como: la falta de determinación de la cuantía de cuota a abonar y los efectos derivados de esta situación.

El día 16 de octubre de 2007, desde la Defensoría se solicita a Confebask el Reglamento de Régimen Interior.

El 23 de octubre de 2007 Confebask responde:

"En contestación a su atenta del 16 del corriente mes, he de informarle que desde su constitución "Confebask" no ha elaborado ni aprobado Reglamento de Régimen Interior, por lo que no es posible atender a su solicitud.

No obstante, ha de indicarles que ninguno de los supuestos que los Estatutos contempla como susceptibles de ser regulados por un eventual Reglamento de Régimen Interior sería aplicable al presente caso.

Por último, al tiempo que reitero todo lo manifestado en mi comunicación de 17 de septiembre último, quiero mostrar mi disposición y la de nuestra organización para cuantas informaciones considere oportuna".

Fundamentos de Derecho

En virtud de lo establecido en los apartados a) y b) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, corresponde a la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres *"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" y "la de 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".*

Asimismo, el artículo 5 apartado i) del Decreto 119/2006 atribuye a la Defensora la función de *"decidir sobre la iniciación y resolución del procedimiento de investigación".*

El procedimiento de investigación se atiene a lo regulado en el Decreto 119/2006 y en su defecto a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Con fecha 27 de septiembre de 2007, la Defensoría solicita a FEDEP la remisión de información relacionada con su petición de ingreso como colectivo en Confebask, así como la correspondiente respuesta negativa de Confebask, concediéndole al efecto un plazo de 15 días para remitir dicha información.

En el plazo legal establecido por parte de la Defensoría, FEDEP no presenta la documentación solicitada, aunque la misma es requerida en diversas ocasiones, si bien se remite una documentación que no se corresponde con la solicitada. Por ello, y en virtud de lo establecido en el artículo 71 de la Ley 30/1992, la Defensoría entiende que FEDEP desiste en su petición y en consecuencia concluye con la siguiente

Resolución

- Dar por concluido el presente procedimiento de investigación y proceder a archivar el expediente nº Q/27/2007.

Solicitud D/06/2006

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 3 DE MAYO DE 2007 CON EMISIÓN DE RECOMENDACIÓN QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN REFERENTE AL EXPEDIENTE D/06/2006

Antecedentes de Hecho

Durante las fiestas de Bilbao (23 de agosto 2006), en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se presentó una solicitud por parte de la Asamblea de Mujeres de Bizkaia y la comparsa Mamiki, en relación a la barraca "La Mansión del Terror" instalada en el parque Etxeberria de Bilbao, debido a que la parte exterior de la misma

estaba decorada con grandes paneles donde hombres encapuchados y vestidos como en la Edad Media torturaban a mujeres.

Este hecho denunciado en la Defensoría fue comunicado al Departamento de Cultura del Ayuntamiento de Bilbao. Esta institución utiliza un Protocolo para la recogida de información previa a la concesión permisos para desarrollar actividades relacionadas con el ocio y los espectáculos.

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 dicho Protocolo.

Desde la Defensoría se contactó con la Subdirectora del Área de la Mujer y con la Subdirectora Jurídico Administrativa del Área de Cultura y Euskera del Ayuntamiento de Bilbao, al objeto de transmitir la queja interpuesta por la Asamblea de Mujeres de Bizkaia y la comparsa Mamiki.

La Subdirectora Jurídico Administrativa del Área de Cultura y Euskera del Ayuntamiento de Bilbao comunicó a la Defensoría la resolución en la que a solicitud de la AFADE (como titular de la autorización concedida por el Ayuntamiento) se decide ocultar las imágenes objeto de la queja.

Fundamentos de Derecho

Es competente para la resolución del presente procedimiento de investigación la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en virtud de lo dispuesto en el artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (publicado en el BOPV de 2 de marzo).

El Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dicta lo siguiente "Los fines de la

Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres son la promoción del 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" (artículo 2.1).

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece entre las funciones de la Defensoría "*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" (artículo 63.1).*

El artículo 26.2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero de 2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dispone que "*Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres".*

A tenor del artículo 26.2 de la Ley 4/2005 se "*prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres".*

Y se emite la siguiente

Recomendación

- "*Que la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi, AFADE, 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/02/2007

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2007 QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE N° D/02/2007

Antecedentes de Hecho

Con fecha 13 de febrero de 2007 Dn. _____ con DNI _____, presenta la denuncia nº D/02/2007 contra la empresa S.A.S. System Automotive, relatando los siguientes hechos:

"El viernes 5 de enero me informo en el departamento de Recursos Humanos, dirigido por _____, sobre las condiciones para solicitar un excedencia por cuidado de menor, al mismo tiempo le comunico que la duración de la misma sería aproximadamente de tres meses desde mitad de abril hasta mitad de julio. El lunes 8 de enero el director gerente de la empresa _____, el jefe del departamento de Logística _____ junto con _____, responsable de RR.HH., me convocan a una reunión y sacan a relucir un problema de producción de piezas y la consiguiente pérdida económica debido a ello. Este tema tuvo lugar a finales de noviembre y principio de diciembre sin que hasta esta fecha me pidieran responsabilidades, era un asunto además tratado cuando se produjo el problema. Al mismo tiempo me preguntan sobre mi intención de solicitar una excedencia,

yo les confirmo en esa reunión mi interés en la misma, concluyendo de este modo la reunión. En ningún momento se me plantea una sanción o una falta por error cometido, el sistema de faltas es habitual en la empresa, y a lo largo de los cinco años que venía trabajando en la misma nunca me habían sancionado.

El miércoles 10 de enero por la tarde de nuevo me vuelven a convocar, en este caso junto a _____, _____, se encuentra el responsable de RR.HH. de S.A.S. Iberia, el Sr. _____ y me reciben poniéndome encima de la mesa el finiquito con un despido improcedente. Tras unos momentos de perplejidad, les pregunto si se debía a mi deseo de solicitar una excedencia, me responden que no y que son un cúmulo de circunstancias, sin concretar las mismas. Dado que en ningún momento llegué a solicitar la excedencia por escrito, decido aceptar el despido improcedente ya que después de asesorarme jurídicamente me informan de que a lo máximo a lo que puedo aspirar es a una readmisión ya que en el aspecto económico me daban el máximo de indemnización. La readmisión no la contemplo debido a la situación creada muy poco propicia para el desempeño de mis funciones. Aunque soy consciente de que es imposible demostrar que ha existido un caso de discriminación, sí que quiero dejar patente que se han vulnerado mis derechos, mi derecho a poder cuidar de mi hijo. Por lo tanto, quiero hacer llegar a las instituciones públicas este tipo de actuaciones miserables que se dan en las empresas privadas, que de manera sibilina se burlan de las leyes, en este caso de las medidas pro-conciliación de la vida laboral-familiar.

Por todo ello, pido que se tengan en cuenta este tipo de conductas, que se investiguen, que se saquen a la palestra, ya que de otro modo de poco o nada sirven este tipo de leyes que buscan la conciliación de la vida laboral y familiar así como la igualdad entre sexos".

En fase de actuaciones previas y al objeto de valorar el caso, con fecha 28 de Junio de 2007, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres solicita a la entidad S.A.S. System Automotive información sobre el tratamiento y las decisiones adoptadas por la misma con respecto a Dn. _____.

Con fecha 12 de julio de 2007, a la citada solicitud se recibe contestación de la Directora del Departamento de

Recursos Humanos, Dña. _____, mediante escrito presentado en la misma sede de la Defensoría en la que manifiesta:

"(...) 1º.- Que efectivamente el trabajador citado me comentó tiempo atrás su intención de coger excedencia de corta duración para cuidar de su hijo nacido el 29/09/2006, sin que por su parte solicitase formalmente la misma; desconociéndose por tanto en cuanto a mí se refiere las fechas y la duración de la pretendida excedencia. Es decir nunca hubo petición de excedencia sino mero comentario.

2º.- Con absoluta independencia de lo anterior, el trabajador citado venía presentando serios problemas por su falta de implicación o desinterés en el desempeño de su trabajo (...).

3º.- Como consecuencia de todo lo indicado y la dirección de la planta y la dirección de RR.HH. tomaron la decisión de realizar un despido disciplinario con reconocimiento de su improcedencia y abono de 13.228,55 € como indemnización, frente a lo que el trabajador prestó su conformidad extinguiendo la relación laboral con la empresa. Tal decisión fue absolutamente independiente de la conversación mantenida sobre la posible excedencia, ya que los directivos que decidieron el despido, no sabían nada de la misma que se mantuvo exclusivamente con mi persona.

4º.- La empresa tiene una plantilla de 119 de trabajadores de los que el 55% son mujeres; de los que el 6,7% tienen reducción de jornada para el cuidado de un menor; existiendo en la actualidad dos bajas por maternidad y dos bajas por riesgo durante el embarazo (...)"

El día 12 de septiembre de 2007 se acuerda el inicio de procedimiento de investigación motivada por la denuncia contra la empresa S.A.S. System Automotive en relación a una presunta discriminación por razón de sexo.

Con fecha 19 de septiembre de 2007 se notifica este acuerdo a la empresa otorgándole un plazo de 15 días para formular y aportar cuantas alegaciones, documentos e informaciones estimen convenientes.

Con fecha 3 de octubre de 2007 tiene entrada en esta Defensoría escrito de alegaciones remitido por

Dn. _____, con DNI _____, en nombre y representación de la entidad S.A.S. Autosystemtechnic S.A. enelque expone las siguientes alegaciones:

"Primera.- Se niega rotundamente la versión de los hechos que formula Dn. _____, en especial en cuanto a la fecha en que se dirigió a la Jefe de Recursos Humanos _____, a la conversación que la citada señora mantuvo con el trabajador fue a raíz del nacimiento de su hijo y en fechas próximas a su nacimiento que ocurrió el día 29/09/06.

Segunda.- Para negar la versión de los hechos que formula el Sr. _____ en cuanto a la reunión que dice haberse celebrado el día 08/01/07 con la presencia del Director de la Planta (_____), el Jefe de Logística (_____), y la citada Jefe de Recursos Humanos; ya que en la misma en ningún caso se le preguntó sobre su intención de solicitar excedencia. Téngase en cuenta que tanto el Director de la Planta como el Jefe de Logística nada sabían de la consulta formulada, que por otra parte no pasó de ser una consulta y no una petición a la que habría que haberse dado respuesta en su caso.(...).

Tercero.- Consecuencia de los incidentes de producción de los perjuicios económicos y de imagen frente al cliente producidos; responsabilidad del Sr. _____, se decide su despido disciplinario por negligencia en el trabajo, si bien no queriendo perjudicar en exceso al citado señor, se decidió el reconocimiento de la improcedencia del despido y el abono de la máxima indemnización como el interesado manifiesta.

Cuarta.- No es cierto en modo alguno que el Sr. _____ no pudiera hacer otra cosa que percibir la indemnización, ya que como el mismo manifiesta bien podría haber solicitado la readmisión, en base a un despido supuestamente vulnerador de sus Derechos Fundamentales, lo que evidentemente declinó hacer, sin duda por falta de argumentos al respecto; máxime teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba que se produce en estos procedimientos como garantía del trabajador, y que

obliga a la empresa a probar que las causas del despido son las alegadas en su escrito y no otras.(...).

Quinta.- Debe quedar suficientemente claro, que en modo alguno ha existido una negativa a la excedencia para el cuidado de un hijo, ya que tal petición nunca existió y además el comentario realizado se separa de la fecha del despido del orden de tres meses.

Sexta.- Como ya se dijo la empresa cuenta con una plantilla de 119 trabajadores de los que el 55% son mujeres: de la misma un 6,7% tiene acreditada reducción de jornada y elección de turno para el cuidado de un menor; contando en la actualidad con dos bajas por maternidad y dos por riesgo durante el embarazo; lo que acredita un fiel cumplimiento de la normativa legalmente establecida, no habiendo sido condenada ni sancionada por vulneración de derecho fundamental alguno.

En su virtud;

SOLICITO: Se tenga por presentado este escrito y él hechas las manifestaciones que constan en su cuerpo, para que tras los trámites oportunos se sirvan sobreeser el expediente de referencia sin imputación de responsabilidad alguna para mi representada.

OTROSI DIGO: Que esta parte pretende valerse de los siguientes medios de prueba:

DECLARACIONES DE: _____ (Director de Planta); _____ (Jefe de Logística) y _____ (Jefe de Recursos Humanos) a realizar en el momento que determine la instructora.

DOCUMENTOS: Carta de despido, documento de finiquito, registro de incidencias con el cliente imputables al Sr. _____, plantilla existente, personas en situación de reducción de jornada y elección de turno; bajas por maternidad y riesgo del embarazo, que se aportaran a requerimiento de la instructora".

El día 24 de septiembre de 2007, desde la Defensoría se requiere a Dn. _____ (denunciante) datos de otra u otras personas que hubieran podido ser objeto de una situación similar a la que el plantea, no habiendo facilitado por parte del mismo ningún dato.

Fundamentos de Derecho

En virtud de lo establecido en los apartados a) y b) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, corresponde a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres "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" y "la de 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".

Asimismo, el artículo 5 apartado i) del Decreto 119/2006 atribuye a la Defensora la función de "decidir sobre la iniciación y resolución del procedimiento de investigación".

El procedimiento de investigación se atiene a lo regulado en el Decreto 119/2006, de 13 de junio, y en su defecto a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común/ Ley 2/1998, de 20 de febrero. El Decreto 119/2006 en su artículo 18.3 establece que "en el caso de que la persona contra quien va dirigida la queja incumpla las recomendaciones realizadas por la Defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales".

El artículo 55.4 del Texto Refundido por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, dispone:

"Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas

en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer la declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha".

El apartado 5 del mismo artículo en la redacción vigente anterior a la Ley Orgánica 3/2007 dispone:

"Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador".

Se ha constatado que no llegó a solicitar la excedencia, pero sí que se trató de dicha posibilidad.

No es posible aplicar el artículo 55.5 del Texto Refundido por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la nulidad del despido vinculada causalmente al disfrute de los permisos o excedencias familiares porque la literalidad del precepto lo impide, al no haberse llegado a solicitar la excedencia.

Las diligencias de investigación han acreditado que el trabajador y la empresa alcanzaron un acuerdo en conciliación administrativa previa a la vía judicial y que el despido ha sido calificado por las partes como improcedente. Ello permitirá presumir que no se cometió incumplimiento contractual grave por parte del trabajador, aunque también podría suceder que la empresa no hubiera cumplido con las formalidades legales exigidas. La primera hipótesis, unida a la alegación del trabajador de que la causa de la

decisión de la empresa fue el que manifestara su deseo de solicitar una excedencia por cuidado de un hijo menor, obliga a valorar si el móvil del despido pudo ser el que se ha denunciado, pues en tal caso, podría ser aplicable el apartado 5 del artículo 55 ET, en cuanto a que el móvil del despido encubriera una lesión de derechos fundamentales, en este caso, la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de los permisos y excedencias familiares.

La prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (hoy recogida en los artículos 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

La doctrina constitucional sobre la prueba de la discriminación, resumida en la sentencia 90/1997, de 6 de mayo, muestra *"la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador".*

Conforme a la doctrina constitucional la "inversión de la carga de la prueba" en los casos en los que se alega una lesión de derechos fundamentales, supone un reparto diferente a la regla general sobre la prueba, que sólo se admitirá cuando se presenten indicios de la existencia de discriminación, por lo que no bastará con una simple alegación en la demanda de la existencia de un trato desigual discrimi-

minatorio. (SSTC, 166/1987; 114/1989; 21/1992; 266/1993; 293/1993; 180/19994; 85/1995; 136/1996; 29/2002; 17/2005).

Al demandante le corresponde realizar desde el principio alguna actividad probatoria. De forma que el trabajador o trabajadora debe *"aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental (STC 38/1986) para que cubierto este primer e inexcusable presupuesto...sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios...."* (STC114/1989, entre otras).

Ambas partes han admitido que se trató de la posibilidad de que el trabajador solicitara la excedencia pero no se ha probado en qué fecha, esto es, si inmediatamente antes del despido como afirma el trabajador o en fechas próximas al nacimiento del hijo acaecido meses antes como afirma la empresa. La falta de conexión entre el hecho de que el trabajador manifestara su intención de pedir una excedencia y el despido, al lado de la ausencia de prueba de otras circunstancias, impide considerar que existan indicios a partir de los cuales hacer recaer sobre la empresa la carga de probar causas objetivas y razonables del despido, no lesivas del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Dichas causas se desconocen, pero no por ello se han de presumir inexistentes, toda vez que la empresa ha alegado motivos disciplinarios sobre los que no se hace preciso indagar, al no haberse cumplido el presupuesto de aportación de indicios por parte del trabajador que permitan presumir que la decisión de la empresa se debió a que había

manifestado su deseo de solicitar una excedencia, no siendo por ello posible hacer recaer sobre la empresa la prueba de la auténtica motivación del despido que fue aceptado en acto de conciliación por ambas partes. En consecuencia, no es posible considerarlo sospechoso de móvil discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales.

Tampoco se ha podido deducir de las diligencias de investigación sospecha o apariencia de que en la empresa se produzca una situación o exista un clima de discriminación o contrario al disfrute en condiciones de igualdad de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al no haberse alegado que a otros trabajadores, cualquiera que sea su sexo, se les impida u dificulte el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente.

Resolución

- En vista de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación no se deriva la existencia de un acto discriminatorio por razón de sexo y se da por finalizada y, en consecuencia, archivada la denuncia D/02/2007.

Solicitud D/30/2007

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE 17 DE DICIEMBRE DE 2007 CON EMISIÓN DE RECOMENDACIÓN QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE OFICIO REFERENTE AL EXPEDIENTE N° D/30/2007

Antecedentes de Hecho

Con fecha 11 de septiembre de 2007, Dn. _____ presenta escrito ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el que dice y solicita:

"1° Que el solicitante es socio de la Asociación Recreativa GURI ZER,....."

2° Que en los Estatutos Sociales de la Asociación se contempla la transmisión de la condición por cesión del titular, "inter vivos" o "mortis causa", al heredero VARON por él designado, hasta el tercer grado y de forma exclusiva, esto es, con exclusión de las herederas MUJERES.

3° Atendiendo a lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se solicita conocer si la disposición estatutaria que dispone este tipo de transmisiones con exclusión de las mujeres es adecuada a dicha normativa y si es recomendable modificar dicho precepto estatutario para que la transmisión de la condición de socio se deduzca con independencia del género".

En la fase de diligencias previas, con fecha 16 de septiembre de 2007, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres solicita copia de los Estatutos Sociales de la Sociedad Recreativa Guri Zer al Registro de Asociaciones de Bizkaia del Gobierno Vasco.

Con fecha 20 de septiembre de 2007, se dictó el acuerdo de incoación en procedimiento de investigación de oficio por presunta discriminación por razón de sexo motivado en la redacción de los Estatutos Sociales de la Asociación Recreativa Guri Zer de Munguía.

Dicho Acuerdo se notificó a la Asociación Recreativa Guri Zer el día 24 de septiembre de 2007, otorgándole un plazo de 15 días para formular cuantas alegaciones, documentos e informaciones estimasen convenientes, así como para solicitar la apertura de un periodo probatorio y proponer los medios de prueba que considerasen apropiados.

Con fecha 4 de octubre de 2007, tiene entrada en la sede de la Defensoría escrito de alegaciones

remitido por Dn. _____, en nombre y representación y en calidad de presidente de la Sociedad Recreativa Guri Zer en el que expone:

Alegaciones

PRIMERA: El día 23 de julio de 2007 se convocó una asamblea extraordinaria, al objeto de someter a votación la modificación de varios de los estatutos sociales y los de régimen interior, precisamente para que se equipararan los derechos entre mujeres y hombres y debido a la sensibilidad a ese respecto, Respecto a los estatutos sociales se propuso el siguiente texto para los artículos 27 y 28. "Redacción de los artículos citados". El resultado de la votación fue de un 60,60% de los votos emitidos favorable a modificar los estatutos, pero al ser necesario el voto afirmativo del 75% de los socios asistentes para la modificación de los estatutos, según lo establece el art. 42 de los mismos, no fue aprobada dicha propuesta de modificación. Tal y como se deduce en el texto propuesto, la intención de la junta directiva fue la de equiparar los derechos entre mujeres y hombres y de hecho la mayoría de los socios asistentes votaron en ese sentido, pero nos encontramos con el impedimento de que para la modificación es necesario el 75% de votos afirmativos. Sin embargo, la propuesta que se realizó a la asamblea para la modificación del reglamento de régimen interior fue aceptada por la misma y como dato más significativo fue que se suprimió de dicho reglamento el art. que recogía que las mujeres no podían entrar a la cocina del txoko.

SEGUNDA: La asociación que presido fue constituida hace más de 40 años, en un contexto muy diferente al que vivimos actualmente. Hay varios socios que tienen más de 80 años de edad y gran parte de socios tiene más de 70 años. Debido a su mentalidad, se han tenido que intro-

ducir las modificaciones de convivencia poco a poco. Inicialmente las mujeres sólo podían entrar al txoko dos días al año y pasados unos años los domingos, fiestas y víspera de fiesta.

Posteriormente, las mujeres podían entrar al txoko todos los días menos los viernes, que se consideraba día del socio. Hace pocos años se aprobó que las mujeres pudieran entrar todo los días del año. Durante todos estos años en el reglamento de régimen interior estaba establecido que las mujeres no podían cocinar en el txoko, ni tan siquiera entrar a la cocina, lo que se ha modificado en la asamblea de 23 de julio de este año, fecha desde la cual las mujeres pueden entrar a la cocina y cocinar de la misma manera que los hombres. La labor de la gente más joven ha sido ir convenciendo y educando a los más mayores de que era necesario equiparar los derechos de hombres y mujeres y teníamos pensado en la junta directiva volver a presentar, en la asamblea de socios de enero de 2008, la propuesta de modificación de los estatutos para equiparar los derechos de mujeres y hombres.

En este punto de las alegaciones relatan varios ejemplos de situaciones pasadas en que la discriminación por razón de sexo era una situación "normalizada" como: autorización firmada del esposo para abrir una cuenta en el banco hasta el año 1972; en el Athletic hasta hace pocos años las mujeres sólo podían ser abonadas y no socias del club; Alardes de Irun y Hondarribia; la entrega del tambor de oro en una Sociedad que no permite la entrada de las mujeres y la Ley sálica en la monarquía española para ser heredero a trono.

TERCERA: Incomprensión del porqué ha sido denunciada esta situación ante la Defensoría cuando ellos están trabajando por la igualdad de mujeres y hombres con la propuesta de modificación de estatutos sociales.

CUARTA: Con el objeto de dar traslado del expediente a los socios, se solicita una prórroga de plazo para presentar alegaciones".

El día 8 de octubre de 2007, se notifica a la Sociedad Recreativa Guri Zer la ampliación de plazo de alegaciones en otros 15 días. Transcurrido el segundo plazo, la Asociación Guri Zer, no realiza alegaciones complementarias.

Fundamentos de Derecho

La Ley 4/2005 en su artículo 64.2, apartados a) y b), establece entre las funciones de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres "*la de 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*" y "*la de 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*". Asimismo, el artículo 5 apartado i) del Decreto 119/2006 atribuye a la Defensora la función de "*decidir sobre la iniciación y resolución del procedimiento de investigación*".

De acuerdo con el contenido del escrito dirigido a la Defensoría por los miembros de la Junta Directiva de la Sociedad Recreativa Guri Zer, este órgano de gobierno y administración parece partidario de reformar los actuales Estatutos de la Asociación para suprimir la exclusión de las mujeres del derecho de asociación, que se contempla en los artículos 27 y 28.

De sus manifestaciones y alegaciones se deduce que tanto la Junta Directiva como una mayoría de socios -60%- consideran que la exclusión de las mujeres no es acorde con la realidad social. Por esta razón se propuso equiparar los

derechos de hombres y mujeres en asamblea celebrada al efecto, en la que no se obtuvo la mayoría cualificada de votos que exige el artículo 42 de los Estatutos.

La exclusión de las mujeres del pleno disfrute de bienes y derechos políticos, sociales, económicos y culturales, basada en la única y exclusiva condición de pertenencia al sexo femenino, constituye una discriminación directa.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los textos internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental del Derecho de la Unión Europea establecido en los Tratados y un objetivo de todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres exige la erradicación y prohibición de cualquier forma de discriminación por razón de sexo en todos los aspectos de la realidad económica, política, social o cultural, regidos por normas jurídicas.

Muchos e importantes avances se han producido en las últimas décadas para lograr la efectividad del derecho a la igualdad y eliminar la discriminación de las mujeres. Entre los más relevantes avances destacan los cambios educativos y en el mundo laboral. La mujer ha pasado de estar excluida del trabajo productivo, salvo en algunos sectores tradicionales de mano de obra no cualificada, a formar parte de la población activa más cualificada laboral y profesionalmente. Los cambios en el modelo productivo han supuesto un cambio de roles familiares cada vez más asumido socialmente. La tradicional exclusión de las mujeres de los espacios públicos está

desapareciendo, aunque todavía la participación no se haya equilibrado totalmente, tanto en lo que se refiere al empleo como al mundo de la empresa, la economía o la política.

Entre los factores que han impulsado la evolución del papel de las mujeres, han tenido gran importancia las reformas legales aprobadas en los últimos años. Estas reformas han afectado a numerosas parcelas del ordenamiento jurídico del ámbito de lo público, sin que hayan alcanzado totalmente a algunas formas de relación jurídica de carácter privado como son, entre otras, las regidas por la legislación de Asociaciones.

La necesidad de incidir más profundamente en las relaciones entre particulares o privadas para hacer efectivo el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en todos los ámbitos sociales es un objetivo que los más recientes cambios legislativos han propuesto. A dicha finalidad responde la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada por el Parlamento Vasco, cuyo artículo 2 declara aplicable los principios que establece en el artículo 3 a "*los poderes públicos vascos, así como a entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos, o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos*". Asimismo se declara aplicable a "*las Universidades Vascas y al sector privado*". Entre los principios del artículo 3 de la Ley se contempla la igualdad de trato y la "*prohibición de toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello*".

Para hacer efectivos dichos principios en actividades tradicionalmente no contempladas, la Ley ha previsto medidas de promoción de la igualdad a través de la adecuación de las políticas de subvenciones directas o indirectas, concesión de ayudas, participación de autoridades en actos,

prohibición de utilización de espacios públicos, etc., (artículos 24 y 25 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero). Todo ello con el fin de que en el ámbito de las relaciones privadas se avance hacia una mayor igualdad de mujeres y hombres.

Con la misma finalidad se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano al que se le atribuyen entre otras la competencia de "*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*".

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres propone la promoción de la igualdad "*en la órbita de las relaciones entre particulares*", estableciendo determinadas medidas en las empresas en materia de contratación o subvenciones públicas o en referencia a los Consejos de Administración.

En el marco de la legislación comunitaria europea, la necesidad de ampliar la eficacia del principio de igualdad a las relaciones de derecho privado es objeto de la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios, Directiva que ha sido objeto de transposición a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporando medidas en materias de bienes y servicios.

Tras recordar que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea, la Directiva delimita un ámbito de aplicación según el cual "*sólo podrán admitirse diferencias de trato cuando están justificadas por un propósito legítimo*"; añadiendo a continuación que "*pueden constituir propósitos legítimos, por ejemplo, la protección de las víctimas de la violencia por razón de sexo (en supuestos como la*

creación de refugios para personas de un solo sexo), las razones de intimidad y decencia (en supuestos como la oferta de alojamiento hecha por una persona de una parte de su vivienda), la promoción de la igualdad de género o de los intereses de los hombres o de las mujeres (por ejemplo, organizaciones de voluntarios del mismo sexo), la libertad de asociación (en los casos de afiliación a clubes privados para un solo sexo), la organización de actividades deportivas (por ejemplo, acontecimientos deportivos para uno de los sexos)". Ahora bien, se señala expresamente que "*toda limitación deberá ser adecuada y necesaria a tenor de los criterios emanados de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas*".

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas somete a un juicio de necesidad, adecuación o idoneidad las medidas que suponen una desigualdad de trato causantes de discriminación directa o indirecta. A tal fin se han de analizar los objetivos perseguidos, la necesidad de un trato diferenciado que responda a dichos objetivos y la idoneidad de la medida diferenciadora, con el fin de determinar si está objetivamente justificado un trato diferente por razón del sexo que permita considerar que no constituye discriminación directa o si el impacto adverso o desfavorable sobre uno de los sexos no constituye discriminación indirecta.

El artículo 2 de los Estatutos Sociales de la Asociación Guri Zer establece los fines de la misma, y son:

1. *Procurar distracciones recreativas, culturales y deportivas, siendo primordial el culto a la amistad entre los socios y simpatizantes.*
2. *Potenciar y desarrollar todo tipo de actividades culturales, deportivas y recreativas que ayuden*

al desarrollo personal y colectivo dentro del ámbito de actuación de la Asociación.

Los objetivos y fines de esta Asociación plasmados en los Estatutos responden a la libre voluntad asociativa de procurar las relaciones entre los socios y el desarrollo personal a través de la actividad recreativa, cultural y deportiva fomentando la amistad entre socios y simpatizantes.

Los anteriores fines y las actividades, que en consonancia con los mismos desarrolla la Asociación son comunes a otras asociaciones o sociedades que conforman el extenso entramado asociativo de Euskadi, las cuales constituyen un patrimonio cultural de la sociedad vasca y son parte de su idiosincrasia, fomentando una cultura popular de larga y rica tradición. Conocidos sus orígenes, desarrollo y evolución más reciente, se puede constatar que la fuerza de esa tradición, el respeto a valores del pasado, que son bienes sociales a preservar, son compatibles con una realidad actual que en muchas de estas asociaciones son acordes con una la evolución social.

Dicha evolución se manifiesta en la continua creación de nuevas asociaciones de similares fines así como en la incorporación a las existentes y más antiguas de personas jóvenes de ambos sexos. También, es un signo del cambio la flexibilización de algunas normas tradicionales como las que han excluido a la mujer de la participación en ellas. Así, en unos casos se ha equiparado en derechos a las mujeres en cuanto a la adquisición de la condición de socio, lo que han hecho muchas asociaciones y en otras se ha abierto la asociación de manera más limitada en horarios, días o dependencias, en lo que es una evolución acorde con los nuevos tiempos⁴.

A la vista de la lectura de los Estatutos de la Asociación Guri Zer, se suscita entre sus socios la duda de si la exclusión de las mujeres pudiera

ser considerada como discriminatoria. Tal exclusión se contempla de forma expresa en el artículo 27 cuando se regulan los requisitos de admisión y en el artículo 28 que regula la transmisión de la condición de socio por cesión del titular, "inter-vivos" o "mortis-causa", en los que se exige ser varón. Para afirmar que esta exclusión incurre en una discriminación directa por razón de sexo en virtud del artículo 3.1 apartado a) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres, es preciso analizar la justificación y objetivo perseguido, esto es, su razonabilidad, objetividad y proporcionalidad.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional; *"la asociación tiene como fundamento la libre voluntad de los socios de unirse y de permanecer unidos para cumplir los fines sociales"*; añadiendo que *"el derecho de asociación, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, comprende no sólo el derecho a asociarse, sino también el de establecer la propia organización del ente creado por el acto asociativo dentro del marco de la Constitución y de las leyes que, respetando el contenido esencial de tal derecho, lo desarrollen y regulen"*. (STC 218/1988, de 22 de noviembre, FJ 1).

El derecho de asociación se asienta en la libertad porque es la libre voluntad de asociarse para un fin legítimo lo que da contenido al derecho fundamental. De esta libertad deriva el derecho a auto organizarse y dotarse de la regulación normativa que mejor responda a las necesidades y fines que los socios hayan previsto.

La Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, en su artículo 2.5 establece que la organización interna y el funcionamiento de las asociaciones deben ser democráticos y con pleno respeto al pluralismo. Serán nulos de pleno derecho los pactos, dis-

⁴ De esta evolución reciente, particularmente en Gipuzkoa, tratan recientes estudios Las Sociedades Populares, Donostia 1870-2005, Rafael Aguirre Franco, Hiria Liburuak.

posiciones estatutarias y acuerdos que desconozcan cualquiera de los aspectos del derecho fundamental de asociación.

Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de la asociación serán entre otros el sistema de elección de los miembros de la Junta Directiva, reuniones y composición de la Asamblea General y admisión de socios.

Asimismo los apartados 2 y 3 del artículo 7 de la Ley 1/2002 respecto de los Estatutos establecen que éstos podrán contener cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la asociación. El contenido de los Estatutos de la Asociación Guri Zer no podrá ser contrario al ordenamiento jurídico. Como se deriva de su lectura, no cabe duda de que estos Estatutos son formalmente democráticos y respetan lo establecido por la Ley de Asociaciones.

El problema fundamental se suscita al plantearse si se cumplen los principios democráticos en relación con el funcionamiento interno de la Asociación Recreativa Guri Zer. En este caso, se ha de dar respuesta a la cuestión de si una exclusión de personas de un sexo, por el hecho de serlo, atendiendo a los fines recreativos y culturales, además del desarrollo de las relaciones basadas en la amistad entre sus miembros, unidos así por un vínculo moral, puede ser contraria al ordenamiento jurídico.

Para dar respuesta a esta crucial cuestión es preciso analizar si la exclusión está justificada objetiva y racionalmente teniendo en cuenta que se trata de una Asociación privada y que sus fines son los antes descritos. Al margen quedan

otro tipo de consideraciones como las consecuencias que para la propia Asociación podrían resultar de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, al impedir obtener ayudas o beneficios del sector público, directas o indirectas, que es una cuestión a considerar por los socios a consecuencia de la exclusión de mujeres.

A la vista de lo anteriormente razonado respecto al contenido del derecho fundamental de Asociación, no se podría afirmar a priori que la exclusión de las mujeres constituya abiertamente una discriminación vedada por el ordenamiento jurídico, porque no podría considerarse ilegítimo que la voluntad libremente manifestada de sus socios de compartir un espacio privado de amistad a través de actividades culturales, recreativas y deportivas, se organice con exclusión de las personas de un determinado sexo, dado que es el fomento de la amistad y el disfrute del ocio lo que fundamenta la Asociación. A ello se refiere la Directiva 2004/113/CE a la que antes se ha hecho mención.

Sin embargo, la realidad actual de la asociación, tal como se deduce a través de las alegaciones presentadas, lleva a esta Defensoría a la conclusión de la conveniencia de que la exclusión de las mujeres como socias sea eliminada de los Estatutos.

Entre las circunstancias que avalan la decisión de reforma estatutaria de signo igualitario se destaca el hecho de que una mayoría de socios es partidaria del cambio. También se ha tenido en consideración el acceso de las mujeres a las dependencias de la asociación con normalidad, lo que supone que participan en sus actividades ordinarias, pero en este caso lo hacen en condiciones de desigualdad, circunstancia ésta que

pone de manifiesto que ha perdido razón de ser la prohibición de acceder como socias, porque si participan aunque limitadamente de las actividades propias de la asociación, para las cuales la misma se constituye. La imposibilidad de ser socias de pleno derecho es un trato desfavorable cuya principal razón no se corresponde con los fines. La consecuencia es que la posible justificación de la regulación contenida en los estatutos, desaparece y así aparece como única y principal justificación el mantenimiento de una tradición de signo sexista, lo que desde esta perspectiva podría ser indicativo de discriminación.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones particulares.

Teniendo en cuenta por un lado la realidad social imperante del recién estrenado siglo XXI donde mujeres y hombres participan por igual en todas las actividades sociales, culturales, artísticas y deportivas, así como por el fin social de la Asociación Guri Zer, cuyo objetivo primordial es el culto a la amistad entre socios y simpatizantes potenciando y desarrollando todo tipo de actividades culturales, deportivas y recreativas en aras al desarrollo personal y colectivo dentro del ámbito de actuación de la asociación, la exclusión como socias de las mujeres supone una prohibición propia de una situación social superada.

En los cuarenta y un años que han transcurrido desde la redacción de los Estatutos Sociales, la sociedad ha evolucionado modificando las antiguas normas y costumbres en los cuales un alto porcentaje de mujeres representaban un papel exclusivo acotado al ámbito privado realizando labores domésticas y familiares.

En la actualidad, la mujer participa plenamente y con pleno derecho en todas las esferas sociales. Es por todo esto que una asociación recreativa también debe ser fiel reflejo de dicha realidad.

En virtud del artículo 64 apartado c) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres *"la Defensoría ejerce la función de 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"*.

En consecuencia, se emite la siguiente

Recomendación

- Modificar los Estatutos de la Asociación Guri Zer eliminando toda referencia al sexo como requisito para la admisión o herencia de la condición de socio de la Asociación Guri Zer, contemplada expresamente en los artículos 27 y 28.
- Se aconseja, asimismo, revisar y en su caso modificar la redacción de los Estatutos para evitar un uso sexista del lenguaje.

3.5. Cumplimiento de las recomendaciones

De acuerdo a lo establecido en la frase final del artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005, la Defensoría debe *"hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones"* y a tenor del artículo 19.2 apartado a) del Decreto 119/2006 debe incluir entre los contenidos del informe anual al Parlamento Vasco *"las recomendaciones realizadas y si han sido aceptadas o no"*.

En este sentido, puede informarse del cumplimiento de tres de las recomendaciones emitidas, cumplimiento que se detalla a continuación.

Figura 10, cumplimiento de las recomendaciones, año 2006 y 2007

Nº EXPEDIENTE	RECOMENDACIÓN DIRIGIDA A
D/06/2006	Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi, AFADE (Bilbao, Bizkaia), fecha 30/05/2007
QA/14/2006	Editorial Zubía (Etxebarri, Bizkaia), fecha 21/12/2006
D/30/2007	Asociación Guri Zer (Munguía, Bizkaia) fecha 17/12/2007

RECOMENDACIÓN dirigida a la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi, AFADE (Bizkaia), con fecha 03/05/2007

Expediente *D/06/2006* referido a una barraca que exhibe paneles con imágenes que denigran la imagen de las mujeres. La resolución de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y hombres incluye la siguiente recomendación:

- Que la AFADE (Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi), como titular de las licencias concedidas por las instituciones públicas, debe 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.

Actuaciones informadas a la Defensoría

- Modificación total o parcial de figuras o dibujos vejatorios de las barracas como en el caso concreto de la barraca "La Mansión del Terror" y similares, causa de la presente denuncia.
- Incorporación de una cláusula de igualdad en el protocolo de trabajo (pliegos, contratos, etc.) en la que se dice expresamente "*Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres*".

RECOMENDACIÓN dirigida a la Editorial ZUBIA (Bizkaia) con fecha 21/12/2006

Expediente *QA/14/2006* referido a dificultades para concreción horaria de la reducción de jornada laboral por guarda legal. La resolución de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres incluye la recomendación siguiente:

- 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 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.

Actuaciones informadas a la Defensoría

La Editorial Zubía, a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Editorial Santillana, de la que es filial, informa 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". "...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 (...) sin poner en riesgo una correcta organización en los momentos punta de actividad de la empresa".

RECOMENDACIÓN dirigida a la Asociación GURI ZER (Bizkaia) con fecha 17/12/2007

Expediente *D/30/2007* referido a cláusulas discriminatorias por razón de sexo en los Estatutos

de esta Asociación. La resolución de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres incluye las recomendaciones siguientes:

- Modificar los estatutos de la asociación GURI ZER eliminando toda referencia al sexo como requisito para la admisión o herencia de la condición de socio de la Asociación GURI ZER, contemplada expresamente en los artículos 27 y 28.
- Se aconseja asimismo revisar, y en su caso modificar, la redacción de los estatutos para evitar un uso sexista del lenguaje.

Actuaciones informadas a la Defensoría

- En la última Asamblea General se aprobó que el cambio de Estatutos se realizase por mayoría simple (hasta entonces mayoría cualificada), con lo que se prevé que en la siguiente Asamblea General se incluirá en el Orden del Día la modificación de los Estatutos siguiendo las recomendaciones de la Defensoría.

3.6. No cumplimiento de las recomendaciones

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005 y el artículo 19.2 apartado a) del Decreto 119/2006, se detallan a continuación los tres casos de recomendaciones que no han sido aceptadas por las entidades destinatarias, así como la respuesta ofrecida al respecto.

Figura 11, no cumplimiento de las recomendaciones, año 2006 y 2007

Nº EXPEDIENTE	RECOMENDACIÓN DIRIGIDA A
QA/11/2006	Asociación Gastronómica Recreativa Txoko Eder (Puentelarrá, Álava), fecha 29/06/2007
QA/18/2006	Asociación Club Náutico Vitoria (Vitoria-Gasteiz, Álava), fecha 17/01/2007
QA/09/2007	EROSKI, Sociedad Cooperativa (Leioa, Bizkaia), de fecha 18/10/2007

RECOMENDACIÓN dirigida a la Asociación Gastronómica Recreativa "TXOKO EDER" de Puentelarrá (Álava) de fecha 29/06/2007

Expediente QA/11/2006 referido a la no admisión como socia, al fallecimiento de su padre y amparada en el reconocimiento sucesorio que señalan los Estatutos de la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" compuesta exclusivamente por hombres, en cuya resolución se recomienda:

- Que la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" de Puentelarrá admita a Dña _____ como socia de pleno derecho.
- Que la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" de Puentelarrá incorpore en sus prácticas y composición el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, así como criterios de paridad en la junta directiva, explicitándolo en sus normas estatutarias y reglamentos, desarrollando con este fin medidas de acción positiva dirigidas a la incorporación de un número de mujeres socias igual al número de hombres socios que actualmente integran dicha asociación.

Actuaciones informadas a la Defensoría

- La Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko Eder" ha recibido una nueva solicitud de entrada de una mujer por fallecimiento de familiar, que también ha sido rechazada por los socios (todos varones) de dicha Asociación.

RECOMENDACIÓN dirigida a la Asociación CLUB NÁUTICO VITORIA (Álava) con fecha 17/01/2007

Expediente QA/18/2006 referido a presunta discriminación en los procesos de toma de decisiones en dicho Club Deportivo. En la resolución de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres Hombres se incluyen las siguientes recomendaciones:

- Modificar la redacción de los Estatutos 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 Club Náutico de Vitoria. Todo 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 de la Asociación Club Náutico de Vitoria que, según la información recibida, se constatan en la práctica.
- Modificar la redacción de los Estatutos de la Asociación Club Náutico de Vitoria, eliminando el uso sexista del lenguaje y visibilizando la presencia y participación de las mujeres en dicha Asociación.

Actuaciones informadas a la Defensoría

- *"Modificación de los Estatutos adaptándolos a la realidad social.*
- *En ausencia del socio/a pueden tener derecho a voto el cónyuge, independientemente del sexo".*

RECOMENDACIÓN dirigida a EROSKI, Sociedad Cooperativa (Bizkaia) de fecha 18/10/2007

Expediente QA/09/2007 referido a un expediente sancionador a una trabajadora socia acogida al derecho de jornada reducida por guarda legal, por no acudir a hacer un inventario. La resolución de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres incluye las recomendaciones siguientes:

- Anular la sanción a la socia Dña. _____.
- Con el fin de integrar de manera efectiva el principio de igualdad en la gestión de la organización del tiempo de trabajo en la Cooperativa

Eroski Leioa S. Coop., dada la excepcionalidad de los inventarios anuales y la necesidad de realizarlos fuera de la jornada habitual, se recomienda su planificación anticipada, negociando con los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares y, especialmente con las personas acogidas a permisos o reducciones de jornada, la forma de su realización con el objetivo de evitar que los mismos se encuentren impedidos o con graves dificultades de responder a los requerimientos de la empresa por razones familiares objetivamente justificadas siempre que no entrañen abuso de derecho por su parte frente a la empresa y a los demás trabajadores sin carga.

Actuaciones informadas a la Defensoría

Eroski S. Coop. informa que "no se ha procedido a seguir la misma, ya que entendemos que dicha sanción no ha sido impuesta por la Dirección de la Cooperativa, sino por los órganos sociales de la misma. En este sentido, el Consejo Social, en su reunión de fecha 1 de febrero de 2007, desestimó por unanimidad el recurso interpuesto por la socia y confirmó tanto la tipificación de la falta como la sanción. Por tanto, la Dirección Social no puede arrogarse la competencia de revocar una decisión legítimamente adoptada por el órgano de representación de los socios en la Cooperativa. Dicha competencia sólo la ostentan los tribunales de justicia (...)"

3.7. Estudio de normativa

Este estudio de normativa se encuentra motivado en una solicitud, de 28 de junio de 2007, relativa a presunta discriminación por razón de sexo derivada de la regulación de la Normativa Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Bizkaia.

A partir de esta solicitud, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en base al artículo 64.2 apartado f) realiza el análisis pertinente de los artículos 75, 82, 99 y 100 de la Norma Foral 3/2007, de 29 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el Territorio Histórico de Álava; de la Norma Foral 6/2006, de 29 de diciembre, en el Territorio Histórico de Bizkaia; y de la Norma Foral 10/2006, de 29 de diciembre, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa. Los resultados y las propuestas se detallan a continuación.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA CORRESPONDIENTE NORMA FORAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS EN LO REFERENTE A LA LIMITACIÓN DE EDAD DE 18 AÑOS DE HIJAS Y/O HIJOS PARA REALIZAR DECLARACIÓN CONJUNTA EN EL CASO DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano público de nueva creación, creado y definido en el Título IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En virtud de lo establecido en el apartado f) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005 esta Defensoría es competente para *"estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa"*.

Por su parte, el artículo 19.1 de la Ley 4/2005 especifica procedimientos que servirán a los departamentos, organismos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculadas a ellas para *"analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad"*.

Antecedentes

Con fecha 28 de junio de 2007, tiene entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres una solicitud relativa a una presunta discriminación por razón de sexo derivada de la regulación de la Normativa Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de Bizkaia. En dicha solicitud, la interesada apunta la limitación del beneficio de reducción de la base imponible por declaración conjunta como familia monoparental (generalmente la madre) cuando el menor de los hijos o hijas ha cumplido 18 años y, sin embargo, la misma norma mantiene hasta los 30 años la edad límite para desgravación de la pensión por alimentos para el cónyuge no conviviente (generalmente el padre) y asimismo hasta los 30 años la deducción por hijo al 50% para ambos progenitores.

La presente propuesta de modificación de la correspondiente Norma Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se sustenta en el estudio que seguidamente se pasa a describir.

Análisis del tratamiento fiscal a las Familias Monoparentales en el IRPF de la Comunidad Autónoma de Euskadi

La oportunidad de este estudio surge por la queja presentada ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres por una mujer separada con dos hijos y/o hijas a su cargo, que ve aumentar sus impuestos y, en concreto, la cuota a ingresar del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cuando el menor de sus descendientes alcanza la mayoría de edad civil.

Familias como la de la solicitante, denominadas monoparentales y que son las formadas por la persona, hombre o mujer, que vive sola con cargas familiares, uno o varios hijos y/o hijas, independientemente de su estado civil, han visto au-

mentar su peso específico en la sociedad a raíz de profundos cambios sociales acaecidos en las últimas décadas, como son el abandono de una sociedad rural por una sociedad industrial-urbana, la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral y otros varios. Lo que en un principio se perfiló como un modelo de transición, hoy en día se confirma como un modelo asentado y en aumento exponencial en los países occidentales.

El sistema impositivo directo se ve obligado a adecuarse a estos nuevos modelos de estructura social. Este informe tiene por objeto determinar ese grado de adecuación de la normativa reguladora de la tributación personal a la realidad social actual.

La figura central del estudio, por tanto, es la familia y su tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que, aunque técni-

camente es neutro, podría encubrir discriminación indirecta, entendiendo como tal la definida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Evolución normativa

Desde su implantación, en 1979, el IRPF se perfila como tributo de naturaleza personal y subjetiva, esto es, que por definición, su regulación ha de ser sensible a las circunstancias individuales de los sujetos pasivos quienes, como seres sociales, configuran y dependen de la estructura de su entorno. Todo ello ha venido obligando al legislador o legisladora a introducir constantes modificaciones en aras de adaptar la imposición a la realidad cambiante. En concreto, respecto al tratamiento de la unidad de tributación, podemos distinguir cinco etapas:

Ejercicios	Unidad de tributación	Modalidades	Bonificaciones fiscales
1979-1984	Unidad familiar	Conjunta Obligatoria	Deducciones Fijas
1985-1987	Unidad familiar	Conjunta Obligatoria	Deducción Variable
1988-1991	Unidad familiar	Conjunta y Separada	Deducción Variable
1992-1998	Individuo	Conjunta y Separada	Doble Tarifa
1999-...	Individuo	Conjunta y Separada	Reducción Fija

Periodo 1979-1984

La sociedad de este período se estructuraba principalmente en núcleos convivenciales formados por los cónyuges y sus hijos y/o hijas (67% en 1981 frente a un 7,4% monoparentales)¹. La renta principal provenía de un solo perceptor, fundamentalmente del varón (cabeza de familia), y la edad media de abandono del hogar familiar de los hijos y/o hijas se situaba en los 24 años. La edad media de incorporación al mercado laboral remunerado de los varones se producía a los 19 años, mientras que la presencia de las mujeres en este ámbito era reducida.

En este contexto, desde la introducción de la tributación personal hasta 1984, la unidad contribuyente era la familia, que tributaba obligatoriamente acumulando las rentas obtenidas por cada uno de sus miembros. Es aquí donde se determina que para que los hijos y/o hijas formen parte de la unidad familiar, además de convivir con el padre y la madre, han de ser menores de 18 años.

Para evitar la progresividad del impuesto se introducen los siguientes mecanismos de corrección:

- Una deducción fija por matrimonio.
- Se duplica la deducción por gastos sin justificar en caso de matrimonio.
- Y se amplía la cuantía de la deducción general cuando más de un miembro de la familia obtenía rentas del trabajo o de actividades económicas.

Periodo 1985-1987

La unidad contribuyente continúa siendo la familia, que debe tributar conjuntamente, aunque se establecen nuevos mecanismos para corregir la progresividad: se mantiene la deducción fija por matrimonio y la ampliación de la deducción

general, pero se eliminó la deducción por gastos sin justificar y se introdujo una deducción variable a través de una regla polinómica, que sólo podían aplicar los matrimonios en que el segundo perceptor obtuviese rendimientos del trabajo.

Periodo 1988-1991

La unidad contribuyente, reflejo de la unidad convivencial predominante en la sociedad, continuaba siendo la familia. Sin embargo, la Sentencia 45/1989 del Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la obligación de tributar conjuntamente, lo que obliga a modificar la Ley del IRPF. La nueva normativa establece la tributación individual pero manteniendo la tributación conjunta con carácter opcional.

Durante este periodo se mantienen técnicas de corrección para las familias que optasen por la tributación conjunta: la deducción por matrimonio se sustituyó por la de tributación conjunta; se modificó la deducción variable, que pasó a calcularse en función de la renta de la unidad familiar y del porcentaje de rentas obtenidas por el segundo perceptor; y se elimina la deducción general.

Periodo 1992-1998

Se produce un cambio sustancial: la unidad de tributación dejó de ser la familia, para centrarse en el individuo. No obstante, se permite la tributación conjunta de forma opcional, aplicando en este caso una tarifa diferente, más reducida.

Periodo 1999-hasta la actualidad

Es en 1999 cuando se producen los cambios más importantes; de hecho, la legislación actual mantiene en esencia los cambios que se introducen en dicho año.

¹ Fuente: FLAQUER, L., GINER, S. y MORENO, L., "La sociedad española en la encrucijada". En GINER, S. (dir). España: Sociedad y Política, Espasa, Madrid, 1990.

Entre las modificaciones introducidas en el Concierto Económico por la Ley 38/1997 se encuentra la asunción, por las instituciones competentes de los Territorios Históricos, de nuevas y mayores competencias en la regulación y exacción del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que queda así configurado como un tributo de normativa autónoma en lo que se refiere a contribuyentes residentes.

En el documento "*Propuesta de Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el País Vasco*", conocido como Libro Blanco y publicado en junio de 1998², se apuntaban las principales líneas para la reforma del Impuesto, orientándola hacia la consecución de una serie de objetivos entre los que se cita expresamente la adaptación del Impuesto a la realidad económica-social y la mejora del tratamiento fiscal de la familia.

De acuerdo con lo anterior, las Juntas Generales de los Territorios Históricos aprueban sus respectivas Normas Forales reguladoras del IRPF, en cuyas exposiciones de motivos, tras declarar que el sujeto pasivo es el individuo, dicen lo siguiente:

"No obstante la Norma Foral tiene muy en cuenta que el contribuyente puede formar parte de una familia cuya protección constituye uno de los objetivos de esta reforma y por ello se contemplan entre otros aspectos, la tributación conjunta, el tratamiento especial para las pensiones compensatorias o por alimentos y las deducciones en la cuota por descendientes y ascendientes. En este título se establecen así mismo las reglas para la individualización de rentas cuando éstas se obtienen de forma compartida".

El contexto social de la época en que entran en vigor estos textos normativos había variado sustancialmente respecto de los inicios; de hecho, el porcentaje de familias monoparentales en la CAE aumentó del 7% en 1981 a casi el

11% en 2001; y el 75% de la población de 25 a 29 años convivía con sus padres en 2001³. La edad de obtención del primer empleo también había aumentado y el incremento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral remunerado resultaba notable.

Situación Actual, Mecánica del Impuesto

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, actualmente, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas está regulado por la Norma Foral 3/2007, de 29 de enero, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el Territorio Histórico de Álava, por la Norma Foral 6/2006 de 29 de diciembre, en el de Bizkaia y por la Norma Foral 10/2006, de 29 de diciembre, en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Estas Normas son continuistas en el sentido de que la regulación de la figura del contribuyente no sufre modificaciones sustanciales respecto de sus predecesoras. Como cambio reseñable, aparece la sustitución del tramo de la tarifa a tipo cero por una deducción fija en la cuota, aplicable a cada liquidación.

El concepto de unidad familiar, la procedencia de la tributación conjunta y su reducción, y la deducción por descendientes, que son los preceptos que intervienen en el presente estudio, se encuentran recogidos en los artículos 75, 82, 99 y 100 de cada una de los Textos Normativos citados, de idéntica redacción.

Unidad Familiar

Puede ser de dos tipos:

- La formada por los cónyuges no separados legalmente y los hijos y/o hijas menores de edad que convivan con ellos y/o los hijos y/o hijas mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o

² Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi. Junio 1998.

³ Fuente: Eustat. Censos de Población y Viviendas.

rehabilitada, independientemente de con quién convivan.

- En caso de separación legal o de inexistencia de vínculo matrimonial, la unidad familiar será la formada por el padre o la madre con todos sus hijos y/o hijas menores y los hijos y/o hijas mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada, independientemente de con quién convivan.

Es este último caso, se deja al acuerdo del padre y de la madre designar cuál de ellos constituirá la unidad familiar; en caso de que no conste dicho acuerdo, la formará el progenitor que tenga atribuida la custodia de los hijos y/o hijas.

La primera modalidad es la estipulada desde el origen del Impuesto. La segunda aparece en la reforma de 1998, en adaptación a la nueva realidad social. Como ya se ha apuntado, la edad umbral de 18 años se instaura en 1978 y desde entonces no se ha alterado.

Tributación Conjunta

La tributación en modalidad conjunta consiste en determinar la Base Imponible del impuesto por acumulación de las rentas de todos los miembros de una unidad familiar. Lleva aparejada una reducción de la base imponible, cuya cuantía dependerá de si se trata de familias nucleares o monoparentales (3.800 € y 3.300 €, respectivamente, para el ejercicio 2007). Por tanto, las familias monoparentales pierden la posibilidad de aplicar esta modalidad de tributación cuando el más pequeño de los hijos y/o hijas cumple 18 años.

Deducción por descendientes

Es una minoración de la cuota, que procede por cada hijo y/o hija que conviva con el padre y la madre y que tenga menos de 30 años.

⁴ Fuente: Eustat. Censos de Población. Estadísticas de Población y Vivienda.

⁵ Protección a la maternidad en los procedimientos de separación y divorcio. Colegio de Abogadas de Barcelona. Bufete Varela 2004.

Análisis de los Efectos

Como se desprende de lo expuesto en líneas anteriores, cualquier pareja (matrimonial o de hecho) podrá seguir optando por tributar acumulando sus rentas con independencia de la edad de sus descendientes. Por tanto, el impacto fiscal de la mayoría de edad de los hijos se concentra en el colectivo de familias monoparentales. Para evaluar el citado efecto lo más indicado es realizar una simulación de liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para el ejercicio 2007. A fin de obtener un resultado lo más realista posible, han de tenerse en cuenta los datos socioeconómicos disponibles⁴.

Según éstos, en la Comunidad Autónoma de Euskadi, en tendencia creciente desde 1981, los núcleos familiares monoparentales dependientes de la madre, en 2001, son un 8,6% del total de núcleos familiares, frente al 2,2% que representan los encabezados por el padre. Esto implica que, del total de familias monoparentales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en 2001, el 79,63% tienen al frente a la madre de los hijos y/o hijas. De hecho, en procesos de separación y divorcio los pactos de custodia para la madre representan el 93% del total⁵.

La extrapolación de estas cifras al ejercicio 2007, a la vista de la tendencia de estos últimos años, en los que la distribución entre ambos progenitores no presenta modificaciones sustanciales, se distribuye, por tanto, en los mismos términos. Y, en virtud de estas cifras, el núcleo familiar monoparental representativo es el formado por una mujer y su hijo y/o hija o hijos y/o hijas.

Como datos económicos tomaremos los medios para este tipo de familia en 2003⁶, incrementados en el IPC interanual. La base imponible del Impuesto estará compuesta por la Renta familiar media⁷, pero únicamente tomaremos las rentas

⁶ Fuente: Eustat. Banco de datos: Renta familiar media por territorio histórico, sexo, tipo de familia y periodo.

⁷ Renta familiar total: Agregación de rentas personales de todos los miembros de una misma familia que cuentan con mayoría de edad.

del trabajo y de actividades económicas, ya que desde el ejercicio 2007, las de ahorro tributan al 18%, de manera que la modalidad conjunta o separada no les afecta. Asimismo se desechan las transferencias públicas por estar la mayoría de las ayudas exentas de tributación.

Por tanto, el estudio se realiza para una madre cuyas rentas netas del trabajo y actividades económicas actualizadas a 2007 ascienden a 20.228 €, con un solo hijo o hija.

IRPF	Hijo/a <18	Hijo/a >18
Base Imponible General	20.228	20.228
Bonificación Trabajo	3.000	3.000
Base Liquidable General	17.228	17.228
Reducción Tributación Conjunta	3.300	
Base Liquidable	13.928	17.228
Cuota Íntegra	3.203	4.124
Deducciones		
General	1.250	1.250
Descendientes	250	250
	1.500	1.500
Cuota Líquida	1.703	2.624

Esto es, *ceteris paribus*, una madre sola representativa de la media se ve obligada a pagar **921€ más** de Impuesto por el solo hecho de que su hijo o hija cumpla 18 años. Así pues, pese a que no se produzca hecho imponible alguno, ni sufra alteración la capacidad económica susceptible de gravamen de esa unidad familiar, la carga impositiva se incrementa.

Además, este aumento de la carga fiscal se produce cuando los cambios en la renta familiar que acompañan a los 18 años de los hijos y/o

hijas no son, por lo general, positivos. De hecho, si nos atenemos al estudio para 2007 del Observatorio Vasco de la Juventud, se constata que la edad media de abandono del hogar familiar es como media de 31 años; que los y las jóvenes de nuestra Comunidad Autónoma se incorporan a una edad más tardía al mercado laboral, debido a que sus trayectorias educativas son más largas que en resto del Estado; y que el mercado laboral al que acceden se caracteriza por la precariedad. En resumen, con 18 años se mantiene la convivencia con el padre y la madre,

sin que, en contrapartida, se produzca un acceso masivo al mercado laboral remunerado; bien al contrario, sin entrar en otras consideraciones de gasto que pudieran ser liberalidades, lo cierto es que la transición desde la enseñanza post-obligatoria (bachillerato y Formación Profesional Específica de Grado Medio, según la estructura educativa de la CAE), a los estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior, incentivados desde las Administraciones y con gran peso específico en nuestros Territorios Históricos, suponen nuevos y cuantiosos gastos (matrícula, transporte, manutención y, en su caso, estancia).

Si bien es cierto que por parte de las instituciones se instrumentan medidas que intentan paliar la incidencia económica de estas nuevas situaciones en colectivos desfavorecidos, lo cierto es que las ayudas no están diseñadas para la familia media. Así, en el concreto caso de las subvenciones -que, por otra parte, nunca cubren el total de los gastos una familia como la del supuesto planteado (recordemos que es la media de las mono-

parentales) no recibiría beca para el curso académico 2007-2008, porque su renta familiar neta supera el umbral de acceso a ayudas generales que, según la Orden de 26 de junio de 2007, es de 15.186 €.

En suma, la renta disponible se reduce incluso antes de impuestos, con lo cual, lo que ocurre es que el gravamen directo aumenta cuando la renta disponible de la familia disminuye. Pero es que, además, el sistema tributario está diseñado de tal manera que desincentiva incrementar los ingresos para contrarrestar los nuevos gastos.

En efecto, supongamos que la madre de la familia de referencia, que tiene que hacer frente a las tasas académicas de los estudios superiores que va a comenzar su hijo y/o hija al cumplir 18 años y que cifraremos en un 10% sobre los ingresos que percibía, decide financiarlos trabajando más, de manera que sus ingresos se incrementen exactamente en ese 10%. La renta familiar disponible antes de impuestos no varía, pero después de impuestos, sí:

IRPF	Hijo/a <18	Hijo/a >18
Base Imponible General	20.228	22.251
Bonificación Trabajo	3.000	3.000
Base Liquidable General	17.228	19.251
Reducción Tributación Conjunta	3.300	
Base Liquidable	13.928	19.251
Cuota Íntegra	3.203	4.690
Deducciones		
General	1.250	1.250
Descendientes	250	250
Cuota Líquida	1.703	3.190

La diferencia resultante es **1.487 €**. Esto es, pese a que económicamente las circunstancias de la familia son las mismas, debido a la imposibilidad de tributar conjuntamente, la renta disponible es menor en 1.487 €, aproximadamente el 80% de los ingresos de un mes.

Otras Consideraciones

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, existen otras dos deducciones que guardan relación con la edad de los hijos y/o hijas: la deducción por descendientes, anteriormente mencionada, y la deducción por anualidades por alimentos. Esta última permite al progenitor que no convive con los hijos y/o hijas deducir una parte de las cantidades que, en virtud de decisión judicial, ha de satisfacer para colaborar en el sostenimiento de los gastos de aquéllos; su cuantía depende de la deducción por descendiente: en la medida que aumente esta última, también aumentará, de manera automática, el límite de la deducción por anualidades por alimentos a los hijos y/o hijas. Pues bien, la

edad hasta la cual un hijo o hija da derecho a deducción en estos términos es 30 años.

Nuevamente, a fin de ver el efecto, podemos introducir un ejemplo de liquidación de cada padre tomando los mismos datos representativos que anteriormente. Además, tendremos en cuenta que la renta familiar media actualizada a 2007 (excluidas rentas de capital mobiliario y transferencias) de un varón que vive solo es como media de 20.381,49 €.

Supuesto: *Pareja separada judicialmente con un hijo o hija. La guarda y custodia del hijo o hija para la madre, con quien convive, y con un convenio regulador que establece el pago de anualidades por alimentos al padre.*

No hay más reducciones que, en su caso, la de tributación conjunta.

Ejercicio de referencia: 2007

a) La tributación de la madre, con quien convive el hijo o la hija es la misma que hemos visto anteriormente:

IRPF Madre	Hijo/a <18	Hijo/a >18
Base Imponible General	20.228	20.228
Bonificación Trabajo	3.000	3.000
Base Liquidable General	17.228	17.228
Reducción Tributación Conjunta	3.300	
Base Liquidable	13.928	17.228
Cuota Íntegra	3.203	4.124
Deducciones		
General	1.250	1.250
Descendientes	250	250
	1.500	1.500
Cuota Líquida	1.703	2.624

b) Tributación del padre:

IRPF Padre	Hijo/a <18	Hijo/a >18 y <30	Hijo/a >30
Base Imponible General	20.381	20.381	20.381
Bonificación Trabajo	3.000	3.000	3.000
Base Liquidable General	17.381	17.381	17.381
Reducción Tributación Conjunta	0	0	0
Base Liquidable	17.381	17.381	17.381
Cuota Íntegra	4.167	4.167	4.167
Deducciones			
General	1.250	1.250	1.250
Descendientes	250	250	
Anualidades alimentos	150	150	150
Cuota Líquida	2.517	2.517	2.767

Por tanto, habitualmente, la tributación del progenitor integrante de la unidad familiar se ve incrementada cuando el menor de sus hijos y/o hijas alcanza la mayoría de edad; esta circunstancia, sin embargo, no afecta a quien únicamente satisface las anualidades por alimentos, cuya mayor o menor tributación, en tanto los hijos y/o hijas no cumplan 30 años, dependerá únicamente de que cumpla efectivamente con la obligación impuesta por el Juez o la Jueza, esto es, que satisfaga dichas anualidades. En igualdad de renta, sólo se equiparan sus tribuciones cuando los hijos y/o hijas cumplen 30 años. Hasta entonces, y durante 12 años más

que la madre, el padre paga menos en atención a las anualidades por alimentos que satisface por decisión judicial.

En definitiva, esto significa que a partir de los 18 años sólo se reconoce fiscalmente el gasto de manutención de quien paga las anualidades, obviando el que soporta quien convive con los hijos y/o hijas.

Impacto en la Renta Familiar Neta

Igualmente, es interesante analizar la incidencia comparada en la renta neta de ambas familias.

Para aislar el efecto del impuesto con la mayoría de edad, y siguiendo con el anterior supuesto, supongamos gasto necesario anual por persona G y anualidades por alimentos A.

A) Hijo o hija menor de 18 años

- Renta disponible unidad familiar de la madre:
 $R_m - 2G - \text{Impuestos pagados} + A = 20.228 - 2G - 1.703 + A \quad (1)$

- Renta disponible padre (s. pasivo no integrado en u. f.):

$R_p - G - \text{Impuestos pagados} - A = 20.381 - G - 2.516 - A \quad (2)$

- El padre y la madre estarán igual si y sólo si (1) = (2):

$20.228 - 2G - 1.703 + A = 20.381 - G - 2.516 - A$
 $G - 660 = 2A$
 $A = G/2 - 330$

En este caso, la igualdad de rentas disponibles de ambos progenitores se dará si las anualidades por alimentos cubren la mitad gasto anual total del hijo o hija menos la mitad de la diferencia de tributación entre los padres corregida con la diferencia media de ingresos.

B) Hijo o hija mayor de 18 años

- Renta disponible unidad familiar de la madre:
 $R_m - 2G - \text{Impuestos pagados} + A = 20.228 - 2G - 2.624 + A = 17.604 - 2G + A$

- Renta disponible padre (sujeto pasivo no integrado u.f.):

$R - G - A - \text{Impuestos pagados} = 20.381 - G - 2.516 - A = 17.865 - G - A$

- Para igualar ambas rentas:

$17.604 - 2G + A = 17.865 - G - A$
 $2A = G + 261$
 $A = G/2 + 130.50$

Tras cumplir 18 años los hijos y/o hijas, en cambio, la igualdad se daría si las anualidades por alimentos fuesen superiores a la mitad de los gastos anuales del hijo o hija de ambos.

Vemos así que el efecto del Impuesto en la renta familiar **no es neutral**, sino que, en idénticas condiciones de ingresos y gastos, cuando el hijo o la hija tiene más de 18 años, la igualdad económica de los progenitores requeriría que el que no convive con los hijos y/o hijas se haga cargo de más de la mitad de los gastos de hijo o hija, mientras que hasta la mayoría de edad, ocurre lo contrario. Puesto que las anualidades por alimentos no se revisan en base a criterios de fiscalidad, esto es, A en relación con los impuestos es constante, es evidente el perjuicio que sufre quien se queda con los hijos y/o hijas, mayoritariamente la madre, y que será más acusado cuanto mayores sean sus rentas.

Consideraciones Finales

La ordenación moderna del IRPF en el Estado, en cuanto auténtico gravamen general sobre la renta, se produce en 1978, dentro de la reforma fiscal auspiciada por el ministro de Hacienda Fernández Ordóñez. En aquella norma, y pese a que formalmente tenía la condición de sujeto pasivo cada persona física individualmente considerada, las unidades familiares y, entre ellas en particular su modalidad más extendida, constituida por el matrimonio con los hijos y/o hijas menores de 18 años, se hallaban obligadas a presentar una declaración conjunta, en la que se debían integrar los rendimientos y ganancias obtenidos por cada uno de los diversos integrantes de dicha unidad familiar.

Esta obligada acumulación de rentas generadas por personas distintas, nitidamente perjudicial en un impuesto progresivo como el IRPF, se sustentó entonces en dos soportes principales.

Por un lado, el formato de unidad familiar básica arbitrado en el IRPF respondía en buena medida al patrón social realmente existente en aquel entonces, pues, efectivamente, en torno a la mayoría de edad los hijos y/o hijas accedían habitualmente al mercado de trabajo remunerado y/o abandonaban el hogar familiar. Por otro lado -con el matiz que de inmediato se explicita se mantenía una extendida y palpable especialización y asignación de tareas dentro del matrimonio, de manera que, por lo general, el marido obtenía rentas monetarias de su trabajo o actividad externa y la mujer se ocupaba de las tareas domésticas y de cuidado. Esta situación condujo a que la acumulación de rentas no causara excesivas distorsiones ni recelos, simplemente porque su incidencia práctica era escasa.

Sin embargo, algunos de estos rasgos estaban ya entonces, en 1978, en franca transformación, pues no en vano se había iniciado con anterioridad en los países desarrollados un intenso proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado, lo que dio lugar al consiguiente y lógico cambio en la forma en que se organizan los matrimonios y en la situación patrimonial de los mismos. Al obtener ambos cónyuges rentas de trabajo o de actividad económica, la acumulación de rentas empieza a adquirir trascendencia: en un impuesto progresivo como el IRPF dicha acumulación obligatoria provocará habitualmente, como ya se ha advertido, que la tributación conjunta sea más gravosa que la individual.

En este contexto, el Tribunal Constitucional falla en 1989 la inconstitucionalidad de que la tributación conjunta sea obligatoria; consecuencia de ello es la modificación normativa en el sentido de permitir a la familia elegir entre tributación individual y conjunta, corregida esta última con técnicas que han ido variando de la doble tarifa a las reducciones en base (en otro caso siempre sería más beneficiosa la tributación individual).

Al propio tiempo, la estructura y composición de las sociedades familiares ha ido experimentando también cambios apreciables, haciéndose más variada y menos homogénea. El tránsito de un sistema en que la nulidad matrimonial sólo podía ser declarada por la jurisdicción eclesiástica, a un ordenamiento de corte europeo que regula el divorcio y la separación civil, provoca un aumento paulatino y muy significativo en el número de unidades monoparentales, provenientes del quebranto de la sociedad conyugal originaria. Además, adquieren mayor relevancia cuantitativa también otras experiencias, como las uniones de hecho, que hasta fecha bien reciente han sido convertidas todas ellas por la regulación del impuesto, siempre que existan hijos y/o hijas menores, en ficticias unidades familiares monoparentales. Sin olvidar tampoco, por último, la más reciente extensión o proliferación de otras fórmulas conducentes también a la formación de una familia monoparental, como son la adopción de menores por una sola persona, o la deliberada decisión por parte de la madre biológica de convivir únicamente con sus propios hijos y/o hijas. No son los únicos cambios apreciables -no cabe olvidar, por ejemplo, la legislación que autoriza la celebración de matrimonios entre cónyuges del mismo sexo-, pero sí aquellos que inciden claramente en una mayor implantación y presencia de familias monoparentales.

Por otro lado, también el tiempo de permanencia de los hijos y/o hijas en el hogar familiar se ha prolongado extraordinariamente -la edad media en que abandonan éste se cifra hoy en día, como se ha dicho, en los 31 años. El retraso en la emancipación de los hijos y/o hijas amplía abiertamente el periodo de convivencia con los progenitores y, por lo tanto, provoca una mayor duración o permanencia de las unidades familiares -en particular, de las monoparentales- manteniéndose durante más tiempo la comunidad econó-

mica de ingresos y, sobre todo, de gastos que la vida en común suscita.

Sin embargo, los cambios sociales reseñados han sido tardía y escasamente incorporados a la legislación fiscal sobre el IRPF (y tampoco se han hecho los suficientes ajustes, aunque no sea éste el lugar para analizarlo, en otros tributos y ámbitos de la fiscalidad). Alguna adaptación se ha realizado en cuanto a la integración de los progenitores, de modo que, a diferencia de lo que sucedía con anterioridad, los miembros de las parejas de hecho ya pueden constituir unidad familiar entre sí, incluyendo también, por supuesto, a sus hijos y/o hijas menores (en este sentido, el artículo 100 de la NF 10/2006 de Gipuzkoa, y las concordantes sobre IRPF en los otros Territorios Históricos). Pero, en cambio, las reglas y requisitos de adscripción de los hijos y/o hijas no han sido objeto de modificación alguna desde la aprobación del impuesto en 1978.

La causa de este olvido quizá haya que buscarla en la propia finalidad con la que se implanta en el IRPF el tratamiento a la unidad familiar: ésta se configura como vehículo de determinación de la base imponible, obligando a acumular la renta obtenida por cada uno de sus componentes, de modo que la reducción por tributación conjunta no se contempla como un beneficio fiscal, sino, conforme se ha venido diciendo, como un mecanismo corrector de la mayor carga fiscal que produce la acumulación de rentas en razón de la progresividad de la tarifa. Mientras la declaración conjunta fue obligatoria para las unidades familiares, la exclusión de los hijos mayores de edad favoreció a las familias, porque reducía el alcance de la obligación de acumular los rendimientos obtenidos, y sus perniciosos efectos.

Por contra, a partir del momento en que el legislador o legisladora, forzado por el Tribunal Constitucional, ha establecido un régimen de tributación

individual, la situación cambia radicalmente. A la fórmula de la declaración conjunta solo se acudiría, lógicamente, cuando sea más favorable y reduzca la fiscalidad resultante del sistema individual. De ahí que la tributación conjunta junto a la reducción que conlleva se perciba por los sujetos pasivos -porque lo es- como un beneficio fiscal, del que ya no existe justificación alguna para excluir a las familias monoparentales con hijos y/o hijas entre 18 y 30 años. La pérdida de la reducción termina suponiendo una penalización sin correspondencia económica real ni soporte jurídico suficiente para darle cobertura. Se pagan más impuestos sin que la renta haya aumentado, y no sólo eso, sino que este mayor gasto fiscal llega en un momento en que la renta disponible familiar se reduce. Siendo así, el desfase en la edad de dependencia de la unidad familiar efectiva -31 años en la Comunidad Autónoma de Euskadi-, y la fiscal -18 años-, produce distorsiones acusadas en la tributación de grupos de población que precisamente, en la actualidad, se consideran prioritariamente protegibles.

La manera de evitar estos efectos no deseados pasa por aumentar la edad de pertenencia a una unidad familiar; sólo así la casuística social tendrá su justa correspondencia en el Impuesto, y éste se hará, no sólo más equitativo, sino más coherente con sus propios postulados básicos y con la realidad social. La acumulación de rentas se producirá en tanto las personas que convivan en familia sean perceptoras/aportadoras de renta a la familia, lo cual también es más justo que lo contrario.

Y finalmente, el Impuesto, como sistema de obtención de ingresos públicos (in-put), también será coherente en sus criterios con las políticas sociales de gasto (out-put), las cuales mayoritariamente basan sus criterios de concesión discrecional en los ingresos de la unidad convivencial, esto es, computando los obtenidos por todos los individuos que convivan con el/la solicitante, sean o no mayores de edad.

En definitiva, la mayoría de edad civil es un aspecto que hoy en día carece de sustantividad para mantenerla como el elemento determinante de la adscripción de los hijos y/o hijas a la unidad familiar que integran con uno o ambos progenitores. Además, el requisito ha perdido, como se ha visto, la justificación que originariamente pudo tener, en cuanto límite a la obligación de acumular.

CONCLUSIONES

1. El impuesto sobre la renta de las personas físicas se configura como tributo directo y de naturaleza personal, sensible en consecuencia a las circunstancias familiares y personales de los sujetos pasivos, y a las variaciones socio-lógicas significativas que en dichas circunstancias se vayan produciendo.
2. A lo largo de los años, con el objeto de adaptar la tributación a la realidad social, bien espontáneamente, bien obligado por pronunciamientos judiciales, el legislador ha ido introduciendo modificaciones sustantivas respecto de la tributación de los sujetos pasivos en el seno de sus unidades familiares.
3. No obstante, se producen alteraciones en la estructura social que la normativa no ha recogido, siendo una de ellas el progresivo desfase entre la edad en que los hijos e hijas pasan a ser económicamente independientes y la edad límite para pertenecer a la unidad familiar fiscal, dado que esta última no ha experimentado desde los orígenes del tributo variación alguna, y sigue anclada en los 18 años, momento de obtención de la mayoría de edad civil.
4. Al no recoger la norma fiscal esta circunstancia, se producen discriminaciones en la tributación que, debido a la estructura social actual, se concretan mayoritariamente en el colectivo de familias monoparentales encabezadas por la madre.
5. De este modo, una legislación en origen neutral y por concepto respetuosa con la diversidad, pierde su eficiencia y es fuente de discriminación indirecta por razón de sexo.

PROPUESTA

Con la actual normativa, una adecuada adaptación de la tributación directa a las situaciones personales y familiares de los sujetos pasivos demanda ineludiblemente eliminar la traba que priva a las familias monoparentales de poder optar por la tributación conjunta, con el consiguiente incremento de la carga fiscal, en cuanto el menor de las hijas o hijos cumple los 18 años de edad, y sustituirla por un criterio más acorde con la situación socioeconómica de nuestros días, que podría ser, incluso por simplicidad legislativa, el de unificar la edad de pertenencia de los hijos y/o hijas a la unidad familiar con aquella que permite la aplicación de la deducción por descendientes, fijando en ambos casos el límite de edad en los 30 años, de modo que constituirían unidad familiar monoparental la madre o el padre, según los casos, con las hijas y/o hijos menores de 30 años.

Esta modificación únicamente exigiría que, al igual que pasa con los cónyuges o las parejas de hecho, la declaración conjunta sea suscrita y consentida por todos los miembros de la unidad familiar que hayan alcanzado la mayoría de edad y posean plena capacidad jurídica.

Con fecha 27 de febrero 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres remite esta propuesta de modificación de la norma las personas titulares de la Presidencias de las Juntas Generales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa así como de los correspondientes Departamentos Forales de Hacienda de las Diputaciones de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

3.8. 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 o la Jueza o el Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes.

En el mismo sentido lo señala 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 el año 2007, a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no ha sido solicitado por ningún órgano jurídico tales dictámenes, si bien, el día 12 de diciembre de 2007, se ha remitido un escrito informativo de esta potestad a todos los órganos judiciales de la CAE (Magistrados de Salas y Juzgados de lo Social así como Fiscales Jefes).

4

Resumen

Este Informe Anual abarca el ejercicio 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. En el mismo se abordan parte de los contenidos que fueron incluidos en el primer Informe Anual, debido a que éste dio cuenta del periodo comprendido entre el 24 de mayo de 2006 al 24 de mayo de 2007, esto es, del primer año de su puesta en marcha a partir del nombramiento de la Defensora.

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 directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

Este órgano ha sido creado por el Título IV de 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 esta institución.

En el Informe Anual 2007, en su apartado primero, se abordan cuestiones relacionadas con el procedimiento administrativo de la Defensoría en el proceso de tutela del derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres. La finalidad de este apartado es analizar y facilitar ejemplos de intervenciones de la Defensoría en relación a las competencias inspectoras, indicativas y asesoras que aglutinan las funciones encomendadas por la Ley 4/2005, las limitaciones de actuación, como la que limita la intervención en función del contexto

al sector privado o la intimidad de las personas, y la necesidad de definir los mecanismos ante competencias institucionales en coordinación, a diferencia de las competencias institucionales exclusivas.

En cuanto a la aproximación en la definición y delimitación del término "sector privado", en el primer Informe Anual se adelantó que se trata de 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, fueron los referentes utilizados para perfilar el contexto de actuación de la Defensoría.

En la línea de avanzar en el análisis de esta cuestión, se concluye que la Ley 4/2005 ha limitado el contexto operativo de la Defensoría al sector privado en relación con sus competencias atribuidas a esta institución en los apartados a), b) y c) del artículo 64.2. La explicación plausible a este hecho puede derivarse de la necesidad de delimitar los márgenes de maniobra de la nueva institución tutelar con los de la genérica, Ararteko, "*órgano cuya función se orienta al control de la Administración en defensa del derecho de los ciudadanos a ser bien administrados y en garantía del principio de legalidad*".

El objetivo encomendado a la Defensoría, de promoción y tutela del principio de igualdad de trato y de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se concreta a través del elenco de competencias adjudicado en el artículo 64.2 de la Ley 4/2005. Esto es, la promoción y tutela se concreta en una relación de funciones no homogéneas, al incluir tanto competencias bien definidas como deberes genéricos, cuya materialización admite variadas posibilidades

de actuación. También, se analiza la distinción entre los servicios que la Defensoría presta a la ciudadanía de aquellos que podrían calificarse de institucionales y, entre éstos, también cabría diferenciar entre las actuaciones que ha de desarrollar de forma espontánea, de aquellas que derivan de una petición previa.

Es relevante subrayar el papel del órgano Defensoría como observatorio especializado del cumplimiento del principio de igualdad de trato, de elevación de propuestas a los poderes legislativos, así como órgano especialista de intervención ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. También remarcar que sus cometidos no se agotan en la gestión del procedimiento de investigación. La realidad de que exista este procedimiento tutelar al alcance de la ciudadanía, gestionado por una institución especializada en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, afianza la responsabilidad de la tutela con el de la especialización.

El segundo apartado de este Informe se centra en la descripción de actuaciones desarrolladas para la puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, haciendo referencia tanto a las herramientas básicas para el funcionamiento (sede, equipamiento, etc.), a actuaciones dirigidas a la difusión y comunicación, al impulso de los mecanismos de coordinación y colaboración, así como a los estudios realizados por encargo de este órgano.

La apertura e inauguración de la sede de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres por el Lehendakari, la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Defensora, el día 21 de febrero de 2007, marca significativamente el inicio de la andadura de este órgano, puesto que es a partir de esa fecha cuando se dispone de una sede operativa, visible y accesible en la

Calle Castilla 25 de Vitoria-Gasteiz, conectada informáticamente a la red del Gobierno Vasco, así como con el personal adscrito, compuesto por un total de 6 profesionales, incluida su titular.

En relación a las infraestructuras de la Defensoría, hay que resaltar el diseño y elaboración de un aplicativo informático para la tramitación de solicitudes (consultas, quejas y denuncias), en convenio con EJIE-Sociedad Informática de Gobierno Vasco, así como el diseño de una página web que, de acuerdo a los criterios establecidos por la Secretaría General de Modernización Administrativa, estará integrada en la web institucional Euskadi.net y bajo el anagrama de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. La implementación de ambas herramientas, aplicativo informático y página web, será en el ejercicio 2008.

Con el objetivo de dar a conocer la Defensoría, se han realizado diversas acciones de comunicación y difusión, dirigidas a la población de la Comunidad Autónoma en general y al sector privado en particular: agentes económicos y sociales, trabajadoras y trabajadores, asociaciones de profesionales, asociaciones de mujeres, asociaciones en general, etc., así como dirigidas a los medios de comunicación. Se han facilitado 40 entrevistas a diversos medios de comunicación, 3 artículos de opinión y se han contabilizado un total de 70 apariciones en los medios. Asimismo, se ha realizado una acción piloto de difusión mediante la inserción de faldones publicitarios en 4 ocasiones puntuales. También, se ha editado y distribuido un folleto informativo de la Defensoría, en soporte digital y soporte impresión (4.000 ejemplares). Mención especial requiere la organización y celebración del Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, en septiembre 2007, así como la presentación del Primer Informe Anual al Parlamento Vasco, en octubre 2007,

puesto que ambas acciones han contribuido a la difusión y conocimiento por la ciudadanía de esta institución.

Al objeto de desarrollar la colaboración, se han mantenido diversos contactos y reuniones con entidades públicas y privadas con el fin de dar a conocer la Defensoría y, más concretamente, impulsar la coordinación y proponer, en su caso, mecanismos de colaboración. Este es el caso de la institución del Ararteko, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Se han establecido contactos con otras entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, (Parlamento Vasco, Gobierno Vasco, Juntas Generales de Bizkaia y Gipuzkoa, Ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz, Bilbao y Donostia-San Sebastián, EUDEL-Asociación de Municipios Vascos, etc.), con instituciones públicas del Estado (Secretaría de Estado para Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, Delegación del Gobierno en Euskadi, Instituto de Radiotelevisión Española, Inspección de Trabajo en Bizkaia y Fiscalía de la Audiencia Provincial de Álava, etc.), con entidades europeas (Comisión para la Igualdad de Comunidades Europeas, Defensoría para la Igualdad de Lituania, Defensoría para la Igualdad de Suecia, la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega y la Defensoría para la Igualdad de Finlandia) y con diversas entidades del sector privado (organizaciones sindicales, cajas de ahorros, asociaciones empresariales, asociaciones de mujeres de la CAE, asociaciones de mujeres de ámbito ajeno a nuestra comunidad autónoma, grupos políticos, etc.).

La celebración del *Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa*, los días 3, 4 y 5 de septiembre 2007, en Donostia-

San Sebastián, organizado en colaboración con la Dirección de Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y co-dirigido con la Dirección de Igualdad de dicha Universidad, fue una actuación relevante para esta Defensoría. Este evento contribuyó a la difusión y al desarrollo de relaciones de colaboración con Defensorías para la Igualdad de los países escandinavos que llevan más de 20 años trabajando en la promoción y tutela del principio de igualdad de trato y de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado y en el sector público. Este Seminario contó con 94 participantes que evaluaron muy positivamente sus contenidos.

Con el fin de disponer de conocimiento en determinados temas de interés para la Defensoría, se han encargado tres estudios a profesorado especialista en materias específicas de la Universidad Pública: 1) La presencia de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado en cifras: una visión internacional, europea, española y vasca; 2) Estudio sobre los convenios colectivos sectoriales en la CAE desde la perspectiva de género; y 3) Diseño del observatorio de cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

A su vez, en el apartado 3 del Informe Anual 2007 se exponen las actuaciones de atención a la ciudadanía desarrolladas a lo largo de 12 meses. La defensa de ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado es el modelo específico y especializado de atención que compete a la Defensoría, en base a las funciones que el artículo 64.2 de la Ley 4/2005 le ha encomendado.

En el año 2007, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha atendido 51 nuevas

solicitudes por presunta discriminación por razón de sexo. Estas solicitudes han sido formuladas por mujeres en el 60,8% de los casos, por hombres en el 19,6% de los casos y por entidades (sindicatos, Ayuntamientos, Asociaciones y partidos políticos) en el 19,6% restante de casos. Más de la mitad de dichas solicitudes (62,7%) han sido formuladas por escrito y las restantes de forma oral (37,2%). En cuanto al idioma, el 90,2% han sido formuladas en castellano y 9,8% en euskera. Casi dos tercios de las solicitudes (64,7%) hacen referencia al ámbito laboral y las restantes a ámbito asociativo, medios de comunicación, comercio, salud, deporte y otros. De estas 51 solicitudes, 34 (66,6%) han sido formuladas como consultas, 10 (19,6%) como denuncias y 7 (13,7%) como quejas.

Se han derivado a otras instituciones 9 consultas: 7 remitidas a la institución del Ararteko, 1 al Defensor del Pueblo y al Instituto de la Mujer del Gobierno de España y 1 remitida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Asimismo, tras un importante trabajo de actuaciones previas para dilucidar la legislación aplicable, la entidad responsable y su ubicación, una denuncia referida a una canción vejatoria hacia las mujeres y niñas difundida en Internet se deriva para las actuaciones oportunas de solicitud de cese de publicidad ilícita a los Institutos de la Mujer de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Baleares y Madrid. También, se ha puesto en conocimiento de la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Álava de los indicios de criminalidad detectados en las actuaciones previas. De estas actuaciones se concluyó constatando que se trataba de un caso de publicidad ilícita por utilización vejatoria de la imagen de la mujer y que la domiciliación de los servidores de Internet (en tanto que responsables de publicar la canción denunciada) quedan fuera del ámbito geográfico de competencia de la Defensoría.

Se han inadmitido 4 quejas, en tres casos porque la persona había recurrido a los órganos judiciales y, en otro, por carecer de competencias en el tema planteado, esto es, la cuestión planteada no se encontraba relacionada con presunta discriminación por razón de sexo. Asimismo, al finalizar el ejercicio, una queja se encontraba en fase de valoración.

En relación a procedimientos de investigación, la Defensoría ha acordado iniciar: 2 investigaciones de oficio (motivados por denuncias), 2 a instancia de parte (motivados por quejas) y ha finalizado otros 2 procedimientos de investigación iniciados en el ejercicio 2006. Estas investigaciones hacen referencia a presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado y relacionadas con:

- Limitación en el acceso como socias en sociedades gastronómicas (1 queja y 1 denuncia referidas a distintas situaciones). Concluyen con 2 resoluciones con recomendación, aceptada sólo en uno de los casos.
- Limitación en el acceso como colectivo de mujeres en la confederal empresarial (1 queja). Concluye con resolución de archivo de expediente por desistimiento de la parte interesada (interpretado ante la falta de presentación documental).
- Conflictos relacionados con el derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (1 queja y 1 denuncia). Concluye, en un caso, con resolución con recomendación, que no es aceptada, y, en otro caso, en resolución de archivo de expediente por no constatar elementos argumentativos de la discriminación por razón de sexo.
- Exposición de imágenes vejatorias hacia las mujeres (1 denuncia). Habiendo sido eliminadas las imágenes denunciadas, concluye con reso-

lución con recomendación, aceptada por la parte responsable.

En cuanto a las recomendaciones emitidas por la Defensora, han sido aceptadas en 3 casos y no aceptadas en otros 3.

Finalmente, se detalla el contenido de un estudio realizado por la Defensoría, a tenor del artículo 64.2 apartado f) de la Ley 4/2005, de propuesta de modificación normativa de la correspondiente Norma Foral reguladora del IRPF. Esta propuesta está motivada en la discriminación indirecta por razón de sexo que deriva de la limitación para acogerse a declaración conjunta en el caso de las familias monoparentales cuando el menor de sus hijos o hijas cumple 18 años.

Las actuaciones de atención a la ciudadanía descritas en este Informe muestran las características de la discriminación por razón de sexo que son percibidas por la población, así como la especialización en esta materia que se ha atribuido a esta institución.

Es importante considerar que la tutela especializada del derecho fundamental a la igualdad que ejerce la Defensoría no puede evaluarse en función de la cantidad de solicitudes atendidas o de las investigaciones realizadas, sino en función del potencial impacto de tales actuaciones y de la calidad del cumplimiento del objetivo encomendado. Evaluar la defensa de las ciudadanas o ciudadanos en base a la cantidad de solicitudes recibidas sería falaz, ya que estaría encubriendo la cantidad de personas que pueden verse positivamente afectadas por una actuación, como puede ser el caso de la propuesta de modificación de la norma de IRPF formulada por la Defensoría. De ser aceptada esta modificación por los organismos competentes, estaría afectando a más de 22.000 mujeres y de 4.000 hombres, cifras estimadas de familias monoparentales actualmente

en la CAE. Idéntica valoración podría aplicarse cuando nos referimos a una actuación relacionada con una sanción vejatoria de acceso gratuito a través de Internet o a la información sobre el derecho a la igualdad en supuestos concretos, si atendemos a su efecto multiplicador a través de las consultoras, comités de empresa y equipos de dirección de recursos humanos.

En cuanto a los retos de futuro, se debe señalar que el eje central de la planificación estratégica de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres para sus primeros cinco años es la puesta en marcha de este órgano de nueva creación, no sólo en cuanto a los aspectos materiales sino también en cuanto a la definición y operativización de herramientas y procedimientos. Se trata de definir y desarrollar herramientas sobre las que se asienten las actuaciones de la Defensoría, respondiendo con calidad, eficacia y garantías jurídicas al objetivo y a las funciones encomendadas para el desarrollo de las acciones de vigilancia del cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad, así como de una suerte de pedagogía social para la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, a través de sus actuaciones y, en particular, de los procesos de investigación que desarrolle.

Para ello, en los próximos años, como ya se adelantó en el primer Informe Anual, será preciso analizar, definir, abordar y evaluar determinadas herramientas y actuaciones, entre ellas:

- Protocolizar la atención a la ciudadanía en todas sus fases: primera atención, solicitud de información-asesoramiento, procedimiento de investigación, elaboración de dictámenes y resolución proponiendo medidas de conciliación y recomendaciones.
- Desarrollo de un cuerpo de conocimiento o doctrina en base a aportaciones del ámbito

jurídico, estadístico, antropológico, social, histórico, etc., al objeto de identificar, analizar y motivar presuntas prácticas discriminatorias por razón de sexo en el sector privado.

- Desarrollar y sistematizar los procesos de mediación y medidas de conciliación que han de proponerse a las partes en resolución a los procedimientos de investigación, con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias que pueden obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tal como establece el artículo 18.2 del Decreto 119/2006.
- Implementar un sistema informático global para la tramitación de expedientes y elaboración de datos para el Informe Anual.
- Desarrollar el instrumento que permita analizar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de trato en el sector privado en la CAE, en formato de Observatorio de Igualdad de Trato.
- Desarrollar un plan de comunicación que incluya relaciones con medios de comunicación, campañas de difusión, estudios de prospección de mercado, difusión a través de la página web, etc., al objeto de que la ciudadanía disponga de información acerca de este recurso y haga uso del ejercicio del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Desarrollar y consolidar mecanismos de coordinación así como relaciones de colaboración con diversas entidades públicas y privadas, a nivel autonómico, estatal e internacional.
- Convocatoria o convocatorias de becas y subvenciones pertinentes para ahondar en el conocimiento y mejorar la defensa ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado, así como la realización de Informes Extraordinarios.

- Dotación de oficinas en las ciudades de Bilbao y Donostia-San Sebastián, en aras a facilitar el acercamiento físico a la sede de la Defensoría a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Identificación de situaciones y prácticas discriminatorias así como definición de prioridades para acometer investigaciones de oficio a iniciativa de la propia institución.
- Análisis de la legislación y normativa, para elaboración de propuestas de modificación legislativa que puedan ser pertinentes.
- Creación de un Tribunal de Apelación, con potestad sancionadora, como entidad a la requerir el cumplimiento de las recomendaciones emitidas y a la que las partes puedan recurrir las resoluciones de la Defensoría.
- Desarrollo, adecuación y consolidación de un equipo multiprofesional en la Defensoría.

Finaliza así el Informe Anual de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres correspondiente al año 2007, declarado Año Internacional para la Igualdad en Europa.

ANEXO I

CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

En virtud del artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, solicitamos información al objeto de verificar el cumplimiento de las recomendaciones o medidas de conciliación emitidas por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en relación al expediente identificado a la derecha. El **plazo** establecido para el envío del mismo es de **15 días**. En caso de tener algún tipo de duda con la información solicitada, puede llamar a esta Defensoría.

Nº de expediente: ____/____/2007

1. Fecha: ____ / ____ / 2007

2. Nombre y apellidos de la persona que cumplimenta el cuestionario:

3. Cargo o puesto de trabajo:

4. Por favor, indique con una "x" el **grado de cumplimiento** de la siguiente recomendación o medida de conciliación notificada a su entidad por la Defensoría:

NO	Parcialmente	Sí
1	2	3

5. Por favor, indique con una "x" el **grado de cumplimiento** de la siguiente recomendación o medida de conciliación notificada a su entidad por la Defensoría:

NO	Parcialmente	Sí
1	2	3

6. Por favor, indique con una "x" el **grado de cumplimiento** de la siguiente recomendación o medida de conciliación notificada a su entidad por la Defensoría:

NO	Parcialmente	Sí
1	2	3

7. Describa las actuaciones realizadas con el fin de cumplir las recomendaciones o medidas de conciliación indicadas en las preguntas anteriores:

8. Le solicitamos acompañe la documentación acreditativa correspondiente al cumplimiento de las recomendaciones señaladas en las preguntas anteriores. En este caso, solicitamos adjunte la siguiente documentación:

9. Las recomendaciones o medidas de conciliación señaladas en las preguntas (4, 5 y 6), ¿han tenido efecto o han implicado otros cambios a favor de la igualdad real y efectiva de las mujeres?:

NO. Especificar los motivos:

Sí. Especificar los motivos:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Introdúzcalo en el sobre adjunto y envíelo por correo en un plazo no superior a **15 días**.

ANEXO II

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

Mediante este cuestionario solicitamos su opinión sobre la atención y las actuaciones llevadas a cabo por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en relación a su solicitud. La finalidad de esta información es mejorar las actuaciones de esta institución. En caso de tener algún tipo de duda con la información solicitada, puede llamar a esta Defensoría.

1. Fecha: ____ / ____ / 2007

2. ¿Cómo ha tenido conocimiento de la existencia de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres?

- A través de la prensa escrita
 Radio
 Televisión
 Amistades
 Sindicatos
 Otros _____

3. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con la Defensoría en la **rapidez** con la que han respondido a su solicitud:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

4. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con la **claridad y precisión** de la información facilitada por parte de la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

5. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con la **utilidad inmediata** de la información facilitada por parte de la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

6. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con la **calidad del trato** recibida por parte de la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

7. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con el **tipo de intervención** llevada a cabo por la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

8. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con los **contenidos de la Resolución** de la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

9. Por favor, indique con una "x" su grado de satisfacción con los **resultados de la intervención** de la Defensoría:

Nada	Algo	Bastante	Totalmente
1	2	3	4

10. ¿Recomendaría acudir a la Defensoría a personas cercanas a usted en caso de encontrarse ante una presunta situación de discriminación por razón de sexo o acoso sexista en el sector privado?:

Sí. Especificar los motivos

NO. Especificar los motivos

11. ¿Qué cambiaría o mejoraría en la **atención recibida** en la Defensoría?:

12. ¿Qué cambiaría o mejoraría en las **actuaciones** llevadas a cabo por la Defensoría?:

13. ¿Qué cambiaría o mejoraría en la **resolución** emitida por la Defensoría?:

14. ¿Desea hacer **otras sugerencias** con la finalidad de mejorar la actuación de la Defensoría?:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Introdúzcalo en el sobre adjunto y envíelo por correo en un plazo no superior a **15 días**.