



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

**APORTACIONES DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES AL ESPACIO DE REFLEXIÓN ABIERTO EN
RELACIÓN A ESTA INSTITUCIÓN**

Vitoria-Gasteiz, 19/11/2009



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

INTRODUCCIÓN

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se configura como un órgano de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Su creación está regulada en el Título IV de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece el ejercicio de sus funciones con plena autonomía respecto a la Administración y se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sin integrarse en su estructura jerárquica.

El cuestionamiento acerca de la configuración y eficacia de esta institución, hecha pública por el Gobierno Vasco ante la Comisión Parlamentaria de *Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad* (24 de junio 2009), obliga a reflexionar sobre las siguientes tres cuestiones centrales: cuál es el modelo garantista a potenciar; cómo salvaguardar la independencia que propugnan las Directivas Europeas para este tipo de entidades; y qué desarrollo normativo ello requiere.

En la comparecencia de la Defensora para la Igualdad ante la Comisión Parlamentaria de *Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad* (26 de octubre 2009), durante la presentación del *Informe Anual 2008* y del Informe Extraordinario sobre *“La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos”*, se le formuló la pregunta sobre cuál considera que debería ser, desde su punto de vista, el modelo adecuado a los cometidos atribuidos a esta institución. Dado que esta pregunta quedó sin responder, por valorar que requería otro espacio diferente para su tratamiento, se desea responder a través de este informe.

Con el presente documento dirigido a las personas integrantes de la Comisión Parlamentaria de *Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad* se pretende facilitar una respuesta acerca del modelo de Defensoría, así como contribuir a la reflexión y a una adecuada decisión sobre esta institución y sus cometidos. Se presenta en las siguientes páginas información relevante respecto a la regulación comunitaria en materia de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación y su transposición a nuestro ordenamiento jurídico, a su desarrollo en el espacio Europeo, así como a informes específicos de relevancia al respecto.

El presente informe concluye aportando pinceladas acerca de la evolución en el número de solicitudes planteadas por la ciudadanía en esta Defensoría para la Igualdad a lo largo de los casi tres años y medio de existencia (junio 2006 a noviembre 2009), así como el modelo de Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación a potenciar.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

1. EL ACERVO COMUNITARIO Y SU TRANSPOSICIÓN EN LA LEGISLACIÓN ESTATAL Y AUTONÓMICA

- **Directivas vinculantes para los Estados miembros de la UE**

Las instituciones europeas han estado trabajando para alcanzar el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres durante medio siglo. El Tratado de la Comunidad Europea, firmado por los seis Estados fundadores del Espacio Económico Europeo (EEE) en Roma, en 1957, estableció el derecho a “igual salario por trabajo igual” desempeñado tanto por hombres como por mujeres.

Actualmente, la regulación en materia de igualdad de género es el pilar central de las políticas de igualdad de oportunidades de la Unión Europea y son 13 Directivas Europeasⁱ aprobadas en la regulación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Las citadas Directivas son vinculantes para los Estados Miembros de la UE, que deben incorporarlas en sus respectivas legislaciones nacionales. Regulan un amplio abanico de materias, desde el acceso al empleo, condiciones de trabajo y remuneración hasta contenidos relativos a la Seguridad Social, autoempleo y protección al embarazo y maternidad. En su conjunto, estos instrumentos proporcionan una base sólida en la garantía del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

- **Directivas que establecen la obligatoriedad de creación de organismos para la igualdad de trato**

Son tres las Directivas que regulan -en similares términos- la creación de organismos independientes responsables de la tutela del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial y étnico así como por razón de sexo, concretamente:

- El artículo 13 de la Directiva 2000/43/EC, relativa a la implementación del principio de igualdad de trato entre las personas sin tomar en consideración su raza u origen étnico.
- El artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva queda derogada con la entrada en vigor, el 15 de agosto de



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

2009, de la Directiva 2006/54/CE. Es en su artículo 20 donde se establecen cuestiones relativas a la creación de organismos independientes.

- Y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Las citadas Directivas establecen lo siguiente:

Los Estados Miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin.

Los Estados Miembros velarán por que los organismos mencionados tengan, entre otras, las siguientes competencias: prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación al iniciar un procedimiento por discriminación; realizar estudios independientes sobre la discriminación; y publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

La Directiva 2006/54/CE añade –con respecto a las anteriores- el mandato de intercambiar la información disponible con organismos europeos equivalentes.

En previsión de la entrada en vigor el 15 de agosto de 2009 de la antecitada Directiva, el Parlamento Europeo dictó Resolución de 15 de enero 2009 sobre la Transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE. Interesa resaltar las cuestiones que el Parlamento Europeo pone en conocimiento de los Estados Miembros de la UE:

- *Insta a los Estados Miembros a que desarrollen las capacidades y garanticen unos recursos adecuados para los organismos para la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previstos en la Directiva 2002/73/CE, y recuerda que la Directiva exige garantizar la independencia de estos organismos (punto 13).*
- *Constata los diferentes enfoques para la aplicación del artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, que subraya la necesidad de la cooperación y el intercambio de buenas*



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

prácticas entre los Estados Miembros; considera que tanto la Red de organismos nacionales para la igualdad de género de la Comisión como EQUINET son herramientas importantes para mejorar dicha cooperación y promover una aplicación uniforme del Derecho comunitario en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres (punto 14).

- *Celebra la intención de la Comisión de llevar a cabo un estudio sobre la organización de los organismos para la igualdad de trato en 2009; pide a la Comisión y a los Estados Miembros que midan el grado de conocimiento, por los ciudadanos de la UE de los servicios ofrecidos por los organismos para la igualdad de trato, y que inicien campañas de información para que la opinión pública conozca mejor estos organismos (punto 15).*
- *Llama la atención sobre el deficiente nivel de conocimiento entre las mujeres de los derechos estipulados en la Directiva 2002/73/CE, como se deduce del reducido número de recursos y reclamaciones presentadas en materia de igualdad de género; pide a los Estados Miembros, los sindicatos, los empleadores y las organizaciones no gubernamentales que intensifiquen sus esfuerzos para informar a las mujeres acerca de las posibilidades que los ordenamientos jurídicos nacionales ponen desde 2005 a disposición de las víctimas de discriminación (punto 16).*
- *Constata la escasa confianza en la protección judicial de las víctimas de discriminación; pide a los Estados Miembros que garanticen que la ayuda proporcionada es independiente y está disponible, que refuercen las garantías para las víctimas de discriminación y que aseguren protección judicial para las personas que defiendan, o testifiquen en su nombre, a una persona protegida por la Directiva 2002/73/CE (punto 17).*

Por su parte, con fecha 29 de julio de 2009, el informe de la Comisión Europea al Consejo y al Parlamento Europeo en relación a la aplicación de la citada Directiva subraya, en el apartado dedicado a los organismos de igualdad, que:

- *En algunos Estados Miembros tales organismos han existido durante mucho tiempo, bajo la forma de Defensorías o de Comisiones. En la mayoría de los Estados Miembros, sin embargo, se han establecido como resultado de la adopción de la Directiva. Los Organismos de Igualdad son muy variados en el espectro de la Unión Europea en*



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

términos de competencias, funcionamiento, organización y sus recursos económicos y financieros.

- (...)
- *Desde la perspectiva de la Comisión, los organismos de igualdad sólo pueden llevar a cabo tareas sólo si también son independientes hasta cierto punto en términos de organización y recursos humanos y financieros.*

A este respecto la Comisión informa que ha acordado llevar a cabo un estudio acerca de las características de los citados organismos, concretamente cuestiones relativas a su independencia, accesibilidad, visibilidad y actuaciones.

Finalmente, informar sobre el actual proceso de elaboración de una nueva Directiva, tal como ha sido propuesta al Consejo de Europa, regulando materias relativas a la *Igualdad de trato de las personas independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o género*. En el borrador de esta nueva Directiva se hace referencia a que:

Los Estados Miembros designarán un organismo u organismos para la promoción de la igualdad de trato de todas las personas independientemente de su religión, creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o género. Estos organismos podrán formar parte de las agencias encargadas a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la protección de los derechos individuales, incluyendo los derechos protegidos por otras normas comunitarias entre ellas las Directivas 2000/43/EC y 2004/113/EC.

- **Transposición en el ordenamiento jurídico español**

La transposición de la legislación Europea al ordenamiento jurídico Español en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo se realiza, entre otras normas, en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

La Ley Orgánica 3/2007 *incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, (...) y la Directiva 2004/113/CE (...) -como expresa en su preámbulo- y define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad.*

En coherencia con ello, modifica una serie de textos legales como la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Enjuiciamiento Civil, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Procedimiento laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la Ley de Empleo, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Creación del Instituto de la Mujer, entre otras.

La disposición adicional vigésimo quinta de la Ley Orgánica 3/2007 designa al Instituto de la Mujer como organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE.

Así, la modificación de la Ley 16/1983 de creación del Instituto de la Mujer añade un artículo 2 bis en los siguientes términos: *Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:*

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;*
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;*
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.*

En cuanto a la relación entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, en cuanto a sus respectivas competencias en la materia, el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.*



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- **Transposición del mandato comunitario en la regulación de la CAE**

La transposición del mandato comunitario de obligatoriedad de creación de organismos de promoción de la igualdad de trato en nuestra Comunidad Autónoma se recoge en la exposición de motivos VII (páginas 28-30) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Literalmente a tenor de la misma establece que:

El Título IV de la citada Ley crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado. De este modo, se complementa la labor que en esta materia, y por lo que respecta al sector público vaco, está llevando a cabo la institución del Ararteko, y se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

Y, específicamente, en 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 se establece que:

... en cumplimiento de lo previsto en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres crea y configura la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como un órgano de carácter independiente que tiene por objeto el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

Así, se crea la Defensoría para la Igualdad como un órgano público, pionero a nivel estatal y en el sur de Europa, creado por el Gobierno Vasco en cumplimiento del Título IV de la Ley 4/2005



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

del Parlamento Vasco, que lo adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, sin integrarlo en la estructura jerárquica de la Administración.

Al objeto de preservar la independencia en su funcionamiento, en el artículo 63.2 de la Ley 4/2005 se establece que no se integra en la estructura jerárquica de la Administración y en el artículo 67 detalla una serie de características y requisitos para la persona titular de la Defensoría para la Igualdad. Entre tales, se halla su condición incompatible con todo mandato representativo de elección popular, cualquier cargo político de libre designación, la afiliación a un partido político, sindicato u organización empresarial, etc. Asimismo, para remarcar esa independencia requerida por la legislación Europea establece un período de 5 años de duración del nombramiento de su titular, desvinculándolo, de ese modo, de la duración de la legislatura, como se hace con otras figuras garantistas de derechos, cuando se desea subrayar el cariz de independencia, como el caso de la titularidad de las Defensorías del Pueblo.

2. RECORRIDO DE LAS DEFENSORIAS DE GÉNERO DE LOS PAÍSES ESCANDINAVOS Y DE LITUANIA

La puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de la CAE se ha encontrado, entre otros obstáculos, con la ausencia de referentes similares en otras Comunidades Autónomas del Estado, habiendo recurrido a los países cuyo desarrollo del bienestar social, democrático y sostenibilidad constituyen un referente y que se sitúan entre los primeros en el ranking mundial en materia de igualdad de género, según señalan los informes anuales sobre la brecha mundial de género elaborados y publicados por el Foro Económico Mundial. *The Global Gender Gap 2008*ⁱⁱ situó a Noruega, Finlandia, Suecia e Islandia en los 4 primeros puestos respectivamente en la reducción de la brecha de género, tras analizar un total de 130 países.

La experiencia de Noruega, Suecia e Islandia está respaldada por 30 años de legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres y de instituciones para la defensa de ciudadanas y ciudadanos ante la discriminación por razón de sexo, experiencia asimismo emulada por Finlandia y Lituania y que sirve de referente al resto de los países de la Unión Europea.

En estos estados conviven en la estructura administrativa las unidades y los departamentos ministeriales para promoción de las políticas de igualdad con las Defensorías para la Igualdad,



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

cuyo funcionamiento no responde a la estructura jerárquica, preservando la “independencia” de sus intervenciones.

En los últimos años, coincidiendo con la aprobación de las Directivas Europeas de carácter vinculante en materia de igualdad de trato y no discriminación (Directiva 2000/43/CE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2004/113/CE y Directiva 2006/54/CE) las Defensorías para la Igualdad de Género existentes en Noruega, Suecia y Lituania (Finlandia está debatiéndolo) han desarrollado un proceso de especialización en la materia antidiscriminación, fusionando o ampliando los supuestos de discriminación por razón de género a la discapacidad, el origen y etnia, la edad, la religión y la orientación sexual.

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

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

En el año 1978 el Parlamento Noruego aprobó la Ley para la Igualdad de Género y, con su aprobación, en 1979 Noruega crea la Defensoría para la Igualdad de Género, primera agencia pública de estas características en el mundo, así como el Tribunal de Apelación. En el año 2006, con la modificación de la Ley de Igualdad de Género, se amplían los cometidos de la citada Defensoría para la Igualdad, incorporando, además de atender situaciones de discriminación por razón de sexo, la atención de solicitudes producidas por origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad psíquica y edad.

Actualmente, los mecanismos estatales para la Igualdad están integrados por la *Comisión Parlamentaria para la Igualdad*, el *Ministerio para la Infancia y la Igualdad* (el Ministro ha sido renombrado en 2005 y es la primera vez que visibiliza la Igualdad en la denominación del Ministerio) y la *Comisión de la Secretaría de Estado para la Igualdad*. La obligación de



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

promover la igualdad afecta a todos los ministerios, a los 430 ayuntamientos y a las 19 provincias. Oficialmente toda Noruega está obligada por Ley a promover la Igualdad.

La *Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación* de Noruega es una agencia de la administración pública de carácter independiente, adscrita al Ministerio de la Infancia y Asuntos Sociales, cuya dependencia es exclusivamente de carácter presupuestario. “Defensoría” en castellano, “*ombud*” en inglés, procede del término “*ombudet*” en noruego, que es un concepto noruego antiguo; su filosofía le atribuye la misión de ser portavoz para los derechos individuales, alternativa a los procesos judiciales, accesible y económico para la ciudadanía. Su titular es nombrada por el Rey para un período de cuatro años y no recibe ningún tipo de instrucciones del Ministerio. Es un organismo especializado en igualdad de trato y antidiscriminación, y su ámbito de actuación abarca tanto el sector público como el sector privado.

La actual configuración de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación responde a la Ley para la Igualdad de 2006, a partir de su aprobación se integraron en ella otros 3 Ombud preexistentes, facilitando así al trabajo contra la discriminación por razón de etnia, orientación sexual y discapacidad las herramientas de trabajo desarrolladas a lo largo de casi 30 años en materia de igualdad de género. No obstante, el mayor volumen de casuística continúa haciendo referencia a las cuestiones de género (en 2007 se atendieron unas 1000 solicitudes, de las que más del 50% se referían a cuestiones relacionadas con la igualdad de género).

El *Comisionado del Parlamento* para las cuestiones de la Administración Pública deriva a esta Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación las cuestiones que lleguen a sus oficinas referidas a los supuestos de discriminación por razón de sexo, etnia, idioma, orientación sexual, edad o religión.

Existen, además de la Defensoría adscrita al Parlamento, otras Defensorías especializadas en materia de Infancia y en materia de Consumo, ambas asimismo adscritas al Ministerio de Infancia e Igualdad. El objetivo de estas Defensorías es facilitar asesoramiento y asistencia jurídica gratuita, que permita la resolución de las cuestiones sin necesidad de llegar a los Tribunales de Justicia.

La estructura institucional de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación está vinculada al *Tribunal de Apelación*, órgano al que se plantean los desacuerdos o incumplimientos de las



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

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

Las principales funciones encomendadas a la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación suponen emitir recomendaciones, facilitar orientaciones, promover la igualdad en el empleo y promover la igualdad en el acceso a la vivienda. La promoción de la igualdad es desarrollada a través de la atención a consultas y asesoramiento, la difusión de buenas prácticas, la documentación y el debate. Sus competencias están reguladas por un elenco de leyes relativas a la igualdad de trato y no discriminación por distintas causas (género, etnia, orientación sexual, discapacidad física, religión y edad):

- Ley de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación (enero 2006)
- Ley Antidiscriminación por origen étnico.
- Ley para la Igualdad de Género.
- Ley de prevención de riesgos laborales, sección 13 (orientación sexual, discapacidad psíquica y edad)
- Disposiciones antidiscriminatorias recogidas en la legislación sobre vivienda.

Respecto a responsabilidades internacionales, vigila que la legislación noruega y sus prácticas cumplan los preceptos establecidos en las convenciones de Naciones Unidas, concretamente, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer (CEDAW) y la Convención para la eliminación de la discriminación racial.

El origen y la evolución de la Defensoría para la Igualdad de **Suecia**^{iv} responde a procesos similares a los de Noruega, esto es, creada tras la aprobación de la Ley de Igualdad de 1979 y respaldada por una larga trayectoria en la defensa ante la discriminación por razón de sexo. Recientemente, con la aprobación de la nueva Ley Antidiscriminación (2008:567, entra en vigor el 1 de enero de 2009) esta Defensoría amplía sus ámbitos de actuación a otras situaciones de discriminación, además de las derivadas por razón de sexo, como son las motivadas por razón de origen étnico, transgénero, religión u otras creencias, discapacidad, orientación sexual y edad.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

La reestructuración de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación se produce con el fin de fusionar en ella 4 agencias preexistentes: la Defensoría para la Igualdad de Género (creada en 1980), la Defensoría contra la Discriminación Étnica (creada en 1986), la Defensoría en materia de discapacidad (creada en 1994) y la Defensoría contra la discriminación por orientación sexual (creada en 1999), e incorpora dos nuevas temáticas: edad y transexualidad (en original en inglés: *transgender*).

A su vez, los mecanismos institucionales para la igualdad de género en **Finlandia**^V se adscriben al Ministerio de Asuntos Sociales y Salud que cuenta con cuatro autoridades trabajando en la promoción de la Igualdad de Género:

- El *Consejo para la Igualdad de Género* (creado en el año 1972, es la institución más antigua en materia de equidad en Finlandia) asesora al Gobierno y al Parlamento en esta materia. Es una estructura específica de Finlandia, compuesta por 12 miembros en representación de los partidos políticos parlamentarios y es asistida por una Secretaria General. Además cuenta con personas expertas en representación de la agrupación de organizaciones feministas (UNIONI), del centro investigador en temas de género y de la confederación de entidades femeninas. El trabajo del Consejo se organiza en dos áreas: Equidad de género y hombres; y Género y poder. Constatan que el trabajo de este Consejo describe procesos muy largos.

Están trabajando en la elaboración de una nueva Ley de Igualdad que incorporará otros aspectos además del género: etnia, edad, discapacidad, etc. Afirman que se trata de una tendencia en Europa, si bien en Finlandia quienes se ocupan de la equidad de género se oponen a la unificación que se prevé de las dos leyes vigentes: Ley de Igualdad (del año 2004 sobre igualdad en general, con gran énfasis en la promoción) y Ley sobre Igualdad de Género (del año 2007).

- La *Defensoría para la Igualdad* (creada en 1987 con la aprobación de la primera Ley de Igualdad), es un organismo independiente que tiene el objetivo de control del cumplimiento de la Ley de Igualdad. Su titular es nombrada por el Gobierno (antes lo realizaba la Presidenta de la República) con una duración de 5 años, renovable.

La Defensoría inspecciona y evalúa el grado de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género tanto por parte de las entidades públicas como de las privadas. Sus funciones se refieren a:



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

establecer cuándo una práctica es contraria a la Ley, pudiendo llevar el caso a la Comisión de Igualdad de la Justicia; ante el incumplimiento de los planes de igualdad, pueden fijar un plazo antes de tramitarlo al Tribunal de Igualdad; visitar e inspeccionar lugares de trabajo; premiar los planes efectivos, creativos e impulsores de la igualdad de género; desarrollar acciones de difusión; asesorar a la ciudadanía; investigar casos denunciados; por iniciativa propia, dar recomendaciones de cómo aplicar la Ley de Igualdad en un órgano público.

Tras 20 años desde la aprobación de la Ley de Igualdad (1987) esta Defensoría cuenta con un importante desarrollo de la doctrina en relación a la discriminación por razón de sexo, disponiendo de gran cantidad de tratados y sentencias.

- A la *Unidad de Igualdad de Género* (creada en el año 2001) le compete diseñar y desarrollar las políticas de igualdad de género del Gobierno en colaboración con los Ministerios; asegurar que la equidad de género forma parte de la corriente principal: *mainstreaming* de género; preparar la legislación nacional en la materia; asuntos referidos a políticas y legislación europea en materia de igualdad de género; y relación con otros estamentos internacionales: Naciones Unidas, Consejo Nórdico, Consejo de Europa, etc.

Los Programas del Gobierno en esta materia son: el Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Programa de Igualdad Salarial (en cooperación tripartita: Gobierno, entidades patronales y organizaciones sindicales).

- El *Tribunal de Igualdad* constituye asimismo una alternativa a la vía judicial, permite ratificar las resoluciones de la Defensoría e imponer sanciones por incurrir en discriminación por razón de sexo. De cara a la próxima reforma de la ley, se está debatiendo que incluya la compensación a las víctimas, para evitar que deban recurrir a la vía judicial.

Finalmente, en cumplimiento de regulación europea en materia de igualdad de trato y no discriminación, se crea la Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de **Lituania**. Desde sus orígenes en 1999, esta Defensoría tiene el mandato de intervenir ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, religión, orientación sexual y raza; su ámbito de actuación es el sector público y el sector privado; se encuentra adscrita al Parlamento, reconociéndole el mismo estatus que a la Defensoría del Parlamento; y tiene potestad sancionadora ante el incumplimiento de sus recomendaciones.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

3. EQUINET, RED EUROPEA DE ORGANISMOS PARA LA IGUALDAD DE TRATO^{vi}

Las Defensorías para la Igualdad de los países escandinavos y de Lituania a que se ha hecho referencia se han organizado, junto con otras defensorías y comisionados, en una asociación específica para intercambio de formación y buenas prácticas, denominada EQUINET, con sede en Bruselas.

La creación de EQUINET, Red Europea de Organismos Independientes para la Igualdad, en 2007, ha sido impulsada por la Comisión Europea con el objetivo de avanzar en una interpretación y aplicación homogénea del derecho comunitario en materia de igualdad y antidiscriminación.

El principal objetivo de EQUINET es la cooperación entre y con las organizaciones públicas independientes y especializadas creadas por los Estados Miembros de la Unión Europea en cumplimiento de las Directivas de igualdad. Respaldada por la Comisión Europea, su finalidad es ayudar a los citados organismos a cumplir con su misión implantando una red y una base de recursos viables para el intercambio de informes de juristas expertos, estrategias de aplicación, desarrollando formación y transferencia de buenas prácticas, creando una plataforma para el diálogo con las instituciones europeas.

Esta red agrupa, tras las 4 nuevas admisiones en la Asamblea General Anual (5 y 6 de noviembre de 2009) -entre ellas la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE-, a 33 organismos especializados en materia de igualdad y antidiscriminación de 25 Estados Miembros y Noruega.

Forman parte de esta Red organismos de gran prestigio internacional como la Defensoría para la Igualdad y Anti-discriminación (Noruega), la Agencia Anti-Discriminatoria Federal (Alemania), la Alta Autoridad Contra la Discriminación y por la Igualdad (Francia), la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (Gran Bretaña), la Defensoría para la Igualdad y Anti-Discriminación (Suecia), la Defensoría para la Igualdad de Trato (Austria), el Comisionado para la Igualdad de Genero (Estonia), la Defensoría para la Igualdad de Finlandia y el Comisionado para la Igualdad de Irlanda del Norte.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

4. PROPUESTA DE MODELO DE INSTITUCIÓN INDEPENDIENTE EN LA CAE: DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD Y ANTIDISCRIMINACIÓN

Previamente a centrarnos en dar respuesta a la pregunta planteada en la comparecencia de la Defensora ante la *Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad*, del Parlamento Vasco (26 de octubre de 2009), sobre “qué modelo de institución se plantea desde la propia Defensoría para la Igualdad”, creemos interesante exponer algunas pinceladas sobre la experiencia y recorrido de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres durante estos tres años y medio de experiencia acumulada en su puesta en marcha y en la atención a la ciudadanía.

- **Puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**

La responsabilidad y los esfuerzos de Maite Erro Jauregi, Defensora para la Igualdad desde su nombramiento el 24 de mayo de 2006 por el Lehendakari, se ha focalizado en actuaciones de puesta en marcha de este órgano pionero, sin referentes en otras CCAA del Estado Español.

En cumplimiento de este mandato, se han desarrollado los recursos instrumentales básicos: localización de un espacio y su adecuación, equipamiento, conexión informática y telefónica en la red del Gobierno Vasco; elaboración y protocolización de la atención a la ciudadanía; diseño y desarrollo de un aplicativo informático para tramitación de expedientes; definición de la imagen corporativa; diseño y publicación de una página web integrada en la web institucional www.euskadi.net/defentsoria; definición de una imagen comunicacional, edición de soportes de difusión, etc.; y la integración y formación del equipo profesional que actualmente integra la Defensoría para la Igualdad –6 personas, a saber, 2 asesoras jurídicas, 1 técnico en gestión de servicios, 1 secretaria de alto cargo, 1 Asesora de Igualdad y la Defensora, en este momento ampliada con 1 auxiliar administrativa y 1 asesora jurídica contratadas por acumulación de tareas-.

Además de los instrumentos y equipo humano básico, se han abordado las funciones encomendadas por la Ley 4/2005, describiendo a continuación las principales actuaciones desarrolladas en relación a los mecanismos institucionales de coordinación; a los estudios, informes y publicaciones; y a la atención a la ciudadanía.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

En relación al establecimiento de mecanismos institucionales de coordinación, se han establecido en el ámbito de la CAE con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (16/01/2008), Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (13/03/2008), la institución del Ararteko (21/05/2008) y la Fundación Cursos de Verano de la UPV/EHU (2008 y 2009), estando asimismo propuestos y pendientes de concreción con la autoridad laboral –Inspección de Trabajo-, CENDOJ y Síndico de Vitoria-Gasteiz.

Asimismo se han establecido relaciones de colaboración con otras instituciones de ámbito estatal, entre las que destaca el Instituto de la Mujer, a quien se derivan las solicitudes por presunta discriminación por razón de sexo cuando su ámbito excede al de la Comunidad Autónoma. Las relaciones establecidas con las Defensorías para la Igualdad de Género de los países escandinavos ha permitido conocer y difundir su trayectoria, así como su actual evolución hacia un modelo más amplio de análisis de la discriminación, que incluye además del género, la raza, la edad, la religión, la orientación sexual y discapacidad.

Se enumeran a continuación los estudios, informes y publicaciones realizados, cuyo objetivo ha sido, por un lado, el estudio de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y el análisis y evaluación del cumplimiento de la normativa y, por otro, su difusión entre la ciudadanía y agentes sociales:

- Informes Anuales al Parlamento Vasco correspondientes a los periodos: mayo 2006-mayo 2007, 2007 y 2008.
- Informes Extraordinarios: *“La igualdad de género en los convenios colectivos”*, *“Relevancia e impacto social de las sociedades gastronómicas”* (en traducción), y *“Brecha de Género en la CAE”* (en elaboración).
- Colección Igualdad de Trato: *“Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”*, Nº 1, *“Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género”*, Nº 2, y *“Guía de buenas prácticas en los convenios colectivos”*, Nº 3, (en preparación).
- Soporte electrónico: *“Observatorio de Igualdad de trato”*.
- Seminarios Internacionales: *Defensorías para la Igualdad de Género en Europa*, septiembre 2007; *Discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico*, septiembre 2008; *Crisis económica, género y retribución*, septiembre 2009.
- En la página web: Estudio de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres (apartado Fundamentos Jurídicos);



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Recomendaciones emitidas; y Dictámenes (“Marco jurídico de la igualdad de trato en las sociedades gastronómicas”; “Cofradía Sant Roque de Llodio”).

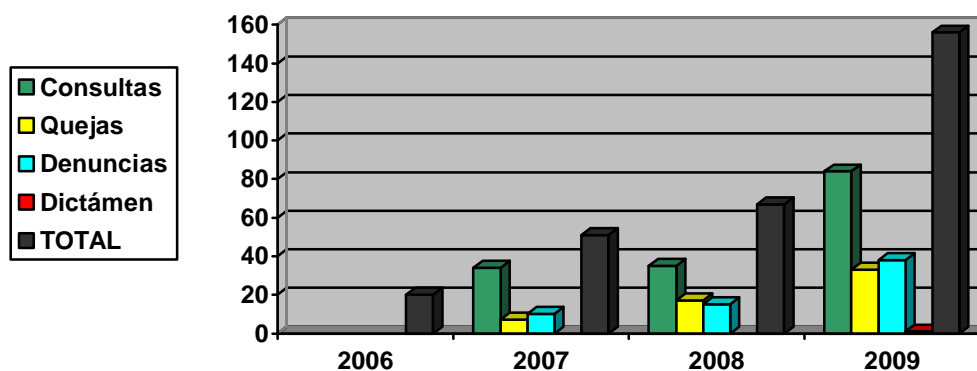
- Material de difusión.

• Evolución en la atención a la ciudadanía

Las competencias asesoras, inspectoras e indicativas que corresponden desarrollar a la Defensoría para la Igualdad, están relacionadas con la atención a la ciudadanía y referidas al sector privado -salvo la relativa a servir de cauce ante el acoso sexista-.

En atención a ello, esta institución ha diferenciado distintos tipos de solicitudes en el procedimiento de atención a las reclamaciones por discriminación por razón de sexo: consulta, queja, denuncia, servir de cauce ante el acoso sexista, asistencia técnica y dictamen; si bien el Decreto 119/2006 sólo regula el procedimiento a seguir en el caso de quejas y denuncias.

Desde la fecha de nombramiento de la Defensora, se han atendido un total de 294 solicitudes, incrementándose año a año el volumen de solicitudes: en 2006 fueron 20; en 2007, 51; en 2008, 67; en el presente año el número de solicitudes (n=156) ha incrementado en un 232,8% con respecto al ejercicio 2008.



Los principales ámbitos a que hacen referencia estas solicitudes son el laboral, medios de comunicación, asociativo, deporte y servicios.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El motivo de presunta discriminación por razón de sexo de estas solicitudes se relaciona principalmente con el despido laboral, la maternidad y el trabajo, la negativa de acceso a las mujeres (en el empleo o en una asociación), la publicidad, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, el acoso sexista y normativas diversas.

Finalmente, decir que las investigaciones llevadas a cabo son procesos complejos que implican la inspección, el análisis documental, la investigación socio-jurídica, así como el análisis de alternativas que fundamenten y permitan la viabilidad de las recomendaciones que se puedan proponer.

- **Propuesta de modelo de institución garantista en materia de igualdad de trato**

Sustentado en el derecho comunitario, en los déficits detectados en la regulación de la Defensoría para la Igualdad de la CAE, en el conocimiento acerca de los organismos para la Igualdad de trato de naturaleza independiente creados en la UE en cumplimiento de las Directivas vinculantes al efecto, así como en la problemática de discriminación y vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato, se proponen, en esta fase de reflexión abierta por el Gobierno Vasco (sin perjuicio de las potenciales aportaciones que el estudio respecto de estos organismos para la igualdad de trato y antidiscriminación está llevando a cabo la Comisión Europea) las siguientes consideraciones para, mejorando la actual estructura, construir un modelo garantista del derecho a la igualdad de trato.

1) *Características en cuanto al ámbito de actuación: público y privado*

Superar la actual distinción entre sector público y sector privado a la hora de facilitar asesoramiento a la ciudadanía en el ejercicio del derecho a la igualdad, así como llevar a cabo procedimientos de investigación por presunta discriminación y dirigir recomendaciones o facilitar medidas de conciliación para solventar situaciones o prácticas discriminatorias.

Ello ha de redundar en una mejora del conocimiento de la ciudadanía acerca de la institución garantista de referencia en materia de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo permitirá que los informes independientes que se realicen sobre la discriminación ofrezcan una visión más completa de la realidad social, que responda a su especialización y no a un sector, y permita el desarrollo de su doctrina en la materia.



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Como se ha señalado, ninguno de los organismos para la igualdad que se conocen en la Unión Europea ha delimitado sus competencias al sector privado, sin que ello suponga conflicto alguno con los Comisionados de Derechos Humanos.

2) Características en relación a motivos de discriminación, 6 motivos, y denominación

Considerar la ampliación de los motivos de actuación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, convirtiéndola en la institución garantista de referencia ante supuestos de discriminación o vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, e incorporando lo establecido en la directiva 2000/43/EC, así como las previsiones de una futura Directiva Europea sobre *Igualdad de trato de las personas independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o género*.

Regular la competencia de la Defensoría para la Igualdad ante 6 motivos de discriminación: género, religión o creencias, discapacidad, edad, etnia y orientación sexual, es coherente con lo que propugna el actual borrador de la directiva señalada, así como con la actual tendencia en los distintos estados europeos.

La denominación coherente de una institución que responda a estos mandatos sería: **Defensoría para la Igualdad y No Discriminación.**

3) Adscripción al Parlamento, asignándole igual tratamiento que el Ombud o Comisionado del Parlamento

La independencia señalada por las Directivas Europeas en la asistencia ante la discriminación y en la elaboración de estudios e informes varía notablemente en el panorama de la UE en relación a organismos independientes para la igualdad de trato. Por este motivo, EQUINET ha analizado esta cuestión, presentada en un reciente estudio a considerar en este periodo de reflexión^{vii}.

La independencia en la defensa, recomendaciones, asesoramiento, estudios e informes que elabore en relación a la discriminación, incluyendo la independencia jerárquica, al efecto de no



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

recibir instrucciones de ninguna clase, parece quedar clarificada para una entidad pública garantista de derechos cuando ésta queda adscrita al Parlamento.

Aun cuando algunos países -con mayor consolidación democrática y larga trayectoria de sus Defensorías- adscriben estos organismos en la estructura administrativa gubernamental y su regulación por Ley clarifica que constituyen la autoridad en esta materia y la Defensoría del Pueblo les remite la casuística específica de discriminación, otros estados democráticamente más jóvenes han optado por garantizar su independencia mediante su adscripción al Parlamento, como es el caso de Lituania.

4) *Y regulado por ley propia*

Los elementos expuestos previamente referidos a la ampliación de sus competencias al sector público y privado, a otros motivos de discriminación, a las garantías de su independencia, así como las carencias en su regulación, una regulación por ley propia posibilitaría desarrollar cuestiones como los procedimientos para el cumplimiento de sus funciones en el caso de las medidas de conciliación, elaboración de dictámenes, prestar asistencia o servir de cauce, prestar asistencia técnica en caso de que la persona opte por recurrir a instancias superiores por no tenerse en cuenta las recomendaciones emitidas, así como la interlocución con otros mecanismos institucionales para la igualdad y los organismos para la igualdad de trato en Europa, requerirán de una completa regulación mediante Ley propia.

Una ley propia que responda a la legislación vigente, a las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a las directivas europeas en materia de igualdad y no discriminación y resto de normativa internacional vinculante; que determine su especialización en materia de igualdad de trato y antidiscriminación; que defina sus procedimientos, la interlocución con otros mecanismos institucionales garantistas de derechos y particularmente del derecho a la igualdad; así como las necesarias garantías de su independencia.

MAITE ERRO JAUREGI

Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

REFERENCIAS

ⁱ Directivas Europeas Vinculantes

1975

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, 19-2-1975).

1976

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, 14-2-1976).

1979

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6, 10-1-1979).

1986

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, 12-8-1986).

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359, 19-12-1986).

1989

Directiva 89/552/CEE del Consejo, de 3 de octubre de 1989, sobre la Coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva (DO L 298, 17-10-1989).



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

1992

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348, 28-11-1992).

1996

Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 46, 17-12-1997).

1997

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO L 14, 20-1-1998).

2000

Decisión de la Comisión (2000/407 CE), de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la propia Comisión (DO L 154, 27-6-2000).

2002

Directiva 2002/73/CEE 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 hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269, 5-10-2002).

2004

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, 21-12-2004).

2006

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y



DEFENSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, 26-7-2006). Refunde las Directivas 75/117/CEE del Consejo; 76/207/CEE del Consejo y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo; 86/378/CEE del Consejo y 96/97/CE del Consejo; 97/80/CE del Consejo y 98/52/CE del Consejo y prevé su derogación con efectos a partir del 15 de agosto de 2009.

ⁱⁱ <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm>

ⁱⁱⁱ Información contenida en el “Informe sobre la visita de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco a las Defensorías para la Igualdad de Noruega y Finlandia. 14-17 de Abril de 2008”.

^{iv} Información extraída de la página web de EQUINET www.equineteurope.org/403.html

^v Ídem a referencia 3.

^{vi} Información disponible en la página web de EQUINET www.equineteurope.org

^{vii} EQUINET. European Network of Equality Bodies. *“Between impartiality and responsiveness. Equality Bodies and Practices of Independence”*. Equinet, Brussels 2008.