

EMPODERAMIENTO Y RECLAMACIONES POR DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO: SECTOR SERVICIOS, SOCIEDADES GASTRONÓMICAS Y RELACIONES LABORALES.

M^a SOL URRESTI GOLZARRI

Asesora Jurídica.

Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

m-urresti@ej-gv.es

En la defensa del principio de igualdad de mujeres y de hombres y en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, nos encontramos dentro de nuestro marco jurídico, es decir dentro del marco jurídico de la CAE con una institución primordial como es la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que empodera a la ciudadanía en el ejercicio de sus derechos en materia de igualdad de género y de no discriminación por razón de sexo.

La Defensoría para Igualdad de mujeres y Hombres es una institución novedosa y con muy pocos años de recorrido, se crea a mediados del año 2006 y no tiene más vida que la que tiene hasta hoy. Sin embargo, los países escandinavos cuentan con una larga trayectoria en la promoción de medidas y normativas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y evitar la discriminación por razón de sexo.

Los países escandinavos han tenido una legislación mucho más avanzada y protectora que la nuestra en leyes de parentalidad, conciliación familiar, etc, es decir en normativa antidiscriminatoria por razón de sexo, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, debido a que han contado con órganos (Defensorías) que han promovido estas medidas.

Comenzaron con la elaboración de las leyes que garantizaran la igualdad de género, allá por el año 1976 como es el caso de Islandia, Noruega en 1978, Suecia en 1979, Finlandia en 1987 y por último Lituania en 1998, con la particularidad de que la Defensoría en este país tiene potestad sancionadora. En los demás países citados existe un Tribunal de Apelación garantista de los derechos por la igualdad de género, que es el único que tiene una potestad

sancionadora caso de no cumplir con las resoluciones de las correspondientes Defensorías. El ámbito de actuación de estas Defensorías se circunscribe tanto al sector privado como al sector público, realizan un gran desarrollo legislativo en materia de igualdad, basándose en las 3 premisas fundamentales a desarrollar: la independencia económica, la libertad sexual y la igualdad formal.

Características generales de las defensorías escandinavas

- Naturaleza independiente.
- Nombramiento del Defensor para un periodo de 5 años prorrogables.
- Adscritos a un Ministerio o al Parlamento.
- Tienen una coordinación protocolizada con la Defensoría del Pueblo.
- Ámbito competencial en el que actúan: sector público y privado.
- Evolución en los ámbitos de actuación: en la actualidad tutelan cuestiones relativas a la discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, edad, discapacidad y religión. (Hace 30 años, cuando estas comenzaron su andadura, no abarcaban más allá de la discriminación por razón de sexo).

Creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres

A la luz de este modelo escandinavo y en cumplimiento de lo previsto en dos Directivas europeas (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE) en la Comunidad Autónoma de Euskadi se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres mediante el título IV de la Ley 4/2005 de 18 de febrero como un órgano que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

El artículo 63 de la Ley 4/2005 dice:

1. “Se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la CA de Euskadi”
2. “La Defensoría ejerce sus funciones con plena autonomía, respecto al resto de la Administración y se adscribe, sin integrarse dentro de la estructura jerárquica de la Administración, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer”.

Regulación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres

El Decreto 119/2006 de 13 de junio, por el que se desarrolla el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, amplía lo dispuesto en el Título IV de la Ley 4/2005.

La Defensoría está regulada por el Decreto 119/2006 de 13 de junio, donde se recoge su organización y funcionamiento, en cuanto a:

- funciones de la defensora o del defensor
- régimen del personal
- régimen financiero
- procedimiento de investigación ante posibles casos de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.
- relación de la Defensoría con el resto de las instituciones

Quienes pueden acudir a la defensoría para la igualdad

En el artículo 70 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

- cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo o sufra acoso sexista.
- 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.
- No puede constituir impedimento para dirigirse a la Defensoría la nacionalidad, la edad, la incapacidad legal de la persona afectada.

Además, el artículo 12.1 del Decreto 119/2006, dice que el procedimiento de investigación, puede iniciarlo *“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”*.

También dice el citado artículo 12 en su apartado 2º, que poseen legitimación activa *“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”.

En la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se presentan desde casos suscitados por excedencias y guardas legales, como reducciones de jornada por cuidados de hijas/hijos en los que hemos intervenido a petición de las partes (empresa-trabajadora) para intermediar en la confección de los mismos, procurando salvaguardar los intereses de ambas partes, como son las horas puntuales de atención al hija/hijo y aquellos meses de producción masiva por exigencias del mercado, hasta sociedades recreativas y gastronómicas cuyos estatutos absolutamente obsoletos en materia de igualdad discriminaban a las mujeres prohibiéndoles la entrada a determinados recintos así como también a determinadas comidas de hermandad. En algún caso de estos, la Defensoría ha emitido dictámenes jurídicos que han determinado las posturas de las partes contrapuestas.

Funciones de la Defensoría para la Igualdad

En el artículo 64 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece en su apartado 1º que *“la Defensoría ejerce sus funciones con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase.”*

Es decir, la Defensoría es soberana a la hora de ejercer sus funciones para proceder con la mayor imparcialidad posible a los procedimientos de investigación en los que haya de intervenir.

En el artículo 64 apartado 2º de la citada Ley 4/2005, se describen las funciones que le corresponde ejercer a la Defensoría, que son las siguientes:

- a. Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b. Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.
- c. Prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- d. Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.

- e. Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- f. Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.
- g. Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en la ley
- h. Proponer mecanismos de colaboración con la o el ARARTEKO y con EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres..
- i. Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres
- j. Cualquier otra función incluida en esta ley o que le sea encomendada para el cumplimiento de sus fines.”

En el artículo 64 de la Ley 4/2005, aparecen descritas las funciones de la Defensoría, pero para un mejor entendimiento de las mismas, qué compete conocer a la Defensoría, cuales son sus competencias:

1.- En atención a la ciudadanía:

- competencias inspectoras
- competencias indicativas
- competencias asesoras

2.- En relación a las instituciones:

- competencias institucionales en coordinación
- competencias institucionales exclusivas

Nuestra Defensoría funciona siempre dentro del **sector privado**:

- a. “practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b. Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se

produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

- c. Prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

Las funciones cuyo ejercicio corresponde a la ciudadanía y mediante las cuales se empodera al sector que sufre discriminación por razón de sexo, vienen recogidas en su totalidad en el artículo 64.2 de la Ley 4/2005. Del elenco de funciones descritas en este artículo, se pueden resumir en 3 tipos de competencias: **inspectoras, indicativas y asesoras**.

Las **competencias inspectoras** son las más intensas y vienen definidas en el artículo 64.2 a) y a su vez desarrolladas en el Decreto 119/2006:

“**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 se verá reforzada por la referencia final del artículo 64.2 b):

“facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y **hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones**” (actuación que requiere de ciertas facultades inspectoras)

También queda reforzada esta función 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”.

En relación a esta función inspectora de la Defensoría hay que decir, que la misma tiene el procedimiento instrumentalizado en el Reglamento de organización y funcionamiento (Decreto 119/2006 de 13 de junio, BOPV nº 133, 29/06/2006), y se atiende a la secuencia: entrada/admisión/instrucción/resolución.

En cuanto a la forma en que la ciudadanía y las instituciones pueden solicitar, la intervención de la DIMH se concreta la actuación de la misma en consultas, quejas y denuncias.

Las ciudadanas/ciudadanos pueden plantear una **consulta**, por escrito y también oralmente (de forma presencial o telefónica).

Las respuestas a las consultas planteadas se efectúan siempre por escrito y en el idioma oficial en la que se nos han planteado, es decir, si lo plantean en euskera, en euskera y si lo plantean en castellano, en castellano.

Se reciben numerosos tipos de consultas en la Defensoría, la mayoría las formulan las mujeres y están relacionadas con sus trabajos y la maternidad. La dificultad que tienen de conciliar lo uno con lo otro. Los problemas que les genera el solicitar en su empresa un derecho reconocido por la ley como es la reducción de jornada por guarda legal, La discriminación que siente una mujer con elevada cualificación profesional para conseguir un empleo o teniéndolo poder escalar dentro de la empresa, por estar casada y en edad de tener hijos. Consultas sobre las políticas de acoso que algunas empresas desarrollan sobre las mujeres cuando éstas quedan embarazadas para que soliciten una baja voluntaria en la empresa y cese en su empleo...también el mundo del deporte nos ha proporcionado consultas, como la discriminación sufrida por una árbitra profesional en el desempeño de su trabajo por sus compañeros varones.

Una consulta lleva implícita, en muchos casos, una queja, pero no siempre está acompañada de la decisión de formularla. En caso de no corresponder a la Defensoría llevar a cabo actuaciones de asesoramiento, se facilita a la persona solicitante 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 y en este caso estamos ante una consulta derivada. Lógicamente, la Defensoría recibe otras solicitudes que valora como consultas no propias de su ámbito de actuación.

Si la ciudadana/ciudadano plantea una **queja** derivada o no de una consulta, se valora y si se considera adecuada se inicia un procedimiento de investigación a instancia de parte, por presuntos indicios de situaciones o prácticas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado.

Los requisitos para formular una queja vienen formulados con claridad 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 que tiene su sede la Defensoría. Estas quejas serán transcritas y posteriormente leídas y firmadas por la persona afectada.*
- *No puede constituir impedimento para dirigirse a la Defensoría la nacionalidad, la edad o incapacidad legal de la persona afectada”*

Las quejas pueden ser quejas admitidas, que según dice el artículo 15 del Decreto 119/2006, las quejas han de ser objeto de una valoración, con el fin de resolver su admisibilidad. Una vez admitida la queja se inicia un procedimiento, que ha de ser notificado tanto a la persona contra quien se formule la queja, como a quien la haya presentado, si es a instancia de parte.

Las quejas inadmitidas lo serán cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a. se carezca de legitimación activa.
- b. haya transcurrido el plazo de 1 año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.
- c. no se identifique quien formula la queja como persona afectada.
- d. exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.
- e. sea manifiestamente infundada.
- f. no se aporten en plazo los datos o documentos que se soliciten.
- g. se refiera a una cuestión que haya sido examinada por la Defensoría.
- h. No esté relacionada con el ámbito competencial de la Defensoría.

En caso de que la Defensoría considere que no procede la tramitación de la queja, se le debe notificar a la persona interesada, mediante resolución motivada, informándole sobre la susceptibilidad de ser recurrida ante los tribunales, y sobre las instituciones competentes para el conocimiento del caso, si ello fuese posible.

“La Defensoría puede continuar el procedimiento de investigación incluso en el caso de que la persona afectada manifestara su deseo de retirar la queja” (artículo 12.4).

Como ejemplo de una queja defendida por la Defensoría, se transmite esta.

Resolución de la defensoría por la que se estima que una entidad médica aseguradora vulnera el principio de la igualdad de trato de mujeres y hombres e incurre en discriminación directa

Una mujer presenta una queja en la Defensoría contra una entidad médica aseguradora por considerar discriminatorias dos cláusulas de las condiciones generales de la póliza que tenía contratada. La modalidad de su póliza, bajo el rótulo de “reproducción asistida” admite la cobertura de la inseminación artificial y la fecundación in vitro, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Ninguna de los miembros de la pareja han de haberse sometido a cirugía anticonceptiva.
- Los dos miembros de la pareja han de ser asegurados de la compañía.
- La asegurada ha de tener una edad inferior a 42 años.

De todas estas condiciones nuestra asegurada sólo cumple con ser mujer con edad inferior a 42 años y que no ha sido sometida a cirugía contraceptiva, pero no tiene pareja ni puede demostrar esterilidad o infertilidad alguna.

Estudiado el caso a la luz de la normativa existente, comenzando por el artículo 14 de la CE: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, de nacimiento, raza. Religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Ley 14/2006 de 26 de mayo, sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida, en su artículo 6.1 dice:

Que podrá ser usuaria/o de las técnicas de reproducción asistida:

“Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria de las técnicas de reproducción asistida, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa. La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley, con independencia de su estado civil y de su orientación sexual”.

Según la normativa vigente, no se exige a la mujer que se vaya a someter a técnicas de reproducción asistida que tenga la obligación de tener pareja.

En este caso, hay que tener también en cuenta la normativa existente y vigente en materia de seguros. Principios como el de libertad de empresa y los de igualdad y protección a las y los consumidores se muestran a veces incompatibles entre sí.

La Ley del Contrato de Seguro, dice prohíbe en su artículo 3 las cláusulas lesivas y exige que las cláusulas limitativas *“aquellas que restringen o limitan la cobertura en principio contratada”* sean expresamente destacadas en la póliza y estén específicamente firmadas por el tomador del seguro en señal de conocimiento y aceptación. De hecho, para este tipo de cláusulas limitativas no es válida la firma genérica al final del contrato.

En el caso de las cláusulas lesivas, éstas son nulas y no aplicables. El artículo 86 del nuevo Texto refundido de la Ley de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, dice en su Disposición Adicional Primera que *“en cualquier caso serán abusivas las cláusulas que limiten o priven al consumidor y usuario de los derechos reconocidos por normas dispositivas o imperativas...”*

Por ello, la técnica del doble aseguramiento vulnera el principio de la igualdad de trato vulnera el principio de la igualdad de trato e incurre en discriminación, al considerar que:

1. Limita el derecho fundamental a la igualdad, al obligar a la mujer a ejercer en pareja su decisión vital de procrear, en la prestación de reproducción asistida de la póliza contratada, pese al reconocimiento de la legislación específica sobre reproducción asistida a ser beneficiaria de estas técnicas de reproducción asistida tanto como mujer sola como en pareja. La cláusula de la entidad aseguradora dice: “adicionalmente, aún existiendo un problema de esterilidad o infertilidad, nuestra cobertura está subordinada a que, al menos, existan dos asegurados –con el periodo de carencia superado- que formen pareja (en el sentido más amplio de la palabra) y demanden conjuntamente la prestación”, es decir, que aún cuando la mujer sea infértil se le denegará dicha prestación si carece de pareja asegurada en la misma compañía.
2. Incurre en discriminación directa al exigir doble aseguramiento en una cuestión explícitamente prohibida por la Ley Orgánica 3/2007, aplicando de modo encubierto primas más gravosas para una cuestión estrictamente relacionada con el sexo biológico de las personas beneficiarias, así como con el embarazo.

3. Constituye una cláusula nula por atentar contra el principio de prohibición de discriminación por razón de sexo, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley del Contrato de Seguro y del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios.

Por lo tanto, la Defensoría resuelve de la siguiente manera:

1. Considerar la nulidad de la cláusula sobre la prestación de reproducción asistida, tal como aparece redactada en la póliza de la entidad aseguradora, e inscribirla en el Registro de Condiciones Generales de la Contratación con el efecto de que dicha condición ha de decaer en todos aquellos contratos que la recojan.
2. Modificar las condiciones generales de la póliza correspondiente a la cláusula referida a la prestación de reproducción asistida, de modo que se reconozca como beneficiaria a la mujer con o sin pareja.
3. Considerar los posibles daños y perjuicios sufridos por la interesada como consecuencia de la negativa de la entidad médica aseguradora a la prestación de la reproducción asistida sin pareja, al efecto de la indemnización que contempla el artículo 72 de la Ley Orgánica 3/2007. El asunto ha sido recurrido en los tribunales por la aseguradora.

En tercer lugar, tenemos la **denuncia**, 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.

Tras la valoración pertinente y, en su caso, llevadas a cabo las diligencias previas correspondientes, la Defensoría puede iniciar de oficio un procedimiento de investigación, tal y como lo señala el artículo 11.1 del Decreto 119/2006: *“la Defensoría puede iniciar de oficio el procedimiento de investigación cuando, bien por propia iniciativa, a petición razonada de otros órganos o por denuncia, haya tenido conocimiento de conductas o hechos referidos al sector privado, que pudieran ser constitutivos de discriminación por razón de sexo”*.

Requisitos de las denuncias.- Según el artículo 11.3 del Decreto 119/2006, *“las denuncias deben expresar la identidad de la persona o personas que las presentan, el relato de los hechos que pudieran constituir discriminación por razón de sexo y, cuando sea posible, la identificación de quienes pudieran ser presuntamente responsables”*

Resumen de las resoluciones sobre denuncias a sociedades gastronómicas y recreativas

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

Las sociedades gastronómicas y asociaciones recreativas que conforman un extenso entramado asociativo de Euskadi, constituyen un patrimonio cultural de la sociedad vasca y son parte de su propia idiosincrasia, fomentando una cultura popular de larga tradición. Se puede constatar que la fuerza de esa tradición, el respeto a los valores del pasado, son bienes sociales a preservar, y compatibles con una realidad actual además de ser acordes con una evolución social. No obstante, dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi este tipo de sociedades están pasando un control en materia de género, debido a que han sido denunciadas ya que en numerosas ocasiones sus Estatutos excluyen a las mujeres, por el simple hecho de ser pertenecientes al género femenino.

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 tradicional exclusión de las mujeres de los espacios públicos aún sigue existiendo y su participación no se ha equilibrado totalmente, tanto en lo que se refiere al empleo, como al mundo de la empresa, la economía o la política.

Algunas de estas sociedades son modernas, por ejemplo datan de 1994, y aún así y todo contienen cláusulas discriminatorias en virtud de género, impidiendo su acceso a las mujeres. Otras de estas sociedades tienen un origen muy antiguo y tienen unos estatutos que discriminan por razón de sexo.

Actualmente existen Euskadi alrededor de 1.414 sociedades gastronómicas repartidas en nuestros 3 Territorios Históricos, y según el estudio que realizamos, este tipo de entidades culturales se dividen en 3 tipos: las expresamente mixtas, las que presentan una discriminación directa y las que ejercen una indirecta. La discriminación más evidente se refiere a aquellas que recogen en sus estatutos la necesidad de la masculinidad para su pertenencia a las mismas. Sus estatutos dicen así: *“Pueden ser miembros de la sociedad todas las personas varones”* y sobre la herencia de la condición de socio dicen: *“la plaza de socio podrá ser reclamada por un descendiente varón”*.

Existe un segundo grupo de sociedades que guardan silencio sobre el sexo de los socios, pero a la hora de establecer los requisitos de entrada impiden la entrada de las mujeres, utilizando subterfugios como el aval de dos socios, por ejemplo, que tratándose de la entrada a mujeres ejercen un velado derecho de veto.

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. Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de una 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. Y aquí surge el problema de la admisión de las socias, que no suele ser siempre aceptada.

Hemos recibido diversas denuncias al respecto, se han abierto procedimientos de investigación y desde la Defensoría se ha emitido recientemente un dictamen jurídico al respecto que concluye que según el ordenamiento jurídico vigente y la jurisprudencia, *“las asociaciones aún gozando de la libertad de autogobierno y autoorganización, no pueden hacer un uso ilimitado de su autonomía, puesto que su poder se encuentra limitado por el respeto a las leyes y a los derechos de terceros, entre los que se encuentran los derechos de las mujeres a no ser discriminadas por razón de sexo”*, derechos reconocidos constitucionalmente y también por las posteriores leyes en materia de igualdad de género.

Con el dictamen elaborado desde la Defensoría se responde a las sociedades gastronómicas y recreativas, que han defendido sus prácticas amparándose en el libre derecho de asociación, y que al encontrarse en el ámbito privado, no deben responder a las exigencias de los poderes públicos.

En nuestro dictamen se recoge la existencia de una larga trayectoria jurisprudencial del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, de cómo el derecho de asociación no es absoluto, por lo que las instituciones públicas por imperativo legal no pueden permanecer al margen de la discriminación en este ámbito. El artículo 24 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dice.

“Las administraciones públicas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en

función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que están infrarrepresentadas.

Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento".

Teniendo en cuenta por un lado, la realidad social imperante donde mujeres y hombres participan legalmente por igual en todas las actividades sociales, culturales, artísticas, deportivas y recreativas, la exclusión de las mujeres como socias de pleno derecho supone una prohibición propia de una situación social superada.

En la actualidad, las mujeres aspiran a participan de pleno derecho en todas las esferas sociales, por lo que una sociedad gastronómica o una asociación recreativa ha de ser fiel reflejo de dicha realidad.

Resolución a la denuncia por discriminación directa en razón de sexo en el acceso al empleo en una empresa

Un IEFP pone en conocimiento de la Defensoría los siguientes hechos:

1. Una empresa X le solicita para su plantilla a un CHICO para la suscripción de un contrato de 6 meses.
2. El IEFP solicita a la empresa el envío del perfil del puesto de trabajo para el que se solicita un CHICO. La empresa no accede a esta petición y el IEFP entiende que puede tratarse de un supuesto de discriminación respecto a las alumnas del centro, por lo que solicita asesoramiento a la Defensoría.
3. La Defensoría procede a la realización de actuaciones previas de acuerdo con el artículo 11.4 del Decreto 119/2006 para clarificar los hechos. Se pone en contacto con ambas partes y la empresa alega que su petición está basada en que en ese puesto en concreto se han de realizar unas tareas que requieren un esfuerzo físico muy grande para una mujer.
4. La empresa X legitima la exclusión de las mujeres en el acceso a ese puesto de trabajo en aplicación del Real Decreto 487/1997 sobre Prevención de Riesgos Laborales, de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entraña riesgos de daños dorso-lumbares para las/los trabajadoras/trabajadores.

5. No obstante la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece cuales son las cargas tolerables y cuales no y los mecanismos a utilizar para el movimiento de las mismas.
6. Se solicita desde la Defensoría a la empresa X información sobre el grado de mecanización del área de producción de la empresa y la periodicidad con que se deberían de efectuar las supuestas tareas de esfuerzo. No ofrecen un dato exacto.
7. Realizadas por parte de la Defensoría de todas las actuaciones pertinentes y estudiada la normativa vigente en la materia, se observa que el artículo 22bis de la Ley 56/2003, referida a la discriminación en el acceso al empleo dice: “se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”.

La solicitud de la empresa de pedir un CHICO para un determinado puesto de trabajo en razón del esfuerzo físico que debe de realizar, tiene como resultado una feminización y una masculinización de las tareas en función de las características físicas de las mujeres, entendidas éstas como de mayor debilidad en todos los supuestos.

El Tribunal Constitucional en la sentencia 229/1992, para un supuesto de discriminación en el acceso del empleo de las mujeres en el interior de las minas, dice que: *“esta finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, supone refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado libre del trabajo”*.

En la Resolución, la Defensoría emite a la empresa diversas recomendaciones, como:

La de eliminar las restricciones de acceso de las mujeres a los puestos de trabajo de la empresa aduciendo una inferioridad fisiológica, utilizando los dispositivos de seguridad previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en orden a proteger la salud e integridad física de todos y todas las trabajadoras y trabajadores.

Resumen de resolución por discriminación en razón de sexo en un medio de comunicación de prensa escrita

Con fecha de 5 de junio de 2008 se procede a investigar de oficio por presunta discriminación por razón de sexo la sección de los anuncios de relax de un determinado Diario, donde todos los días aparecen anuncios de prostitución femenina, con fotografías de mujeres y textos denigrantes y vejatorios para las mujeres a las que se anuncia. Se proporcionan entre otros datos, los siguientes: descripción física de las mujeres, precio y/o formas de pago admitidas, medios de contacto. En estos anuncios el producto expuesto es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamentalmente el tamaño del culo y del pecho.

Se debe de hacer constar que la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. La prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de la prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son sus conductas favorecedoras.

La Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de contactos sexuales en el “Informe de la Ponencia sobre la prostitución en nuestro país”, propugnando una tolerancia cero hacia la prostitución, al considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situaciones de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual, para impedir el negocio de las organizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual y a la trata de blancas.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes se inicia unos años después, pero el fenómeno se ha extendido de tal manera que ahora mismo, el comercio sexual tiene un gran peso entre los ingresos publicitarios de los diarios.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente.

Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad: uno, de sumisión y subordinación, siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción; y otra, de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y el placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como “golfas” “guarras” “viciosas”...

Periódicos considerados como “serios”, en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales, cuando ejercen esta actividad publicitaria de contactos sexuales, hacen una canalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por una lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, por otro, conducir a menores de edad a la prostitución, o al menos a tomarla en consideración como otra opción; y por último, a normalizar en la sociedad un estado generalizado de aceptación de la prostitución, no solo de adultos, sino también de gente muy joven, para la satisfacción de un cliente-prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios, es decir, de los proxenetas.

La Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y de Hombres como órgano de defensa y empoderamiento de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la CAE., siendo una de sus funciones practicar investigaciones para esclarecer posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo

En este caso, compete a la Defensoría esclarecer si el citado Diario incurre en discriminación por razón de sexo, al publicitar mediante precio y bajo en epígrafe “relax” servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria.

Tal y como se presentan a las mujeres en estos anuncios, éstas se convierten en un mero objeto sexual, valoradas en función de su físico y de sus atributos sexuales más o menos pronunciados y al gusto de lo que exige el mercado.

La Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación y publicidad, establece: *“Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial del a CAE puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana, en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su*

sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

También se infringe la Ley 34/1988, de 11 de noviembre de 1988, General de Publicidad modificada por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que en su artículo 3 establece como publicidad ilícita:

1. 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 4º. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. La publicidad engañosa, que mayoritariamente está dirigida a las mujeres (cremas milagrosas).

La Resolución emitida al efecto por la Defensoría considera que los diarios incurre en discriminación por razón de sexo, en los anuncios de contactos. Ante estas consideraciones la Defensoría recomienda cesar en la publicación de esos anuncios y elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad, y respecto a esta, al tratamiento de la publicidad de los contactos sexuales.

Al respecto hay que citar un interesante trabajo realizado por EMAKUNDE, titulado “Reflexión estratégica sobre la prostitución en la CAE” presentado en diciembre de 2007, donde se presentan recomendaciones a los medios de comunicación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual.

La Resolución de la Defensoría ha ido en la línea de hacer al diario que incurría en las infracciones, las siguientes recomendaciones:

- Cesar la publicación de anuncios realizados por intermediarios de la prostitución ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.
- Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

En este caso, y de acuerdo con el artículo 77 y artículo 82 b), corresponde la potestad sancionadora al Consejo de Gobierno, por tratarse de una infracción grave.

Una vez finalizados los ejemplos de cuestiones que se plantean diariamente ante la Defensoría, seguimos exponiendo el resto de las competencias de la Defensoría, como son 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 al art.64.2 b), 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”.

Existe la posibilidad de que en conflicto, las partes soliciten a la Defensoría una intervención de tipo mediador o arbitral y también que tras el despliegue de una actuación investigadora, ésta institución proporcione una vía para la solución del conflicto, siendo la mediación o la recomendación. Un ejemplo típico de actuación de la competencia indicativa lo constituye el expediente D/06/2006 que tras haberse 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 XXX Autónomos de Euskadi, una recomendación en orden a que adopte las medidas necesarias para garantizar una igualdad real y efectiva en la CA de Euskadi.

Al hilo de las competencias indicativas de la Defensoría, dice el artículo 18.2 del Decreto 119/2006, que en la resolución que ponga fin al procedimiento podrá, 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”*.

Hay que señalar que el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Defensoría (Decreto 119/2006) no desarrolla el procedimiento a seguir en el cumplimiento de dicha función. Por lo tanto, queda 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 por el Decreto 119/2006, ni tampoco contemplado entre las funciones del personal asignado.

La falta de desarrollo de dicha función indicativa queda muy evidente cuando la Defensoría tiene que responder a la función incluida en el artículo 64.2 d) de la Ley 4/2005: “servir de cauce para facilitar para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista”. La redacción de esta función, no explicita limitaciones contextuales como se ha hecho en las funciones a) b) y c), que se limitaban al sector privado, por lo que la actuación parece abierta a cualquier escenario en el que fuera reclamada la presencia de la Defensoría, sea público o privado.

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 queda limitada al sector privado y requiere su correspondiente desarrollo en el Decreto 119/2006. Esta competencia queda respaldada por lo señalado en el artículo 72.2 de la Ley 4/2005, que dice *“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”*.

Entre las competencias asesoras de la Defensoría es importante citar el contenido del artículo 75 de la Ley 4/2005, que califica a la Defensoría como *“órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3º del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral”*. En el caso del artículo 75 de la Ley 4/2005, el escenario de actuación queda abierto tanto al sector público como al sector privado, si bien esta competencia asesora y asistencial tampoco es desarrollada por el Decreto 119/2006.

En el artículo 64.2 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres se recogen entre las funciones de la Defensoría:

- **competencias institucionales en coordinación** con otros organismos e instituciones tutelares preexistentes. Así el artículo 64.2 en su apartado h) señala que la Defensoría 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 esta competencia, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y hombres ha propuesto acuerdos de colaboración a instituciones como el Ararteko, Emakunde y UPV. En esta línea de colaboración, el artículo 64.2 apartado i) establece 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"*. Para ello, la Defensoría ha establecido contacto directo con las Inspecciones de Trabajo de los 3 Territorios Históricos y con el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

- **competencias institucionales exclusivas** que vienen desarrolladas entre las funciones recogidas en el artículo 64.2 e) f) y g), cuyo desarrollo no implica ajuste con otras entidades, como son:
 - e. *analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.*
 - f. *estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.*
 - g. *difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley."*

Límites para la actuación de la Defensoría para la Igualdad

LÍMITES a la actuación de la Defensoría.- El artículo 65 de la Ley 4/2005 dice que la Defensoría *"no puede 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, la Defensoría debe suspender la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional"*.

Además el propio artículo 65 en su apartado 4), dice que *"la Defensoría no tiene competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios"*.

Deber de colaboración con la Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 66 de la Ley 4/2005.

“Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a la investigación de la Defensoría tienen **el deber** de facilitar su labor, aportando en un plazo razonable los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que estas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento”.

Si se obstruye la labor inspectora, existe un régimen sancionador, la propia ley 4/2005 considera como una infracción calificada como leve “dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, en el artículo 77.2., cuya sanción correspondería imponerla a EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer (artículo 82.a)

Asimismo, el artículo 77.3 en su apartado a) considera como infracción grave “obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, cuya sanción corresponde aplicar al Consejo de Gobierno (artículo 82.b).

Procedimiento sancionador (título v ley 4/2005)

Se trata siempre de infracciones administrativas y de una responsabilidad administrativa. Como dice el artículo 76 de la Ley 4/2005 “la responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres se imputa a la persona física o jurídica que cometa las acciones y omisiones...sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales...que puedan concurrir”.

Las infracciones se dividen en: leves, graves y muy graves

Son infracciones leves: “dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría...” (artículo 77.2 Ley 4/2005).

Son infracciones graves:

- obstruir o negarse absolutamente a la acción de la Defensoría

- contravenir lo establecido en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la Ley 4/2005
- reincidir en la comisión de infracciones leves” (artículo 77.3)

Son infracciones muy graves: “tiene el carácter de infracción muy grave la reincidencia en la comisión de dos infracciones graves” (artículo 77.4 Ley 4/2005).

La Defensoría no tiene competencias sancionadora, esta corresponde a EMAKUNDE cuando se trate de infracciones leves y al Consejo de Gobierno cuando se trate de infracciones graves y muy graves, que a partir del artículo 77 y siguientes de la ley 4/2005, título V, se recogen las infracciones y sanciones.

Después de este encuadre jurídico de la Defensoría, es importante subrayar el papel de la misma como observatorio y como órgano especializado del cumplimiento del principio de la 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 y como instrumento de empoderamiento en las reclamaciones por discriminación en el sector privado.

Actuaciones de la Defensoría: 2006-2009

La defensa de las ciudadanas y los ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, es el centro de la actuación de la Defensoría.

Las intervenciones de la Defensoría responden a las solicitudes planteadas como consultas, quejas y denuncias., que han ido creciendo paulatinamente de forma que en lo que va de año 2009 hemos superado el número de expediente del año 2007.

En cuanto a:

1.- TIPOLOGÍA de las solicitudes:

De las 209 solicitudes tramitadas, 118 de ellas, es decir, el 56,4% han sido relativas a las consultas.

De ellas, 47, es decir, el 22,5% eran relativas a quejas.

De ellas, 42, es decir, el 20,1% son denuncias.

Se han emitido 2 dictámenes, que suponen un 0,9%

2.- EVOLUCIÓN de las solicitudes 2006-2009:

En las consultas, de comenzar la Defensoría su andadura a mediados del año 2006 con 12 consultas, se ha incrementado hasta finales de julio de 2009 con 37.

En las quejas, ocurre lo mismo, en el año 2006 empezamos con 7 quejas y hasta finales de julio vamos contando este año 2009, 11 quejas.

En las denuncias, comenzamos el año 2006 con una sola denuncia y hasta finales de julio de 2009 llevamos contabilizadas 21.

Los dictámenes jurídicos han tenido lugar durante este año 2009

3.- ORIGEN de las solicitudes 2006-2009:

El 67% de las consultas vienen de particulares, y concretamente de las mujeres. El 14,30% de las consultas las formulan los varones, y el 0,5% son anónimas.

Las denuncias, tienen su origen en las asociaciones (entidades privadas), en un 4,30% de las veces, en las empresas en un 1,4% y en un 0,5% en los partidos políticos.

Los dictámenes que suponen un 4,80% de las actuaciones de la Defensoría han tenido su origen en quejas formuladas, lo que supone en general una actuación por quejas en un 9,20%.

4.- Por TERRITORIO HISTÓRICO de las solicitudes 2006-2009:

En un 46,4% corresponden a Bizkaia.

En un 23% corresponden a Álava.

En un 21,5% corresponden a Gipuzkoa.

Existen un 9,1% de origen desconocido puesto que bien sea porque nos hayan enviado un correo electrónico o por otra causa, no ha sido posible detectar el origen de la solicitud.

5.- Solicitudes en razón del IDIOMA utilizado durante el periodo 2006-2009:

La inmensa mayoría, es decir, el 93,7% corresponden al castellano.

La utilización del otro idioma oficial en la CAE, el euskera, ha sido mucho menor, el 6,7% en el total de las solicitudes presentadas en esta Defensoría.

6.- Solicitudes según de quien sea la INICIATIVA a la hora de dirigirse a la Defensoría:

Tenemos que el 81,3%, es decir, la inmensa mayoría son de iniciativa particular.

El 11% nos ha sido derivado de EMAKUNDE, ha sido por iniciativa propia de la Defensoría, y el 1,4% ha sido a iniciativa del ARARTEKO/Defensoría del Pueblo.

7.- Los ÁMBITOS y MOTIVOS que han generado las solicitudes, durante los años 2006-2009:

Ha sido el ámbito laboral la que ha generado una gran parte de las solicitudes, es decir, el 62,7% de ellas. El resto de las solicitudes, es decir, el 37,3% viene de otros ámbitos,

Dentro del ámbito laboral, la mayor parte de las solicitudes vienen por conciliación de la vida laboral y familiar en un 25%, seguido por los despidos por embarazo en un 22% y un 17% por discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Luego existen otras parcelas mucho más pequeñas que se deben a otras razones dentro del mundo laboral como por trato, acoso sexista, acoso sexual, etc.

En otros ámbitos, el correspondiente a los medios de comunicación es el que más solicitudes origina, en un 27%, seguido del sector servicios (24%) y un 9% del mundo asociativo que ha dado lugar a la emisión de dictámenes importantes ya que es en las sociedades gastronómicas y recreativas donde se han dado numerosas controversias debido a los problemas de acceso que las mujeres suelen tener a las instalaciones de dichas entidades. Todo ello amparado por unos estatutos que alegando una supuesta libertad del derecho de asociación impide una igualdad de trato a las féminas por el hecho de serlo.

El sector del comercio que maneja un importante número de personal femenino en sus plantillas de trabajo, ha dado lugar a un 15% de las solicitudes, y luego hay otros sectores como el deporte que han generado un 9%, la educación un 2%, la salud un 7%, el deporte un 6%, etc.

Objetivos de la Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres en el empoderamiento de la ciudadanía

En este caso se trata de definir y desarrollar herramientas sobre las que se asienten las actuaciones de la Defensoría, respondiendo con calidad y eficacia y también con el debido asesoramiento jurídico 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 ejercer una labor educadora 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.

Entre los objetivos a conseguir en la consecución del empoderamiento de la ciudadanía

- 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 lo establece el artículo 18.2 del Decreto 119/2006.
- Desarrollar dicha competencia indicativa, ya que se trata de un procedimiento no desarrollado en el citado Decreto 119/2006.
- Al hilo de lo anteriormente expuesto, análisis de la legislación y normativa, para elaborar propuestas de modificación legislativa que puedan ser pertinentes.
- Desarrollar, adecuar y consolidar un equipo multiprofesional en la Defensoría.
- Ampliar el ámbito de actuación de la Defensoría a otras formas de discriminación, no sólo en razón de sexo, sino también a discriminación por motivos religiosos, por raza, discapacidad, etc...
- Creación de un Tribunal de Apelación con potestad sancionadora, como una entidad a la que requerir el cumplimiento de las recomendaciones emitidas y a la que las partes puedan recurrir las resoluciones de la Defensoría.