



# DEFENTSORIA

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

## EUSKO LEGEBILTZARRARENTZAKO URTEKO TXOSTENA

2006ko maiatzaren 24a - 2007ko maiatzaren 24a

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

# Aurkibidea

<b>SARRERA</b>	<b>3</b>
<b>1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEAREN OINARRI JURIDIKOAK</b>	
1.1 4/2005 Legea	6
1.2 119/2006 Dekretua	10
1.3 3/2007 Lege Organikoa	12
<b>2. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA ABIARAZTEKO JARDUERAK</b>	
2.1 Erakundearen definizioa	16
2.2 Irudi korporatiboaren definizioa eta garapena	20
2.3 Funtzionamendurako tresnak	21
2.4 Zabaltzea eta komunikazioa	24
2.5 Koordinazio- eta lankidetzeta-mekanismoak	27
2.6 Azterlanak	37
<b>3. HERRITARRENTZAKO ARRETA JARDUERAK</b>	
3.1 Terminoak mugatzea	55
3.2 Arreta jasotako herritarren deskribapena	58
3.3 Erantzundako eskaeren deskribapena	62
3.4 Irizpenak	102
<b>4. LANGILEAK ETA AURREKONTU EKONOMIKOA</b>	
4.1 Langileak	104
4.2 Aurrekontu ekonomikoa	107
<b>5. LABURPENA</b>	<b>109</b>
<b>6. BALIOESPENA</b>	<b>115</b>

# SARRERA

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea errekurtsio berri bat da. Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen arabera sortutakoa da eta ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuak arautzen du; horren bitartez antolaketa- eta funtzionamendu-araudia onesten da.

4/2005 Legeak (73. eta 74. artikulua) zein 119/2006 Dekretuak (19. artikulua) ezartzen dutenaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egiten dituen urteko txostenak, bai eta aparteko txostenak ere Eusko Legebiltzarrari aurkeztu beharko dizkio. Urteko txostenaren edukiari dagokionez, artikulua biek zehazten dute gutxienez honako gai hauek aipatu behar direla:

- Zenbat ikerketa egin diren eta zein motatakoak izan diren, ofizioz nahiz alderdi baten eskariz, eta horien emaitzak. Era berean, egindako adiskidetze-proposamenak eta gomendioak, eta horiek onartu diren ala ez, eta hala badagokio, kasuren batean Defentsa Erakundearen ikerketa-jarduera oztopatu edo eragotzi den aipatu behar da.
- Ukatutako kexen eta ukatzeko arrazoen zerrenda.
- 4/2005 Legearen 75. artikuluan xedatutakoaren arabera emandako irizpenen zerrenda.
- Zenbat aholkularitza-jarduera egin diren eta zein motatakoak izan diren.
- Legeak egin eta eraldatzeko azterlan eta proposamenak egin badira, horien zerrenda.
- Interesgarritzat jotzen diren gainontzeko gai guztiak.

Lehenengo urteko txosten hau Defentsa Erakundearen lehenengo urteari dagokio; hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko lehendakari Juan José Ibarretxe Markuartuk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaile Maite Erro Jauregi izendatu zuen datatik (2006ko maiatzak 24) aurrerakoa da. Hori dela eta, erakundeak 2006ko maiatzaren 24a eta 2007ko maiatzaren 24a bitarteko epean garatutako jardueren deskribapena erantsi zaio.

Hauek dira egin zenean ezarritako helburuak: hamabi hilabete hauetan zehar oinarritzko logistikako gaien inguruan, hala nola, Defentsa Erakundearen egoitzarako eremu fisikoaren eta ekipamenduaren kokapena, emandako denbora garrantzitsuaren berri ematea; erakunde honen esku utzitako sexuagatiko berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren arloan sektore pribatuan dagoen espezializazio maila handia ezagutaraztea eta, azkenik herritarrek egindako eskaeren ezaugarriak deskribatzea.

Urteko txosten honetako datuei dagokion aldia hausnartu ondoren, honako erabaki hauek hartu dira: lehenengo txosten hau urteko epealdi osoarekin bat etortzea, landutako gai anitzen ikuspegi globala emateko eta aurreragoko urteko txostenak urte naturaletan edo aurrekontu-urteetan zehar jorrotutako gaiez arduratzeko. Era horretan, informazioaren analisia, hala nola, urtearteko eta beste erakundeekin edo estatistika-iturriekin egindako erkaketak egitea, errazagoa eta ulergarriagoa izango da.

Urteko txosten honek 6 atal ditu, hauek dira horietan aurkeztutako edukiak:

Lehenengo atalak 4/2005 Legeak sortutako (119/2006 Dekretuak arautzen du eta 3/2007 Lege Organikoaren bidez antolamendu juridikoan aldaketak izan ziren) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen oinarri juridikoak jorrotzen ditu.

Bigarren atalean, 2006ko maiatza eta 2007ko maiatza artean Defentsa Erakundea abiarazteko gauzatutako jarduerak azaltzen dira. Hona: egoitzaren kokapena zehaztea, ekipamendua, funtzionamendurako tresnen definizioa, irudi korporatiboarekin loturiko gaiak, hedapena eta komunikazioa, lankidetzaharremanak garatzea, egindako azterlanak, eta abar.

Era berean, hirugarren atalean, Defentsa Erakundean erantzundako herritarren eskaeren terminoak mugatu ondoren, arreta emandako herritarren eskaeren deskribapena, adostutako ikerketa-prozedurak eta gomendioak agertzen dira.

Laugarren atalean, Defentsa Erakundearen langile kopuruari eta diru-hornidurari buruzko edukiak azaltzen dira.

Azkenik, bosgarren eta seigarren ataleko edukien xedea, aurreko lau ataletan adierazitakoaren sintesia ematea da, bai eta ballioespen orokor bat Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen gai nagusiei buruz.

# 1 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNE- RAKO DEFENTSA ERAKUNDEAREN OINARRI JURIDIKOAK

Sortu berria den Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen oinarri juridikoak deskribatzen dira urteko txosteneko lehenengo atal honetan. Erakundearen helburua Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzea eta sektore pribatuan sexuagatiko bazterkeria-egoeretan herritarrak defendatzea da. Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (aurrerantzean 4/2005 Legea) erakunde burujabe hau sortu zuen Emakumeen eta Gizonean Berdintasunerako. Halaber, Eusko Jaurlaritzako Lehendakartzaren ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuaren bidez (aurrerantzean 119/2006 Dekretua) Defentsa Erakundearen Araudia eta funtzionamendua arautzen dira.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eraginkorrari buruzko martxoaren 22ko 2/2007 Lege Organikoaren bidez (aurrerantzean 3/2007 Lege Organikoa), erreferente biek aldaketa garrantzitsuak izan dituzte Defentsa Erakundeak sektore pribatuan duen jokabidean.

Defentsa Erakundea 2006ko maiatzaren 24an defendatzailea izendatzearekin batera jarri zen abian. Defendatzailea Euskal Autonomia Erkidegoko Lehendakariaren maiatzaren 16ko 3/2006 Dekretuaren bidez izendatu zen, 4/2005 Legearen 67. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeko Zuzendaritza Kontseiluak hala proposatuta.

## 1.1 4/2005 Legea

Lege hau egitea eta onartzea aurrekaririk gabeko une garrantzitsua izan da Euskal Autonomia Erkidegoan. Herritar askok parte hartu baitu eta, era berean, nazioarteko erakundeek aipatutako ildo estrategiko garrantzitsuen berri eman baita.

Asko dira prozesu honetan parte hartu duten herritarrak, ezezagunak zein ezagunak, bai emakumeen elkarreak –dudarik gabe etapa horretako eragileak- eta bai euren kaxa (lanetik, etxetik, politikaren arlotik, eta abar) aritu diren gizonak eta emakumeak. Horiek, euren ahaleginarekin eta lanarekin benetako berdintasun eraginkorrerako bidea eraikitzen lagundu dute.

4/2005 Legearen zioen adierazpenean *emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna* terminoaren esanahia deskribatzen da. Era berean, Lege honen azken helburua den horrekin lortu nahi dena da *“berdintasunezko gizartea, esparru publiko nahiz pribatuan, pertsona orok askatasun osoz gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak har ditzan sexuaren araberako rol tradizionalak ezarritako mugak alde batera utzita; emakumeen eta gizonen jokabideak, nahiak eta beharrianak berdin kontuan hartuko, baloratuko eta sustatuko diren gizartea”*.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea Lege honen berritasunik garrantzitsuenetako bat da; Legearen IV. tituluan sortzen eta arautzen da. *“Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzea eta sektore pribatuan sexuagatiko bazterkeria-egoeretan herritarrak defendatzea helburu dituen organo independente berri hau”*.

Garrantzia baliabide berria sortu izanean datza, baina batez ere, sexuagatiko bereizkeria-egoerak edo jarrerak gerta ez daitezen arduratzen diren botere publikoen esparrua sektore pribatura zabaltzea eta *“horrenbestez, Arartekoa arlo honetan eta euskal sektore publikoan egiten ari den lana osatzen da, eta Europar Batasunak emakume eta gizonentzako tratu berdinen printzipioaren defentsa sustatzen duten erakunde independenteak sortu beharri buruz eman dituen aginduak betetzen dira...”*.

Emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzen duten erakunde burujabeen beharra Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren

irailaren 23ko 76/207/EE Zuzentarauaren 8. bis artikuluan jasotzen da, eta Kontseiluaren 76/207/EE Zuzentaruak, lanposturen bat eskuratzerakoan, prestakuntzan eta lanbide sustapenean eta lan-baldintzetan gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa ezartzeari buruzkoak, aldatu du. Halaber, Kontseiluaren abenduaren 13ko 2004/113/EE Zuzentaruaren ere jasotzen da; horren bidez, ondasunak eta zerbitzuak eta horien horniketa eskuratzerakoan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa ezartzen da.

Zuzentaru bien arabera, estatu kideek honako eskumen hauek dituzten erakundeak izendatu behar dituzte:

- "Bereizkeriaren biktimei aparteko laguntza eskaintzea, bereizkeriagatiko erreklamazioak izapidetzeko orduan.
- Bereizkeriari buruzko aparteko azterlanak gauzatzea.
- Aparteko txostenak argitaratzea eta gomendioak ematea, aipatutako bereizkeriarekin zerikusia duen edozein gairen inguruan".

Zuzentaru bien ildotik, 4/2005 Legeak ezartzen duenez *"Defentsa Erakundeak erabateko autonomia izango du Administrazioaren beste atalekiko, bere eginkizunak betetzeko, eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeari atxikita egongo da, Administrazioaren egitura hierarkikoan txertatu gabe"* (63.2. artikulua). Era berean, *"objektibotasun eta inpartzialtasun osoz beteko ditu bere eginkizunak eta ez da egongo inolako hierarkia-edo jarraibide motaren menpe"* (64.1. artikulua). Halaber, haren titularrak zenbait ezaugarri definitzaile izango ditu eta erakunde honi eman zaion autonomia indartzen duen bateraezintasunen araubide oso zorrotzaren menpe egongo da (67.3. artikulua).

Defentsa Erakundeari esleitu zaizkion funtzioei dagokienez, gardentasun osoz zehaztuta dago 4/2005 Legearen 64. artikuluan. Hauek ditu betekizun:



- a) *"Ikerketak egitea, ofizioz nahiz alderen batek eskatuta. Ikerketon helburua sektore pribatuan gerta daitezkeen sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak argitzea izango da.*
- b) *Negoziatzeko bideak ematea eta gomendioak egitea pertsona fisiko nahiz juridikoei, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerak edo ekintzak zuzentzeko, eta gomendio horien jarraipena egitea, betetzen diren ala ez ikusteko.*
- c) *Arlo pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoeretan aholkularitza eta laguntza ematea herritarrei.*
- d) *Jazarpen sexistaren kasuak errazago konpontzeko bidea izatea.*
- e) *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, bereizkeriaren aurkako arauak zenbateraino betetzen diren aztertu eta ebaluatzea.*
- f) *Bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudentzia aztertzea, eta lege berriak egitea eta legeria aldatzeko proposamenak aurkeztea.*
- g) *Egiten dituen jarduerak eta ikerketak jendaurrera zabaltzea, eta lege honetan xedatutakoaren araberrako txostenak eta irizpenak ematea. Legea Eusko Legebiltzarrari aurkeztu beharko zaizkion urteko txostenei eta aparteko txostenei buruzkoa da, eta, era berean, Lan Prozedurari buruzko Legearen testu bateratua onartzen duen 2/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 95. artikuluan zehaztutako irizpenei buruzkoa da.*
- h) *Mekanismoak proposatzea Arartekoarekin, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearekin eta giza eskubideen arloan eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumenak dituzten beste organo eta erakunde batzuekin koordinatzeko.*
- i) *Lan arloko agintaritzarekin elkarlanean jardutea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan bereizkeriaren aurkako lan-arauak betetzen diren begiratzeko.*
- j) *Lege honetan jasotako edo Legearen helburuak betetzeko agintzen zaion beste edozein eginkizun".*

Era berean, Lege honetan mugak ezartzen zaizkio Defentsa Erakundeari honakoei dagokienez: intimitateari buruzko kexei, epai irmoa jaso duten kexei, ebazpen zain daudenei eta alde interesatuak epaitegietan demanda edo errekurtoa jarri dienei dagokienez. Gainera, hau zehazten du: bereizkeriako jokabideak edo gertakariak argitzeko beharrezkoak diren ikerketa-egintzak. Aipatutako ikerketak zuhurtzariak handienaz gauzatu beharko dira. Azkenik, zehazten du Defentsa Erakundeak bereizkeriako egintzak ezeztatzeko edo zigortzeko eskumenik ez duela.

Zigortzeko botereari dagokionez, 4/2005 Legeak ezarritakoaren arabera, Defentsa Erakundearen ikerketa-egintza zail bihurtzea, horri uko egitea edo oztopatzea zigorgarria da. Era berean, kasu arinak eta larriak Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeari dagozkio eta oso larriak Gobernu Kontseiluari.

Azkenik, garrantzitsua da aipatzea Lege honen printzipio orokorretan (3.1. artikulua) tratu-berdintasuna, zuzeneko bereizkeria, zeharkako bereizkeria eta ekintza positiboa kontzeptuak definitzen direla. Definizio horiek Europako Zuzentzaruek ezarritakoekin eta ondoren, 3/2007 Lege Organikoak barneratutakoarekin, bat datoz.

## 1.2 119/2006 Dekretua

119/2006 Dekretuak (7. eta 8. artikulua), besteren artean, Defentsa Erakundearen araubide ekonomikoa eta finantzarioa ezartzen du, eta hau zehazten du:

- Zuzkidura ekonomikoak Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen aurrekontuari esleituko zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren barruan.
- Jarduera-eremuari dagokionez, indarrean dagoen araudiak Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeari ematen dizkion aurrekontu-gaietan ahalmen guztiak ditu. Emakundearen zuzendaritzari erabakiaren berri eman behar dio.

- Defentsa Erakundeak kontratatutako edo erositako ondasunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren kontratazio publikoari buruzko araudiak arautzen ditu.
- Defentsa Erakundeak egokitzat jotzen dituen erakunde publiko edo pribatu guztiekin lankidetzat-hitzarmenak sinatu ahal ditu, emanda dituen zereginen esparrukoak badira.
- Eta bekak eta laguntzak edo diru-laguntzak eman ditzake, dituen funtzioen eta eskumena duen organoak onartutako arau erregulatzaileren esparrukoak badira.

Dekretuaren alderdirik garrantzitsuena, ordea, funtzionamenduari buruzkoa da eta III. kapituluko 9.-18. artikuluetan jasota dago. Horren bitartez, 4/2005 Legeak, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerak edo -ekintzak direla-eta egindako ikerketa-prozedurari buruzko xedapenak garatzen dira. Era berean, prozedura hori eta Defentsa Erakundearen espezializazio-esparrua zehazten ditu.

Araudi honi jarraiki, ikerketa-prozedurari hasiera ofizioz eman ahal izango zaio, baldin eta *bere ekimenez, beste organoek arrazoiz eskatuta zein salaketa bidez jakiten badu sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeriako jokabideak edo gertakariak izan direla.*

Interesdunaren eskariz ikerketa-prozedurari hasiera emango zaio ondorengo pertsonak aurkeztutako kexen onarpenak aintzat hartuta hasiera ematea erabaki denean: *edozein pertsonak edo pertsona taldek, baldin eta sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria jasan badute, edo haien legezko ordezkariak, bai eta emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea xede duten elkarteak, erakundeak eta beste pertsona juridikoak (...) baztertuta dagoela deritzoten pertsonaren izenean edo hari laguntzeko.*

Instrukzio-prozedurak honako hauek jasotzen ditu: ikerketa-eginbideak, Defentsa Erakundearen ikerketaren eraginpean dauden pertsona guztiek lagundu behar

izatea, alegazioak egiteko epea, aldeei entzunaldi-izapidea eginda bukatuko den ikerketa isilpean garatu behar izatea.

Prozedura ebazpenaz bukatuko da. Horren bidez, ikerketen emaitza jakinarazpen bidez ezagutaraziko zaie interesdunei. Prozedura beste organo batek arrazoiz eskatuta hasi denean, hari ere jakinaraziko zaio. Ebazpenean, adiskidetze-neurriak proposatu ahal izango zaizkie alderdiei edo kexa bere aurka jarrita duen entitateari gomendioak egin ahal izango zaizkio.

Era berean, Dekretuaren IV. kapituluan beste erakunde batzuekin, bereziki, Eusko Legebiltzarrarekin, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearekin, eta Arartekoarekin duen harremanari buruzko alderdiak aztertzen dira.

### 1.3 3/2007 Lege Organikoa

Lege honek ordenamendu juridikoa indartzen du berdintasunaren alorrean eta Defentsa Erakundearen jarduera-eremuari buruzko oso gai interesgarriak eskaintzen ditu. Hala nola, sexuagatiko bereizkeriari buruzko gaietarako egindako ekarpenak zein sektore pribatuari dagokionez jarritako neurriak.

Aipatzekoak dira Lege honetako *Berdintasun-printzipioa eta bereizkeriaren aurkako babesari* dagozkion I. tituluaren gai kontzeptualak, Europako Zuzentarauetan eta 4/2005 Legean ezarritakoari jarraiki.

**Emakumeen eta Gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa** *“sexuagatiko, edo sexuari loturiko, zuzenean zein zeharka, edozein egoera pertsonalarengatiko edo sozialarengatiko inolako bereizkeriarik eza da; bereziki amatasunari, familia-betebeharrak hartzeari eta familia- edo bikote-egoerari buruzkoak; bai eta era askotako bereizkeria ondorio duten beste faktore batzuei dagozkienak ere, ezintasunari, esaterako”.*

*“Enplegu pribatuaren zein publikoaren alorrean aplikatu daitezkeen emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatuko da, honako kasu hauetan aplikatu behar den arautegian adierazitako moduan: lanposturen bat eskuratzekoan, baita norberaren konturako lanpostuan ere, lanbide heziketan, lan-baldintzetan, ordainsariak eta kaleratzeak barne direla, edo kideak lanbide zehatza duten edozein erakundetan, horiek emandako zerbitzuak barne direla”.*

*“Zuzeneko bereizkeriaz hartzen da sexuagatik beste pertsona batek egoera berean jasotzen duen tratua baino okerragoa izan duen, duen edo izateko arriskua duen pertsonaren egoera”.*

*“Sexuagatiko zeharkako bereizkeria itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo jardura baten aurrean sexu bateko pertsonak beste sexuarekiko desabantaila egoeran daudenean gertatzen da; salbu geratuko dira aipatutako neurria, irizpidea edo jardura era objektiboan bidezkotu ahal denean eta helburua bidezkoa denean, eta helburua lortzeko erabilitako baliabideak beharrezkoak eta egokiak direnean”.*

*“Edonola ere, bereizkeriazkotzat joko da sexuagatiko edozein eratako bereizkeria, zuzenekoa edo zeharkakoa”.*

*“Sexu-jazarpenzat hartuko da pertsona baten duintasunaren aurka jotzea helburu edo ondorio duen sexuagatiko edozein jokabide, ahozko edo fisiko. Bereizki, ingurua beldurkor, iraingarri edo erasokor bilakarazten badu”.*

*...“Sexuagatiko jazarpenzat hartuko da pertsona baten duintasunaren aurka jotzea eta ingurua beldurkor, iraingarri edo erasokor bilakaraztea helburu duen edozein sexu-jokabide”.*

*...“Betiere, bereizkeriazkat hartuko dira sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena”.*

*...“Sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpen egoeraren mende badago eskubideren bat edo eskubide-aukeraren bat, sexuagatiko bereizkeriazkat hartuko da egoera hori ere”.*

...“Sexuagatiko zuzeneko bereizkeriatzat hartuko da **haurdunaldia edo amatasuna direla eta emakumeen aurkako edozein jokabide**”.

...“Era berean, sexuagatiko bereizkeriatzat hartuko da bereizkeria ekiditeko eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea bermatzeko **aurkeztutako edozein motatako kexaren, erreklamazioren, salaketaren, eskaeren edo helegiteren ondorioz, pertsona baten kontrakoa den edo eragin negatiboa sor dezakeen edozein jokabide**”.

Azkenik, aipatu beharrekoa da sexuagatiko bazterkeria-kasuetan hartutako neurri prozesal bermatzaileek ezartzen dutena *“persona demandatuari dagokiola frogatzea hartutako neurrien bereizkeriarik eza eta egokitasuna*”. Era berean, epai-organoak, interesdunaren eskariz erabilgarritzat eta egokitzat hartzen badu, txostena edo irizpena erkatzea eskumena duten erakundeen irizpena hartuko du. Epai-organoak bere eskumeneko esparruan, Defentsa Erakundeari eska diezaioke.

3/2007 Lege Organikoak enpresa-arloan honako aldaketa hauek sartzen ditu:

- IV. titulua aukera-berdintasuneko lanerako eskubidea ezartzen du. Horretarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko neurriak sartu ditu, lanpostua eskuratzeari, lanbide heziketari eta sustapenenari, eta lan-baldintzei buruzkoak. Langileen lan-eskubideei dagokienez, sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko babesa ere barne hartzen du.
- Enpresek, oro har, lan-esparruan berdintasun-printzipioa errespetatu behar dute. Era berean, berrehun eta berrogeita hamar langile baino gehiago dituzten enpresetan berdintasunerako planak adostu behar dira. Enpresek berdintasunerako plana egin eta ezarri beharko dute, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak hala ezartzen badu eta hitzarmenean zehazturik dagoen moduan. Halaber, enpresek langileen legezko ordezkariekin berdintasunerako plana egingo eta ezarriko dute, baldin eta lan-administrazioako agintariak zehapen-prozeduraren bidez aipatutako plana egiteagatik eta ezartzeagatik

zehapen gehigarriak ordezkatzeari xedatu badu, delako hitzarmenean ezarritakoaren arabera. Gainontzeko enpresek plan horiek borondatez egingo eta ezarriko dituzte.

- Bereizgarria sortu da enpresentzat, berdintasunaren esparruan langileen tratua eta aukera-berdintasunerako politikak ezartzeagatik nabarmentzen diren enpresak eskertzeko eta Euskal Autonomia Erkidegokoarentzat azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuak, "Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea" izenburukoak, araututako bereizgarriaren antzekoa da.
- Norberaren bizitza, familiakoa eta lana uztartzeko eskubidea onartzen da. Langile Estatutua aldatzearekin batera, jadanik onartutako baimenak aldatzen eta zabaltzen dira. Aitatasun-baimena hamahiru egunera luzatu da, eta, erditze anitza izanez gero, beste bi egun luza daiteke, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Halaber, egungo amatasun-baimena hobetzeko neurriak sartzearen ondorioz, epe hori beste bi aste luzatu ahalko da seme-alaba ezgaitua bada. Legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea zabaltzea egin da. Alde batetik murrizketa-eskubidea ematen duen haurraren gehienezko adina sei urtetik zortzi urtera aldatu da; bestalde, murrizketa horren gutxienezko muga lanaldiaren zortzirena da. Borondatezko-eszedentziaren iraupen minimoa lau hilabetekoa da eta familiakoak zaintzeko eszedentziaren gehienezko iraupena urte batetik bi urtera aldatzen da.
- VII. tituluan enpresek berdintasunaren esparruan borondatez egindako erantzukizun sozialaren jarduerak aipatzen ditu; eta horiek ere, langileen ordezkariarekin ados daitezke.
- Merkataritza-sozietateen administrazio-kontseiluetan emakume eta gizon kopuru orekatua sustatzea. Horretarako, Legea indarrean sartu eta zortzi urteko epea eman zaie.

## 2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNE- RAKO DEFENTSA ERAKUNDEA ABIARAZTEKO JARDUERAK

Bigarren atal honetan hamabi hilabeteetan zehar (2006ko maiatza–2007ko maiatza) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak gauzaturako jarduerak azaltzen dira. Era berean, lehenengo urtea denez, jarduera horiek erakundearen hasierari buruzkoak dira, hauek hain zuzen: egoitzaren kokapena, ekipamendua, funtzionamendurako tresnen definizioa, irudi korporatiboa, hedapena eta komunikazioa, lankidetzeta-harremanak garatzea eta koordinazio-mekanismok martxan jartzea. Halaber, erakundearen definizioari eta haren jarduera-eremuari arreta berezia eskaini zaie.

### 2.1 Erakundearen definizioa

Defentsa Erakundea sexuagatiko berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren oinarrizko eskubidearen alde sortu berria den baliabidea da. Hori dela eta, segur aski, horren berri izango duten eta duen bilakaerari adi egongo diren beste autonomia-erkidegoentzat erreferentzia izango da.

Hausnarketa honek Defentsa Erakundearen definizioari buruzko azpiatala egitea dakar berekin. Era berean, derrigorrezkoa da honako hauek kontuan izatea: Europako arautegiaren babesa, Erakundearen araubidearen berezitasuna, erakundearen jarduerak Arartekoaren lanaren osagarri izan beharra, eta bere eremuan –sektore pribatuan– zertan eta zenbateraino jardun behar duen zehatz izatea.

Organo hau burujabea da. Helburu Euskal Autonomia Erkidegoko tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzea eta sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoeretan herritarrak defendatzea ditu. Era berean, Euskal Autonomia



Erkidegoko sektore publikoan Ararteko erakundeak gai horri buruz gauzatzen duen lan-osagarria da.

Eusko Jaurlaritzako Aholku Batzorde Juridikoaren 40/2006 Irizpenaren 43. lerroaldean ezartzen denaren arabera, *"Defentsa Erakundea erakunde burujabea da, sui generis, eta sortu zuen Legeak arautzen du duen araubide juridiko berezia"*. Era berean, duen izaera berezia Kalitatea eta Gaitasuna Ebaluatzeko Euskal Agentziarekin eta Aholku Batzorde Juridikoarekin berarekin partekatzen du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean.

Irailaren 23ko Europako Parlamentuaren eta Kontseilu Europarraren 2002/73/EE Zuzentarauaren 8. bis artikuluan eta irailaren 13ko Kontseiluaren 2004/113/EE Zuzentarauaren 12. artikuluan ezarritakoaren arabera sortu zen.

Illo horri jarraiki, 4/2005 Legeak ezartzen duenaren arabera, *"Defentsa Erakundeak bere eginkizunak objektibotasun eta inpartzialtasun osoz beteko ditu eta ez da egongo inolako hierarkia- edo jarraibide-motaren menpe"*. Halaber, titularrak zenbait ezaugarri definitzaile izango ditu eta bateraezintasunen oso araubide zorrotzaren menpe egongo da, *"erakundeari eman zaion autonomia indartzen da horrela"*.

*"Defentsa Erakundearen kasuan, bortxazko mekanismoei txostena, aholkua, bitartekaritza eta azterlana,... gailentzen zaizkie (...). Administrazio aktibotik bereiztea esku-hartze berezi hori errazteaz gain, ohikoak ez diren jarraibide zehatzen arabera jardutea ahalbidetzen du"*<sup>1</sup>.

Garrantzitsua da kontutan hartzea ezagutzen ditugun genero-berdintasunerako defentsa-erakundeek (Norvegiakoak, Suediakoak eta Finlandiakoak) 25 urte inguruko esperientzia dutela. Hala ere, herrialde horien marko juridikoa eta gurea desberdinak direnez, ezin izango da adibide hori prozedura-erreferentetzat hartu.

---

<sup>1</sup> Eusko Jaurlaritzako Aholku Batzorde Juridikoaren 40/2006 Irizpena, 49. lerroaldea.

Izan ere, erakundearen definizioa ez da bera; haietan sektore pribatuan ez ezik, sektore publikoan ere aritzen da; horretan datza aldea.

Halaber, garrantzitsua izango da, Defentsa Erakundeari esleitu zaizkion funtzioak aurrera eramateko, orain dela gutxi onetsitako 3/2007 Lege Organikoa, Lege horren artikuluek eta zenbait lege-aldaketek eragina izan baitute sektore pribatuan.

“Sektore pribatuari” dagozkio Legearen 2. lerroaldeko a), b) eta c) ataletan ezarritako eginkizunak, Defentsa Erakundeak emakumeen eta gizonen arteko bereizkeriaren aurka gauzatu beharreko eskubideari buruzkoak. Hau da, sexuagatiko ustezko bereizkeria-jarrerei edo egoerei buruzko ikerketa-prozedurez, ofizioz zein alderdiren batek eskatuta, arduratzeko eskumena duen organoa da; betiere sektore pribatuari dagozkionetan.

Izan ere, beharrezkoa da “sektore pribatuaren” definizio teorikoa eta operatiboa izatea eta azaltzea; hau da, zer esan nahi duen eta zenbat pertsonak eta establezimenduk osatzen duten sektore hori.

“Sektore pribatua” terminoa gure ordenamendu juridikoan zehaztuta ez dagoen kontzeptua denez, lehenengo hurbilketa batean, “sektore publikoa” kontzeptutik kanpo dagoena dela zehaztu genezake. Euskadiko Ondareari buruzko Azaroaren 17ko 5/2006 Legeak sektore publikoari buruz ezarritako definizioari jarraiki, sektore publikoak honako hauek hartzen ditu barne: administrazio publikoak, horien erakunde autonomoak, sozietate publikoak, sektore publikoko fundazioak eta partzuergoak. “Sektore pribatuak”, aitzitik, beren jarduera ekonomikoa eta soziala aipatutako zerrendan jasota ez dagoen establezimendu guztiak hartzen ditu barne:

Mugaketa horretatik abiatuta, jarduera-arlo bakoitzean sektore pribatuaren establezimendu- eta enplegu-kopurua lurraldeka eta eskualdeka ezagutzeko. Jarduera Ekonomikoen Direktorioaz baliatu gara (Eustat, 2006). Iturri honek, Euskal Autonomia Erkidegoko 182.276 establezimendu eta 765.339 lanpostu aipatzen ditu.

Lurralde historikoka egindako banaketari dagokionez, Bizkaian establezimenduen %51,5 (93.946) eta enpleguaren %50,5 kokatzen da (386.587); Gipuzkoan establezimenduen %35,6 (64.927) eta enpleguaren %33,7 (257.684); eta Araban establezimenduen %12,8 (23.403) eta enpleguaren %15,8 (121.068).

Aipatutako establezimenduen eta enpleguaren jarduera-arlokako banaketaren arabera, hauexek dira datuak: industrian eta energian 14.733 establezimendu eta 221.835 enplegu daude; eraikuntzan 27.038 establezimendu eta 87.061 enplegu; merkataritzan eta konponketetan 47.902 establezimendu eta 138.957 enplegu; ostalaritzan 14.229 establezimendu eta 45.280 enplegu; garraioan eta komunikazioan 15.118 establezimendu eta 48.653 enplegu; bankuetan, aseguruetan eta enpresentzako zerbitzuetan 39.855 establezimendu eta 141.418 enplegu; azkenik, beste zerbitzu batzuetan 23.401 establezimendu eta 82.135 enplegu. Azken sailkapen honen barruan hezkuntza, osasuna eta gizarte zerbitzuak, elkarte-, jolas- eta kultura-jarduerak, eta abar sartzen dira.

Hala ere, Ondareari buruzko Legearen arabera, "sektore pribatuaren" definizioak eta zenbaterainokak interpretazio mugatua dute, titulartasunaren, jabariaren, ondasunen- jabetzaren, partaidetzaren eta abarren ikuspuntua oinarritzat hartzen baitute. Hortaz, Defentsa Erakundeak izan behar duen ikuspuntutik, hau da, norbanakoen arteko berdintasun eta bereizkeriaren aurkako oinarritzko eskubideak bermatzeko eraginkortasun juridikotik, asko aldentzen da.

"Publikoa dena" eta "pribatua dena" mugatzea oso gai garrantzitsua da Defentsa Erakundeari eskatzen zaion jarduera gauzatzeko. Era berean, teoriaren aldetik ondo ebatzita ez dagoen baina praktikan konpontzen doan gai korapilotsua da. Horretarako ezarri diren mugak indarrean dauden arauak dira, beraz, hirugarren batekin duen harremana zuzenbide pribatuaren arabera denean, beronen eskumen-eremuko gai baten aurrean egongo gara. Hau da, ondarearen ezaugarriek ez ezik, indarrean dagoen zuzenbide publikoak eta pribatuak ere Defentsa Erakundearen eskumen-eremua mugatuko dute.

Ikuspegi honen ildotik, bere eskumen-eremua entitate publikoek nahiz pribatuek kontratatutako pertonez arduratzeaz gain, ondasunak eta zerbitzuek eta horien hornikuntza eskuratu nahi duten pertsona guztiez ere arduratuko da. Euskal Autonomia Erkidegoko norbanakoen arteko harremanetan eragina izan dezaketen pertsona guztiak dira horiek, eta barne hartzen dira autonomia-erkidego honetan erroldatuta ez dauden eta bizi ez diren arren, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore pribatuko establezimenduren batean sexuagatiko bereizkeria-jarrerak edo egoerak jasan dituzten pertsona guztiak ere.

Zuzenbide pribatuaren arauak eragiten dituzten pertsonen zenbatekoa da sektore pribatu gisa mugatu dena. Garrantzitsua da ez bakarrik antolaketaren ikuspuntutik, baizik eta hedaduraren aldetik ere. Defentsa Erakundeak gizarte-egitura patriarkala beste gizarte-eredu parekide eta bereizkeriaren aurkako batzuetara aldatu baitu. Era berean, norbanakoen arteko harremanen esparruan ere gertatutako bereizkeria-kasuak ere mugatu dira.

## 2.2 Irudi korporatiboaren definizioa eta garapena

Lehenengo urte honetan zehar, Erakundearen logotipo, identifikazio-marka eta bi elementu horiek Eusko Jaurlaritzaren logotipoarekin bat egiteari ere ekin zaio, baita horiek komunikazio-euskarrietara aplikatzeari ere.

Lehenengo jardueretan *naming*-a definitu da, hau da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea era errazean eta arinean identifikatzeko eta memorizatzeko marka. Analisi- eta proposamen-fasearen ondoren, *Defentsoria* terminoa adostu zen. Marka bat da, ez dator bat *Defensoría* terminoaren euskarazko itzulpenarekin.

Era berean, identifikazioa errazten duen irudi korporatiboa egiteari ekin zaio eta zenbait komunikazio-tresnetan aplikatuko da: bulegoetako hormen identifikazioan, bisita-txarteletan, Word euskarri informatikorako txantiloietan, PowerPoint txantiloietan, posta elektronikoan, aurkezpen interaktiboetan, egoitza ofizialki

inauguratzeko ekitaldirako gonbidapenean, bai eta informazio-paneletan ere. Informazio-panel horiek egoitza ofizialki inauguratu zenean Erakundearen berri emateko sortutako komunikazio-elementuak eta Defentsa Erakundea Euskal Autonomia Erkidegoan nahiz kanpoan hedatzeko tresna dira.

Irudi korporatiboa definitzeko garatutako lana bukatzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzko informazio-liburuxka egin eta argitaratu da. Honako hauek dira liburuxkak jorratzen dituen edukietako batzuk: kokapena, funtzioak, mugak, nortzuek aurkez dezaketen eta nola aurkez daitekeen, eta abar.

### **2.3 Funtzionamendurako tresnak**

Atal honetan, aipatutako epealdian zehar Defentsa Erakundea abiarazteko oinarritzko tresna bi edukitzeko garatu diren jarduerak aipatzen dira: alde batetik, egoitza eraginkorra, dagokion ekipamenduarekin, eta ur-, energia- eta komunikazio-sareekin konektatuta; beste alde batetik, ikerketa-prozedurei dagozkion espedienteen tramitaziorako oinarritzko tresna informatikoa.

Helburu horrekin, Eusko Jaurlaritzako zuzendaritzekin bilerak egin dira. Izan ere, zuzendaritzek txosten honetan aipatu gabe utzi ezin daitekeen laguntza ordainezina eskaini diote, zenbait gairi eta jarduerari dagokienez.

Bidezkoa da honako hauei eskerrak ematea: Ogasun eta Herri Administrazioiko Administrazio eta Zerbitzu Sailburuordetzari, lokala kontratatzeko kudeaketaren eta telefono bidezko konexioa eta konexio informatikoaren inguruan eskainitako laguntza, babesa eta orientazio teknikoa direla-eta; Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeari, Defentsa Erakundeak zerbitzuak kudeatzeko langilerik ez zuenez, zazpi hilabete hauetan zehar egindako kudeaketa ekonomikoaren eta ondorengo orientazio teknikoaren inguruan eskainitako lankidetzeta eta laguntza direla-eta; EJIeri, aplikazio informatikoa baloratzearen inguruan eskainitako

lankidetzagatik; Ararteko erakundeari, emandako informazioagatik; bai eta Kontsumo eta Industria Segurtasunerako Zuzendaritzari ere, espedienteen tramitaziorako prozedura informatikoengatik. Halaber, Lehendakaritzaren lankidetzaren ere izan dute Erakundeekiko Harremanetarako Zuzendaritzaren, Azterlan eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzaren, Zerbitzu Zuzendaritzaren, Komunikazio Idazkaritzaren eta Euskal Autonomia Erkidegoak Bruselan duen Ordezkaritzaren bidez.

Premiazko lehen jarduera, Defentsa Erakundearen egoitzarako kokapen egokia zuen lokala bilatzea zen, 4/2005 Legeak agindutako zereginak eta 119/2006 Dekretuan zehaztutako antolakuntza- eta funtzionamendu-ezaugarriak kontuan hartuta. Hil horietan, behin-behinean erabiltzeko bi bulego zeuden: bata Hezkuntza Ordezkaritzak Donostian duen Andia kaleko 13an, eta bestea EJIEk Vitoria-Gasteizen duen Beato Tomás de Zumárraga kaleko 73an. Defentsa Erakundeak eta Berdintasunerako Batzordeak 2006ko amaierara arte bulego biak erabili zituzten.

Kontuan hartzen badugu Eusko Jaurlaritzak 6 lanpostu onartu zituela eta Defentsa Erakundearen funtzio nagusia herritarren kontsultei, kexei eta salaketei erantzutea dela, egoitzak honako ezaugarri hauek izan behar zituen: gutxi gorabehera 200m<sup>2</sup>ko azalera, sarbide errazekoa, Vitoria-Gasteizko erdialdean kokatua, egitura egokikoa, herritarrek erraz ikusteko modukoa eta sarbide errazekoa. Erakundeak bere funtzioak bete ditzan oinarritzko ezaugarriak dira horiek.

2006ko uztailean, defendatzaileak higiezinen agentzia batzuen lokalak ikusi ondoren, 7 lekuren balorazioan oinarritutako proposamena egin eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen aurkeztu zuen. Guztietan egokitze-lanak egin edo arkitektura-oztopoak kendu behar ziren. Prozesua 2006ko abenduan bukatu zen, Eusko Jaurlaritzako Ondare eta Kontratazio zuzendariak (Ogasun eta Herri Administrazio Saila) eta jabeak 5 urteko errentamendu-kontratua sinatuta.

Hilabete bat gehiago behar izan zen altzariak (mahaiak, aulkiak, apalategiak, armairu artxibategia, eta abar) eta lan-tresnak (ordenagailuak, inprimagailuak, fotokopiagailua, eskanerra, bulego-materiala eta abar) jartzeko, bai eta segurtasun-sistema eta elektrizitate-, telefono- eta informatika konexioak instalatzeko ere.

2007ko urtarrilean, Defentsa Erakundeko langileak (hiru pertsona une hartan) egungo egoitzan lanean hasi ziren. Vitoria-Gasteizko Gaztelako Atea kalearen 25. zenbakiko Defentsa Erakundearen egoitza ofizialki inauguratu zenean lehendakaria buru izan zen (2006ko otsailaren 21ean). Momentu hartatik aurrera, izendatutako langile guztiak han dira (6 langile). Gero, egokitzapenak egin ziren, hala nola: ordutegia kontrolatzeko sistema instalatu da, faxa erosi eta instalatu, eta mugikortasun arazoak dituztenentzat aparkalekua eskatu zaio udalari.

Ikerketa-prozedurarekin loturiko burututako beste jarduketei dagokienez, 119/2006 Dekretuak (III. kapitulua, 2., 3., eta 4. atalak) sektore pribatuan sexuagatiko ustezko bereizkeria dela-eta, ikerketa-prozeduren hasiera, bideratzea eta amaiera arautzen du honako termino hauetan:

- Ikerketa-prozeduraren hasieran (2. atala) honako edukiak zehazten dira: prozeduraren hasierarekin loturikoak (ofizioz eta alderdi batek hala eskatuta hasiera ematea, 11. eta 12. artikulua); kexa aurkezteko modua (13. artikulua); kexen erregistroa (14. artikulua); onartzea edo ez onartzea eta jakinarazpena, prozedurari hasiera emateko erabakia, espedientean izapideak egingo dituen pertsona izendatzea eta hasiera emateko erabakiaren jakinarazpena (15. artikulua) zehazten dira.
- Instrukzio-fasean (3. atala) ikerketa-eginbideak, entzunaldiak eta alegazio-epea zehazten dira (16. eta 17. artikulua).
- Ebazpenaren bidez prozedurari amaiera emango zaio (4. atala) eta alderdiei adiskidetze-neurriak proposatzen zaizkie bereizkeriako egoera edo jardunbideak desagerrarazteko edo kexa bere aurka jarrita duen pertsonari gomendioak egiteko (18. artikulua).

Prozedura hau nolakoa den kontuan izanik, bereziki espediente bakoitzaren dokumentazio-kopurua, Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak baltzu publikoarekin (EIJIE SA) elkarlanean, aplikazio informatiko bat garatzen ari da, Administrazioa (PLATEA) plataforma teknologikoa oinari hartuta. Horren helburua, espedienteen kudeaketan beharrei erantzuna ematea da, bai eta artxioko kudeatzea, erregistratzea eta antolatzea ere. Beharrei erantzuteko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak datozen egunetan EIJIE SA baltzu publikoarekin hitzarmen-formula hitzartzeko konpromisoa hartu du.

## 2.4 Zabaltzea eta komunikazioa

4/2005 Legearen arabera, *"egiten dituen jardueren eta ikerketen berri ematea"* da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen funtzioetako bat. Defentsa Erakundea zabaltzea, berez, oinarrizko eta funtsezko jarduera da sortu berritan eta bere jarduera nagusiari herritarrek aurkeztutako eskaeren ondoren hasiera ematen zaionean. Horrela gauzak, helburua izan da organoa martxan jartzeko eta komunikazioaren hasierako faserako behar diren tresnez hornitzea. Horretarako, irudi korporatiboa oinarritzat hartuta hainbat hedabideren eskaerei erantzuna emateko beharrezkoak ziren komunikazio-elementuak sortu dira.

Zabaltze- eta komunikazio-jarduerak, oro har, Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleei zuzenduta daude eta sektore pribatuari bereziki: enpresaburu eta langileei, lanbide-elkarteei, sindikatuei, emakumeen elkarteei oro har eta gizarte-eragileei eta hedabideei ere. Helburua Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundea ezagutaraztea da.

Erakunde hau lehen aldiz hedabideen aurrean agertu zen defendatzailea era ofizialean izendatu zenean (2006ko maiatzaren 24an), eta honako ekitaldi hauetan ere agertu da:

- 119/2006 Araudia onartzean (2006ko ekaina).



- Erakundeak etxeko indarkeriaren aurka egindako kontzentrazioan, Donostian beste autonomia-erkidego batzuetako herriaren defendatzaileekin batera (2006ko uztaila).
- Defendatzaileak ordezkaturata, Irungo eta Hondarribiko alardeetan (2006ko ekaina eta iraila).
- Europako iparraldeko herrialdetako Defentsa Erakundeei egindako bisitetan (2006ko azaroa).
- Emakumea eta Gazteriaren Legebiltzar Batzordearen aurreko agerraldian (2006ko abendua).
- Egoitzaren inaugurazioan (2007ko otsailak 21).
- Emakumeen Nazioarteko Egunean (2007ko martxoak 8).

Hamabi hilabete hauetan zehar, 50 elkarrizketa burutu dira honako hedabide hauekin: prentsa idatziarekin (Diario de Noticias de Álava, Diario de Noticias de Gipuzkoa, El País, Expansión, Berria, El Correo, Deia, Diario Vasco, El Mundo, Gara eta Bilboko Merkataritza Ganberaren Información egunkaria); prentsa digitalarekin (Eusko News, Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokiaren aldizkari ofiziala); aldizkariarekin (Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea, Nafarroako Emakumearen Institutua, Igual a Igual, Habe, Frida, Europa-Euskadi aldizkaria); irratiarekin (Radio Euskadi, Radio San Sebastián-Cadena Ser, Ser Vitoria, Onda Vasca, Onda Cero, Radio Nacional, Euskadi Irratia, Xorroxin Irratia, Herri Irratia, Bizkaia Irratia); eta telebistarekin (ETB). Gainera, Radio Euskadiko "Boulevard" programan hilabetero parte hartzen du. Bertan, Defentsa erakundearekin zerikusia dutenen zenbait gai aztertu dira: egoitzaren inaugurazioa, sexu-bereizkeriagatiko eskaeren kasuistika, 3/2007 Lege Organikoaren eragina sektore pribatuan, eta abar.

Era berean, abenduan defendatzaileak, Ezker Abertzaleak taldeak hala eskaturata, Emakumea eta Gazteriaren Legebiltzar Batzordearen aurrean ordura arte egindako jardueren balorazioaren eta etorkizuneko plangintzen berri eman zuen (2006ko abenduak 13).

Defendatzaileak *Eskubideetatik ekintzetara: jokabide egokiak berdintasunaren alorrean* Nazioarteko VII. Jardunaldien *Ondorioak* aurkeztu zituen. Jardunaldi horiek Eusko Legebiltzarreko Lehendakariak Bilbon antolatu zituen, Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Batzar Nagusiekin batera (2006ko urriak 2-4). Halaber, Galdakaoko Udalak antolatutako Berdintasunaren aldeko III. Udal Jardunaldietan parte hartu zuen *Emakumeen lidergo eta partaidetza organo erabakitzaileetan (Liderazgo y participación de las mujeres en los órganos de decisión)* hitzaldiarekin (2006ko azaroak 8); bai eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren Giza Eskubide, Enplegu eta Laneratze Sailak antolatutako *Genero Indarkeriaz sentikortzeko* III. Jardunaldietan aurkeztutako *Emakumeen bereizkeria-egoera XXI. mendean (Situación de discriminación de las mujeres en el siglo XXI)* hitzaldiarekin ere (Donostia, 2007ko martxoak 8).

Beste alde batetik, eta egoitza ofizialki inauguratu zenean (2007ko otsailak 21) Lehendakaria, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen zuzendaria eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea buru izan zituen jendaurreko ekitaldia antolatu zen. Ehun bat pertsonak parte hartu zuten ekitaldi honetan, horien artean Eusko Legebiltzarreko lehendakariaren, Gobernuaren Euskal Autonomia Erkidegoko ordezkariaren, Arartekoaren, Legebiltzarreko kideen eta erakundeen, enpresen, sindikatuen, politikaren, elkarteen eta hedabideen eremuko ordezkarien laguntza azpimarratzekoa da.

5.000 aurkezpen-liburuxka argitaratu dira; horietatik 4.000 honako hauei banatu egin zaie, aurkezpen-gutun eta guzti: sektore publikoaren gizarte-eragileei (Legebiltzarreko kideak, Euskal Autonomia Erkidegoko alkateak eta berdintasun-sailak, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritza Kontseilua, Eusko Jaurlaritzako zuzendaritzak, Ararteko erakundeak, Espainiako eta beste autonomia-erkidegoetako emakumearen institutuak, fiskaltzak, epaitegiak, eta abar); eta sektore pribatuan (sindikatuak, elkarteak eta lanbide-elkargoak - berdintasunerako agenteen lanbide elkargoak barne- enpresa-elkarteak,

emakumeen elkarteak, aholkularitzak, berdintasunaren esparruan laguntzen duten eta erakunde diren enpresak, eta abar).

Azkenik, azpimarratzekoa da *Europako Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzko nazioarteko mintegia* dela-eta maiatzean egindako zabaltze-lana. Mintegi hori Euskal Herriko Unibertsitateko Uda Ikastaroekin lankidetzan antolatu zen, eta aipatutako Unibertsitateko Berdintasunerako Zuzendaritzaren zuzendarikide izan zen. Mintegia 2007ko irailean egingo da Donostian, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egindako zabaltze-lana indartuko du.

## 2.5 Koordinazio- eta lankidetzeta-mekanismoak

4/2005 Legearen 64.2. artikulua h) atalari jarraiki, Defentsa Erakundearen eskumena da, beste funtzio batzuen artean, *"Arartekoarekin eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearekin koordinatzeko mekanismoak proposatzea, bai eta giza eskubideen arloan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eskumena duten beste organo eta erakunde batzuekin koordinatzekoak ere"*.

119/2006 Dekretuaren 22. artikulua beste erakundeekiko harremanari dagokionez hau dio: *"Defentsa Erakundeak komenigarritzat jotzen dituen hitzarmen edo akordioak sinatu ahal izango ditu antzeko erakundeekin edo tokiko, erkidegoko, estatuko edo estatuaz gaindiko beste erakundeekin, baldin eta giza eskubideen eta emakume eta gizonen berdintasunaren defentsan lan egiten badute"*.

Lehenengo urte honetan, erakunde publikoekin zein pribatuekin harremanak egin dira Defentsa Erakundearen berri emateko eta, zehatzago, harremanak garatzeko eta lankidetzeta-mekanismoak ezartzeko.

**Ararteko erakundeari** dagokionez, bilerak egin dira ia 20 urteko esperientzia duen erakunde honen izapidetze prozesua dela-eta informazio-teknikoa eskatzeko, bai eta erakundeen kezkak diren gaien inguruan lankidetzeta-mekanismoak ezartzeko ere.

Lankidetzeta hori zentzuzkoa da eta elkarre biek egiten duten lanaren osagarria: herritarrak defendatzea sexuagatiko ustezko bereizkeria-egoeren aurrean, Ararteko erakundeak sektore publikoan eta Defentsa Erakundeak sektore pribatuan.

Harreman horien ondorioz, elkarre biek lankidetzeta-hitzarmena zehazteko prozesuan daude. Izan ere, erakunde hauek arautzen dituen legezko arauari jarraiki, koordinazioaren eta lankidetzaren printzipioak erakundeen arteko harremanak sendotzeko oinarriak dira, eta garrantzitsua da koordinaziorako zein lankidetzarako mekanismoak protokolizatzea. Hitzarmenaren helburua erakunde bien arteko koordinazioa arautzea da kontsultei, kexei edota salaketei dagokienez, bai eta bere eskumeneko arloetan (publikoan nahiz pribatuan) izaten diren sexuagatiko ustezko bereizkeriaren inguruko informazio-kanalak ezartzea ere; kexa edo salaketa beraren aurrean elkarren arteko jarduketak hitzartzea eta elkarren arteko jarduketak garatzea interes eta ardura bera duten gaien inguruan.

Era berean, koordinazio- eta lankidetzeta-bideak bilatze aldera, **Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearekin** bilerak egin dira. Defentsa Erakundea erakunde autonomo honi atxikita dagoenez, elkarren arteko harremanak ezaugarri bereziak ditu, eta Defentsa Erakundearen aurrekontu-zuzkidura eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioarekin elkarrizketa bidez egiten dira.

Horregatik, lan-bilerak izan dira ekonomiako, langileei buruzko eta bi erakundeen kezka diren gaien kudeaketari buruzko gaiak jorratzeko. Era berean honako kasu hauetarako koordinazio mekanismoa ezarri da: sektore pribatuan ustezko sexuagatiko bereizkeria-egoerak direla-eta egindako kontsultak, kexak edota salaketak bideratzeko; Defentsa Erakundearen jardura oztopa dezaketen eta zehapen-espeditenteak ondorio izan ditzaketen egoeren berri emateko; sektore pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzeko elkarren arteko jarduerak garatzeko; eta biei dagozkien gaien inguruan elkarren arteko informazio-prozedurak ezartzeko.

**Euskal Herriko Unibertsitatearekin** ezarritako harremanaren helburuak hauek dira: gai horietan adituak diren irakasleek azterlan zehatzak kontratatzea; Udako Ikastaroetan eta EHUko Berdintasunerako Zuzendaritzarekin elkarlanean, nazioarteko mintegia antolatzea; erakunde bien arteko lankidetzak-hitzarmena sinatzea (burutzapen-prozesuan) gizartean eta, bereziki, sektore pribatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren ezagutza eta sexuagatiko bereizkeriarik eza garatzeko. Lankidetzak-esparru honekin, abiatzen dauden lankidetzak-harremanak sendotu eta bideratu nahi dira; batez ere, esparru horretan proiektuak eta ikerketa-programak burutzeko, kooperazioa izateko prestakuntza-programetan eta Defentsa Erakundearen egoitzan berdintasunaren inguruko espezializazio-ikasketak egin eta gainditu ondoren, ikasleek praktikak egiteko aukera izateko.

Lankidetzak-mekanismoak ezartzeko ildoari jarraiki, Defendatzaileak Norvegiako Bereizkeriaren Aurkako eta Berdintasunerako Defentsa Erakundea bisitatu zuen 2006ko azaroan.

1959ean Norvegiak gizarte-arlo guztietan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako neurriak sustatzeari ekin zion, balio bereko lan berdinegatik diru-kopuru berdina jasotzeko. Ondorioz, 1979ean Genero Berdintasunerako lehenengo Ombud sortu zen.

Sexuen arteko Berdintasunari buruzko Legea onartzearekin batera (45/1978, ekainaren 9koa, ekainaren 10eko 38/2005 Legeak aldatutakoa), Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortu zen. Halaber, horren jardueraren eremua sektore pribatuari zein publikoari dagokio. Aipatutako Berdintasunerako Defentsa Erakundea, Genero Berdintasunerako Apelazioko Epaitegiarekin batera, Berdintasunerako Zentroaren baitakoa da. Arrazan, jatorrian, azalaren kolorean, hizkuntzan edo erlijioan oinarritutako bereizkeria-mota oro debekatzen duen Legeak aldatu egin ditu bi egitura horiek. Legea Legebiltzarrak 2005ean onartu zuen eta 2006ko ekainean ezarri zen. Ondorioz, egungo Norvegiako erakunde publikoa eta autonomoa den

Bereizkeriaren Aurkako eta Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortu zen 2006ko ekainean. Era berean, Berdintasunaren eta Umeen Ministroak Beate Gangäs izendatu zuen titular 4 urteko eperako; haren lana dago gobernuaren joeren menpe, independentea da. Egun Defentsa Erakundearen egoitza Oslon kokatzen da eta 35 pertsonak osatzen dute. Defentsa Erakundearen eskumenak sexuen arteko Berdintasunaren Legea ez betetzeagatik jarritako kexen ondorioz hasitako ikerketako dira eta helburua dagozkion gomendioak egitea da. Halaber, Apelazioko Epaitegiaren aurrean helegitea aurkez daiteke gomendio horiek direla-eta, erabakia derrigorrez bete beharko da.

Defentsa Erakundea horretan batez beste 400 kexa aurkezten dira urtean. 2006ko azaroan generoagatiko bereizkeria dela-eta 229 espediente bukatu ziren, urte horretan izapidetutakoak.

Era berean, Defentsa Erakundeak berdintasunari eta bereizkeriarik ezari buruzko informazioa nahi duten enpresariei, agintariei, erakundeei eta pertsoneri informazioa, orientazioa, aholkularitza, laguntza eta legezko eskubideen eta betebeharren inguruko materialak ematen dizkie, bai eta bereizkeria-kasu jakin bakoitzerako litezkeen irtenbideen inguruko informazioa ere. Horretarako honako estrategia hauek garatu ditu:

- Aukera- eta tratu-berdintasuna oztopatzen dituzten faktoreak identifikatzea eta argitaratzea. Horretarako, Genero Berdintasunari buruzko Barometroa garatu du; horrek 5 esparru hauei buruzko datuak eskaintzen ditu: Estatuari eta Gobernuari buruzkoak (horietan lortu da berdintasun indizerik altuena: gobernuan %47 emakumeak dira, Parlamentuan %38, tokiko politikan %36, eta alkatetzetan %17); Komunitate eta Sektore pribatuari buruzkoak (generoen arteko aldea nabariagoa da eta erronka gehienak sortzen dira), Ikerketa eta Hezkuntza eta Lan Merkatuari buruzkoak.
- Sentsibilizatzea, horretaz jabetzeko, bai eta jarrera eta jokabideen eraginerako ere.

- Informatzea, laguntzea eta orientatzea, aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bereizkeriari aurre egiteko.
- Sektore publikoaren zein pribatuaren enpresaburuei lanaren inguruko gai anitzei buruzko orientazioa eta laguntza ematea.
- Herritarrei bereizkeria-moduen berri eta gai horren inguruan adituak direnen informazioa ematea.
- Eztabaida-lekua eta informazio-zentroa, gizarte-eragileen arteko lankidetzak sustatzeko.

Defentsa Erakunde honek FOCUS, "*Fostering Caring Masculinities*" izeneko proiektu europar transnazionala gidatu du. Aipatutako proiektuaren helburua gizonek bizitza pertsonala eta lanbideko eta familiako bizitza batera ditzaten aukerak aztertzea eta hobetzea da, zainketa-lanak hartzearen aurrean jarrera ona izan ditzaten. Europar Batasunaren babesarekin duen proiektu honetan bost herrialdek parte hartzen dute: Alemaniak, Islandiak (Genero Berdintasunerako Zentroa), Norvegiak (Berdintasunerako eta Bereizkeriaren aurkako Defentsa Erakundea), Esloveniak (Bakearen aldeko Erakundea) eta Espainiak (Gironako Unibertsitatea).

Halaber, 2006ko azaroan, defendatzaileak Suediako **Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundea** bisitatu zuen (Stockholm), 1980. urtean sortua da, Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunerako Legea indarrean sartu zenean (433/1991 Sexuen arteko Berdintasunerako Legeak aldatu zuen). Era berean, horien eskumena da haurren eta haur hezkuntzako eta lehen hezkuntzako ikasleen aurkako bereizkeria eta beste tratu txarrak debekatzeko Legea (67/2006 Legea, otsailaren 16koa), goi-hezkuntzako erakundeen ikasleen tratu-berdintasunerako Legea (1286/2001 Legea) eta bereizkeria debekatzeko Legea (307/2003 Legea) betetzea.

Defentsa Erakunde hori gobernuaren menpe dago eta Herriaren Defentsarako Erakundearen sistemaren parte da, etniagatiko, erlijioagatiko edo kulturagatiko bereizkeriaren aurkako Defentsa Erakundearekin, homosexualitatea, bisexualitatea

edo heterosexualitatea direla-eta bereizkeriaren aurkako Defentsa Erakundearekin eta ezintasunagatiko bereizkeriaren aurkako Defentsa Erakundearekin batera. Aukera-berdintasunerako Estatuko politikaren erakunde garatu baten barruan dago eta Aukera Berdintasunerako Ministerioa eta berdintasunaren inguruko gaietarako Estatuko Idazkaritza du. 30 langile ditu eta Gobernuak izendatutako Claes Borgström da zuzendaria. Hona hemen funtzioetako batzuk:

- Langileek nahiz zentroek hezkuntza-sistema eta sexuen arteko berdintasuna sustatzeko era aktiboan legezko xedapenak betetzen dituztela ikuskatzea.
- Sexuagatiko eta jazarpengatiko bereizkeriaren ondorioz egindako salaketak ikertzea.
- Lantokian nahiz hezkuntza-sisteman sexuen arteko berdintasunari buruzko informazioa, aholkuak eta laguntza ematea eta berdintasuna sustatzea.
- Parlamentuaren eta Gobernuaren txosten eta legezko proposamen gehienak kontuan hartzea eta horien inguruan oharrak egitea.
- Ezin du lanaren eta hezkuntzako erakundeen alorrekoak ez diren beste sektore batzuetan legezko ekintzarik burutu.

Lan-merkatuari dagokionez, eragin-eremua gutxi gorabehera 4.200.000 pertsonakoa eta 426.000 enpresakoa da; horietako 35.000 enpresek (10 langile edo gehiago dituzte) ekintza positiboan inguruko neurriak hartu behar dituzte.

2005ean, Defentsa Erakunde honek 171 kexa jaso zituen (135 emakumeek egindakoak) lan-merkatuaren inguruko bereizkeria dela-eta. soldatak (65); kontratazioa (55); kaleratzea (27); jazarpena (19); eta lanaren antolaketa (5). Beste 56 kexa ondasunengatiko eta zerbitzuengatiko Bereizkeria Debekatzeko Legearen babesean aurkeztu ziren; horietatik 36 ez ziren onartu.

Ondoren, 2006ko abenduan, defendatzaileak Finlandiako (Helsinki) **Berdintasunerako Defentsa Erakundea** bisitatu zuen.



Finlandiako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea 1986. urtekoa da (609/1986 Legea, Emakumeen eta Gizonean arteko Berdintasunari buruzkoa eta 232/2005 Legeak aldatutakoa). Hauexek dira helburu nagusiak: generoan oinarritutako bereizkeria ekiditea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea; horretarako, emakumeen estatusa hobetu behar da, lan-bizitzan, bereziki. Berdintasunerako Batzordearen eta Berdintasunerako Defentsa Erakundeak, 1987ko Dekretuaren bidez araututakoak, bete beharko dute lege hori.

Päivi Romanov zuzendari duen Berdintasunerako Defentsa Erakunde honen funtzioen artean honako hauek ditugu (609/1986 Legea): Legearen helburuak betetzen direla zaintzea da, bereziki, bereizkeriaren debekuari eta bereizkeriazko publizitateari dagokienez; ekimenen, gomendioen eta aholkuen bidez Legearen helburuetan ezarritakoa sustatzea; berdintasunari buruzko legeriaren eta haren aplikazioaren berri ematea; eta gizarte-bizitzaren alorretan emakumeen eta gizonen berdintasuna ezartzeko jarraipena egitea.

Defentsa Erakunde honek (1998az geroztik) Genero Berdintasunari buruzko Barometroa argitaratzen du urtero (1998-2001 urteetako Barometroari dagozkion argitalpenak Finlandiako Berdintasunerako eta Estatistiketarako Kontseiluarekin batera egin zituen). Aipatutako Barometroan, Finlandiako emakumeen eta gizonen esperientzien eta jarrerren inguruko datuak azaltzen dira, sexuen arteko berdintasunari dagokienez.

Ondoko hauek dira Finlandian berdintasun-politikak jorratzen dituzten gai nagusiak: familiako eta lanbideko bizitzen bateratzea, emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeak, emakumeek enpresan eta ekonomian duten estatusa, eta emakumeek jasandako indarkeria eta jazarpena.

Bukatzeko, datuen arabera, Finlandian genero berdintasuna oso nabarmena da foro politikoan eta erabakiak hartzeko postuetan: Gobernuko presidentea (2000),

Unibertsitateko errektorea (Turkuko Unibertsitatea 2000), lehen ministroa (2003), Auzitegi Goreneko lehendakaria (2006) eta ministroen erdiak emakumeak dira.

Egindako gainerako jardueri dagokienez, **Europako Genero Berdintasunerako Defentsa Erakunde**ari buruzko nazioarteko mintegia antolatu da. Aipatutako mintegia irailaren 5ean, 6an, eta 7an egingo dira Donostiako Miramar jauregian. Halaber, Defentsa Erakunde honek ezarritako erakundeen eta oinarrizko pertsonen arteko lankidetzaren ondorio da. Euskal Herriko Unibertsitateko Berdintasunerako Zuzendaritza zuzendarikide izan da eta mintegia unibertsitate publiko honen Uda Ikastaroen zuzendaritzarekin lankidetzan antolatu da.

Lankidetzaren harremanak zabaltzea eta garatzea dira nazioarteko mintegi hori antolatzerakoan izandako helburuak, eta zehatzago: 25 urte baino gehiagoko esperientzia duten herrialdeetako genero berdintasunerako Defentsa Erakundeek ekarritako onurak partekatzea; sektore pribatuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan gauzatu beharreko erronkak eta jarduerak zehaztea; sektore pribatuan sexuagatik bereizkeriari aurre egiteko diharduten erakundeen arteko lanbide arteko lan-sareak garatzea; profesionalen, sektore pribatuaren erakundeen eta unibertsitateen arteko lan-sareak garatzea emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna sustatzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea ezagutaraztea; eta Euskal Herriko Unibertsitateko Berdintasunerako Zuzendaritzaren berri ematea.

Euskal Herriko Unibertsitateko errektore Juan Ignacio Pérez Iglesias eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakunde zuzendari Izaskun Moyua Pinillos gonbidatuta daude mintegiaren inaugurazio ekitaldira. Ondoko hauek parte hartuko dutela baieztatu dute: Finlandiako Berdintasunerako defendatzaile Päivi Romanov-ek *Sektore pribatuko berdintasunerako Defentsa Erakundearen eragina (Impacto de la Defensoría para la Igualdad en el sector privado)* gaia azalduko du; Suediako Genero Berdintasunerako defendatzaile Claes Borgström-ek *Aukera- eta tratu-berdintasunerako Suediako Legea (Legislación en materia de igualdad de*

*oportunidades y de trato en Suecia*) gaia jorratuko du, eta Norvegiako Berdintasunerako eta Bereizkeriaren Aurkako Defentsa Erakundearen zuzendariondoko Mona Larsen-Asp-ek egingo duen aurkezpena *Berdintasunerako neurrien eta tresnen genero-eragina Norvegian: analisi konparatiboa (Impacto de género de medidas e instrumentos para la igualdad en Noruega: análisis comparativos)* gaiari buruzkoa izango da. Defentsa Erakunde horiek parte hartzearekin batera, mintegiak nazioarteko topaketaren izaera hartzen du. Izan ere, gure Defentsa Erakundeak Europako Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundeekin dituen harremanak areagotuko ditu, eta etorkizunean Islandiak eta Danimarkak dituzten antzeko baliabideak izango ditu.

Era berean, autonomia-erkidegoetatik datozen irakasleek euren hausnarketak eta ikerketa-lanak aditzera emango dituzte, sektore pribatuan genero berdintasunerako garatu beharreko erronkei eta neurriei dagokienez. Bereziki, Euskal Herriko Unibertsitateko M<sup>a</sup> Ángeles Barrère-k *Sexuagatiko bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudenzia (Legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria por razón de sexo)* gaiari buruzko aurkezpena egingo du; Euskal Herriko Unibertsitateko Aitor Bengoetxeak txostena aurkeztuko du *Hitzarmen kolektiboak, genero-berdintasunerako tresna (Convenios colectivos como instrumento para la igualdad de género)* gaiari buruz; Gironako Unibertsitateko Paco Abril Morales-ek *Gizonezkoentzat generoko eta lana eta familia uztartzeko politikak dituzten enpresa publikoak eta pribatuak: ekintzen eta jardute onen gida (Empresas públicas y privadas con políticas de género y conciliación para hombres: guía de acciones y buenas prácticas)* gaiaren ingurukoak jorratuko ditu; Cadizeko Unibertsitateko Teresa Pérez del Ríok *Sektore pribatuan genero-berdintasuna lortzeko erronkak: lan-harremanak (Retos para la igualdad de género en el sector privado: las relaciones de trabajo)* aurkeztuko du; Feministen Politikako Forumeko kide Begoña San Josék *Sektore pribatuan genero-berdintasuna lortzeko erronkak: politika eta gizarte-jarduera (Retos para la igualdad de género en el sector privado: la actividad política y social)* gaiari buruz hitz egingo du; eta Granadako Unibertsitateko Ana Rubio Castrok *Mintegiko ondorioak* aurkeztuko ditu. Bestalde, Euskal Herriko

Unibertsitateko Berdintasunerako zuzendari Mertxe Larrañagak eta Emakumearen Andaluziako Erakundeko zuzendari Soledad Ruiz Seguínnek mintegiko lehen eta azken lanaldiei dagozkien edukiak aurkeztuko dituzte.

**Euskal Autonomia Erkidegoko beste erakunde publikoekin** bilerak egin dira, hala nola: Eusko Jauriaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Giza Eskubideen Zuzendaritzarekin; Datuak Babesteko Euskal Agentziarekin; Lan Harremanen Kontseiluarekin; Gazteriaren Euskal Batzordearekin; eta HEGOA-Lankidetzaren eta Garapenari Buruzko Euskal Institutuarekin. Bai eta **Espainiako eta Europako beste erakunde publiko batzuekin** ere: Estatuko Berdintasun Politiketarako Idazkaritzarekin, titular Soledad Murillo nazioarteko mintegian parte har dezan gonbidapena egiteko; Emakumearen Andaluziako Erakundeko zuzendari Soledad Ruiz Seguínekin; Gobernuaren Euskal Autonomia Erkidegoko ordezkari eta egoitza ofizialki inauguratu zenean egon zen eta Defentsa Erakundea sortzeko erakundearen laguntza erakutsi zuen Paulino Luesmarekin. Halaber, Europako Erkidegoen Berdintasunerako Batzarrarekin harremanak izan dira titularra izendatu eta horri atxikitako langileak dituen unean Europako Genero Berdintasunerako Erakundearekin harremanetan hasteko. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren abenduaren 20ko 1922/2006 Araudiak aipatutako erakundea sortu zuen.

Jarduera ildo horri jarraiki, **sektore pribatuko erakunde batzuekin** harremanak edo kontaktuak jadanik hasi dira. Izan ere, biltzeko gune bat eratu da elkarren arteko aurkezpenerako eta erakunde sindikalen (LAB, SATSE-Erizainen Sindikatua eta STEE-EILAS); Aurrezki Kutxen (BBK, Kutxa eta Euskadiko Kutxa); Arabako Emakume Enpresari eta Profesionalen Elkartearen (AMPEA), Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkartearen (AED) eta Gipuzkoako Emakume Profesional eta Entrepresari Elkartearen (ASPEGI); Baketik Fundazioaren; eta Bidasoaren Aldeko Emakumeak elkartearen arduradunekin; bai eta Centro de la Mujer Peruana "Flora Tristán" Peruko emakumeraren zentruko eta

El Salvadorreko Las Mélicas “Mélida Anaya Montes” emakumeen mugimenduaren ordezkariekin ere lankidetzara harremanak ezarri dira.

## 2.5 Azterlanak

2006an hiru azterlan espezializatu burutzeko kontratazioa egin da, Defentsa Erakundeak jorratu beharreko gai nagusien sarrera gisa, bereziki:

- “Emakumeak sektore pribatuko enpresen kudeaketako eta zuzendaritzako lanpostuetan sartzearen onurak: bibliografiaren berrikuspen bat” (“Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica”).
- “Bereizkeriaren mugaketa kontzeptuala eta diskriminazioaren kontrako legeen eta jurisprudenziaren bilduma” (“Delimitación conceptual de la discriminación y recopilación de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria”).
- “Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektibo sektorialak genero-ikuspuntutik, sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzeko arauen baitan” (“Convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi desde la perspectiva de género, en el marco de la normativa sobre no discriminación por razón de sexo”).

**Emakumeak sektore pribatuko enpresen kudeaketako eta zuzendaritzako lanpostuetan sartzearen onurak: bibliografiaren berrikuspen bat** azterlana Euskal Herriko Unibertsitateko Ekonomi eta Enpresa Zientzien Fakultateko eta Bilboko Enpresa Ikasketen Unibertsitate Eskolako ikerketa-talde batek egin du.

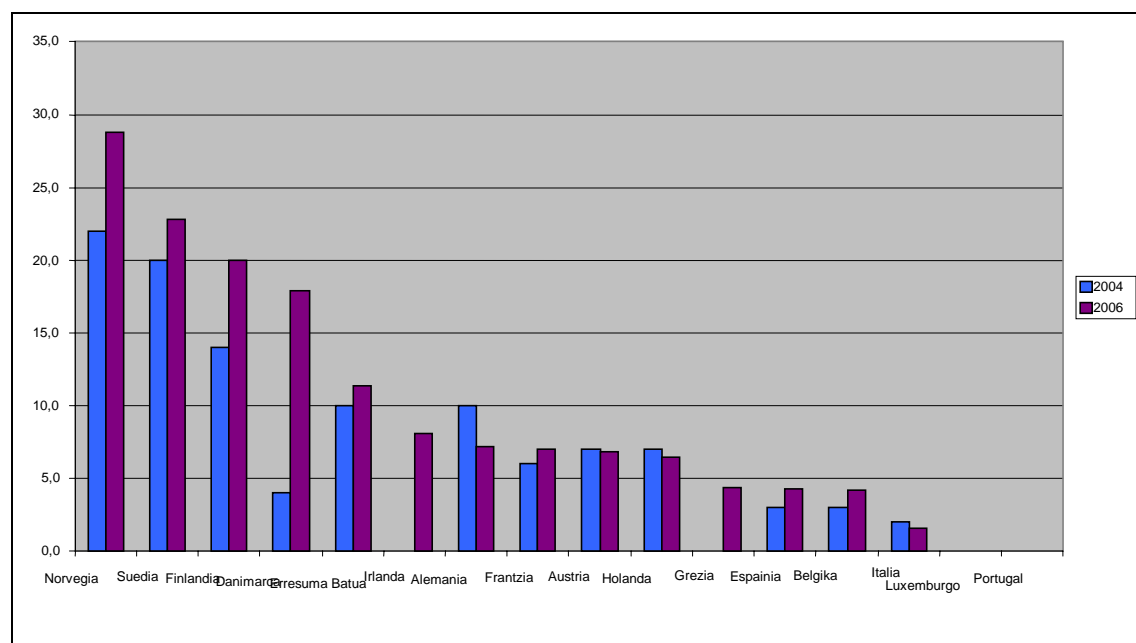
### *Sarrera*

1990eko hamarkadaren erdialdeaz geroztik, lehia globalean izandako aldaketek, informazio- eta komunikazio-teknologiaren zabalkuntzak eta lan-indarraren

aniztasunak enpresen alorra nabarmenki eraldatu dute. Egoera berri honi aurre egiteko, enpresak eskakizun berrietara moldatu behar dira –bai eta horiek aurreratu ere- eta erronka nagusien artean, mehatxu berriak hobeto identifikatze aldera zuzendaritza-talde anitzagoa izan beharko dute, bai eta erakundeari gaitasun eta ezagutza handiagoa eskaini arazoak hobeto konpontzeko. Testuinguru honetan, literatura espezializatuak “korporazioko gobernu onaren” garrantzia azpimarratzen du eta horren barruan, aniztasun handiagoari loturiko abantailak nabarmentzen dira, bereziki, genero aniztasun handiagoari loturikoak.

Munduan egin diren egungo estatistiken arabera, nahiz eta kudeaketa-postuetan dauden emakumeen kopurua areagotu, barneratze-tasa motela eta irregularra da. Izan ere, burtsan kotizatzen duten enpresa handien administrazio-kontseiluetan emakume gutxi daude eta enpresa asko daude organo erabakitzaile gorenetan emakumerik ez dutenak. Europako herrialde batzuen egoera irudizatze aldera, 1. grafikoan enpresa handien administrazio-kontseiluetako lanpostuetan dagoen emakumeen ehunekoa ageri da.

### Europako herrialde batzuetan administrazio-kontseiluetako emakumeen ehunekoa



Iturria: European Professional Women's Network, 2004 eta 2006.

Espainia "herrialde atzeratuenen" taldean dago. Izan ere, aukeratutako enpresen laginak adierazten du kontseiluetako emakumeen batez bestekoa %8,3koa dela (2006an), Espainian, ordea, %4,3koa da.

Illo beretik, zenbait azterlanek berresten dute Espainiako enpresetako organo erabakitzaile nagusietan emakumeen kopurua eskasa dela. Horiek horrela, Finantza Azterlanen Fundazioak egin berri duen lanaren arabera (burtsan kotizatzen duten 119 enpresek osatutako lagina), kontseiluetan dauden 1.311 jarlekuetatik emakumeek 53 (%4,04) soilik betetzen dituzte. Enpresen lagina handitze aldera ezinbestez aipatu beharreko beste txosten bat 2006ean Aurrezki Kutxen Fundazioak argitaratutako txostena da. Txosten horretan, egoera aztertzeko 1.085 enpresez osatutako lagina (6.003 zuzendaritza-kargu) erabili da eta datuek kontseiluetako kideen %6,61 emakumeak direla adierazten dute. Azpimarratzekoa da ere, aipatutako enpresen %76,5ek emakumerik ez duela beren kontseiluetan.

Era berean, Biztanleria Aktiboaren Inkestak (2005) emandako datuek adierazten dutenez, zuzendaritza-lanetan dagoen emakumeen zenbatekoa %32,4koa da. Aitzitik, enpresaren tamaina funtsezko aldagaia da zuzendaritza-postuetako emakume kopurua aztertzeko: zuzendaritzen ia erdiak (%46,5) enpresa propioei dagokie eta emakumeak dira langile bakarrak.

Azterlan gehienen helburua sektore pribatuko enpresak nola gaitasunaz baliatzen ari ez diren atzematea da eta azpimarratzen dute zuzendaritza-postuetan emakumeak egotearen alde egitea "negozio ona" eta "korporazioko gobernu ona" dela. Izan ere, dituzten baliabideak modu egokian erabili nahi dituzten eta beren jarduera-sektorearen barruan abantaila lehiakorra nahi duten enpresek hartu beharreko estrategia nagusietako bat da.

## *Helburua*

Lan honen helburu nagusia, enpresen kudeaketaren eta gobernuaren alorrean emakumeak egoteak dakarren ezberdintasunari buruz argitaratu den bibliografiarik garrantzitsuena biltzea, sistematizatzea eta laburtzea da.

Hori dela eta ondoko lau alor hauek aztertu dira: gidaritza-era, komunikazioa, erabakiak hartzea eta taldeko lana. Horiek aukeratzeko aldeztu aurretik kontsultatutako literatura hartu da kontuan. Izan ere, antza denez, horietan emakumeen ekarpen bereizia garrantzitsua eta positiboa dela argiago azaltzen da.

Era berean, emakumeek zuzendaritza-taldeein egindako ekarpenenak enpresako emaitza ekonomiko-finantzietan, bai eta gogobetetze-maila handiagotan eta langileak gutxiago txandakatzean ere islatzen diren moduz aritzen den bibliografia berrikusi da.

## *Metodologia*

Berrikuspen bibliografikoa 10 urtekoa da (1996-2006). Hala ere, argitaratutako eta aztertutako bibliografia batez ere, azkeneko 5 urtekoa da. XXI. mendearan lehendabiziko urteetan, legegintzaren alorrean izandako aurrerapenen eta geroz eta emakume gehiago kudeaketa-postuetan egotearen ondorioz, gai horiek interesa sortzen hasi dira eta garrantzi handiagoa dute. Ildo berean, beharrezkoa da 90. hamarkadako lehendabiziko urteetara jotzea ondoren garatu diren lan askoren abiapuntu izan diren lan aitzindariak aurkitzeko.

Txosten honekin batera materialen aukeraketa bat dago (188 erreferentzia bibliografiko). Horiek ikuspegi teoriko edota enpiriko batetik, emakumeak kudeaketa-eta gidaritza-postuetan egoteari loturiko onurak aztertzen dituzte. Era berean, gidaritza modu zabalean uler daiteke (zuzendaritza-kontseiluaren kide izatetik, zuzendaritza exekutiboko kide izatera edo lan-taldeak gidatzera). Halaber,



lehentasunez aintzat hartu dira errealitate sozio-ekonomikori hurbilenari dagozkion materialak (Estatu Batuak edo Kanada herrialde garatuak, Europar Batasuneko herrialdeak eta Australia).

Ikusitako informazio iturrien artean azpimarratzekoak dira aldizkari zientifiko espezializatueta argitaratutako artikulua, erakunde publikoek egindako txosten berrienak eta aholkularitza-enpresa espezializatuak egindako dokumentuak. Azalpen argiagoa lortzea eta ikertu beharreko gaiarekin loturiko ekarpen teoriko eta enpiriko nagusiak laburtzea izan dira lan hau bideratu dutenak. Ekarpen nagusienak honela egituratuta daude:

- Emakumeak zuzendaritza eta gidaritza postuetan egoteari buruzko datu kuantitatiboak.
- Hainbat jakintza-arloetan egindako eta berrikusitako materialetan aipatutako ekarpen teorikoak.
- Genero aniztasuna enpresaren funtzionamenduan eta emaitzetan duen eraginaren arabera sailkatutako ekarpen enpirikoen laburpena. Ondoko hauek dira dituzten aldagaiak: negozio-aukerak ustiatzea eta identifikatzea; enpresak duen talentuak erakartzea, hartzea, motibatzea eta enplegatzea; gidaritza-erak; eta enpresaren emaitza ekonomiko-finantzieroak.

### *Emaitzak*

Enpresetan emakumeak kudeaketa- eta zuzendaritza-postuetan egoteari buruzko lan berrienen berrikuspen bibliografikoan aurkitutako emaitza nagusiak honako hauek dira:

- 1) Azken hamarkadetan emakumeek aurrerapenak lortu dituzten arren, oraindik oso emakume gutxi daude sektore pribatuko enpresen kudeaketa- eta zuzendaritza-postu gorenetan.

Izan ere, zenbat eta hierarkia mailakatuagoa izan, emakume gutxiago egongo da aipatutako lanpostuetan. Zentzu horretan, ustiapen-sarrerei dagokienez Espainiako enpresarik garrantzitsuenen lagin handia lortzeko (n=1.085) datu berriek adierazitakoaren arabera, administrazio-kontseiluaren zuzeneko kide kopuruaren %6,61 soilik emakumeak dira eta enpresa horien %23,5ek baino ez dute beren kontseiluetan emakumeren bat.

- 2) Emakumeen prestakuntzarik eta anbiziorik eza dira kudeaketa- eta gidaritza-postuetan emakumerik ez egotea azaltzen edo arrazoitzen duten zilegitasunik gabeko bi faktore. Aitzitik, emakumeak zuzendaritza-postuetan egoteko gaitasunei eta gogoei buruzko estereotipoak, bai eta enpresa-kultura ere emakumea igotzeko oztopo nagusienak dira.
- 3) Masa kritiko nahikoa lortzeko beharra, lorpenak eta ekarpen bereziak eraginkorrak izan eta genero aniztasunaren ondorio diren onurak ongi aprobetxatu daitezten. Onartu berri den Berdintasunerako Legea ildo horretatik doa.
- 4) Arrazoiaren artean azpimarragarria da enpresek emakumeak bereizteko erabiltzen duten kostu handiei dagokiona. Izan ere, iritzi estereotipatuena eta oinordetzan hartutako inertiaren eta emakumeak zuzenean edo zeharka kudeaketa- eta gidaritza-postuetatik aldentzearen ondorioz, enpresek ez diete dituzten giza-baliabideei behar beste etekinik ateratzen.

Negozioen egungo alorrean, enpresaren gobernu ona da nagusi eta akziodunen eta enpresarekin loturiko interes-taldearen interesak defendatzen dira. Era berean, genero aniztasunaren aldeko apustua enpresa eraldatzearen oinarrietako bat da. Enpresan erabakiak hartzen dituzten organo gorenak aipatutako apustuaren aitzindariak izan behar dira eta argi zehaztutako helburu estrategiko gisa finkatuko da.

- 5) Enpresa eraldatzeko behararen ildotik jarraituz, nabarmentzekoa da berrikusitako literaturan adierazten den arabera, emakumeen gidaritza-erak parte hartzeak direla eta eraldatzaileak, tradizioz gizonei loturikoak baino gehiago. Beraz, estilo horiek egungo inguru sozio-ekonomikoak enpresetan ezartzen dituen erronkei aurre egiteko egokiagoak dira.

- 6) Gero eta sendoagoa da genero aniztasunaren eta finantza inguruan enpresak dituzten emaitza hobeen arteko harremana. Izan ere, azterlan-estatistiko hauetako askok bi aldagaien arteko harremana positiboa dela adierazten dute. Kausalitate-harremana ezartzeko zaila bada ere, lortutako emaitzen arabera esan daiteke enpresek genero aniztasunarekin duten konpromisoa arrakastarako osagaietako bat dela.

Aztertutako bibliografia gehienak nabarmentzen duenaren arabera, ahalegin handiak egin behar dira, metodologikoak zein enpirikoak, genero aniztasunaren ondorioz enpresak emaitza hobek izan ditzan mekanismo zehatzak atzemateko eta ezartzeko. Zentzu horretan, erronkarik nagusia azterketa-eremua enpresa txikietara eta ertaintetara zabaltzea da.

Azkenik, aipatzekoa da aztergai den gaiaren konplexutasuna. Lan-merkatuaren beraren dinamikak, lanaren esparruan emakumeekin loturiko estereotipoak, erreferentziazko eremu geografiko bakoitzeko gizarte-ingurunea, eta ingurune ekonomiko eta kulturala eta herrialde bakoitzeko enpresen ezaugarri espezifikoak ere kontuan hartu beharreko aldagaiak dira etorkizunean hemen aurkeztutako lanaren ildo jarraitzen duten lanak egiteko.

Euskal Herriko Unibertsitateko Zuzenbide Fakultateko zenbait irakaslek egin dute **Sexu eta generoagatiko bereizkeriaren mugaketa kontzeptuala eta bereizkeriaren kontrako legeen eta jurisprudentziaren bilduma** gaiari buruzko lana.

### *Helburua*

Legezko eta jurisprudentziazko izaera duen azterlana egiteko aurreneko urratsa aztertu beharreko material juridikoa identifikatzean datza. Izan ere, honako hau da lanaren oinarritzko helburua: ondoren azter daitekeen materiala biltzea.

Alabaina, araudia aldatzeko proposamenak egiteko gerorako azterlana burutzeko oinarri bezala balio izateaz gain, bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudentzia biltzeari erabilera zuzenagoa edo berehalakoagoa eman nahi izan zaio. Horren adibide kontsultarako *corpus* juridikoa osatzea da.

Aipatutako bi helburuek ez dute zertan azalpen-irizpide bera jarraitu behar. Hortaz, oso esanguratsua da bilketarako eta egituraketarako jarraitutako metodologiari dagokion atala, egin beharreko transakzioa justifikatuta eta ikusgai baitago.

### ***Metodologia***

Sexuagatiko edota genero-bereizkeriaren aurkako material juridikoa (bereziki, bereizkeriaren aurkako legeriarena eta jurisprudentziarena) identifikatzea ez da, are gutxiago, lan mekanikoa. Aitzitik, sexuagatiko edo genero-bereizkeriaren kontzeptua zer den aldeaz aurretik definituta egon behar du, bereizkeria, bereizkeriarik eza eta bereizkeriaren aurkakoa zer den zehaztuko duena, hain zuzen, eta hori gai eztabaidagarria da, kontrakoa badirudi ere.

Bereizkeria kontzeptu berak zehazten du eztabaidaren gakoa. Era horretan, Zuzenbidearen beraren bereizkeria kontzeptuak eta, bereziki, tradiziozko kultura juridikoak ez dute zertan bat egin behar (eta ikerlanaren arabera, ez du bat egiten) teoria kritikoarekin, oro har, eta Zuzenbidearen teoria feministarekin (edo iusfeminismo), bereziki.

Hain zuzen ere, jatorriz kultura juridiko modernoarekin sortutako bereizkeria kontzeptuak bat egiten du modu individualistan ulertutako legearen aurreko berdintasun-printzipioa haustearekin. Era berean, Zuzenbide eta Estatu (subjektu maskulinoa) modernoak euskarri dituen unibertsaltasun faltsuan oinarritzen da. Baina talde bereko norbanakoen arteko *tratu-berdintasuna* haustearen fenomenoak (ez dira botere-egitura ezberdintasunak atzematen) ez da *statusaren desberdintasunean oinarritutako* tratu-berdintasuna haustearen fenomenoaren

antzekoa, gure (eta edozein) gizartean gertatzen den gizonen eta emakumeen artean ematen dena.

Kultura juridiko tradizionala eta pentsamendu kritikoa (feminismo juridikoa) kontzeptuak ez datoz bat. Lehenengoarentzat bereizkeriaren paradigma dena (zuzeneko edo zeharkako bereizkeria kontzeptuak, binomio gisa hartuta), bigarrenarentzat, bi kontzeptu horiek bereizkeriaren epifenomenoa dira soilik eta era zabalagoan ulertu behar da. Izan ere, botere sozialean sexu-genero sisteman oinarritutako eta publikoaren eta pribatuaren arteko bereizkerian finkatutako egitura ezberdinek ez dute gizonengan eta emakumeengan eragin bera (sistema honetan bereizkeria ez da egituraz neutroa), emakumeak menpe jartzen baititu.

Desadostasun hori arauetan ere islatzen da. Horrela, pentsamolde tradizionalan bereizkeriaren aurkako Zuzenbidearen oinarria, bereizkeriaren aurkako formulak debekatzean datza (adibidez, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua edo gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunerako Europako Arteztarauak), eta, interpretazio horren arabera, zuzeneko eta zeharkako bereizkeria-kontzeptuak eraiki dira. Teoria kritikoarentzat, ordea, bereizkeriaren aurkako Zuzenbidearen oinarria hierarkia-maila handiagoa duten testu arau-emaitzetan agertzen diren egiturak eta oztupoak kentzearekin bat egiten du (Espainiako Konstituzioaren 9.2. artikulua edo Euskal Autonomia Estatutuaren 9.2.d. artikulua, esaterako).

Bereizkeriaren aurkako politika hori *baiezko jarduera-politika (edo positiboa)* baino ez da. Izan ere, jarduera bereizgarrien (sexu-generoagatik) zein ez bereizgarrien parte izan daitekeen politika *aktibo* gisa ulertzen da.

Baiezko jarduera-*politika* (edo positiboa) bereizkeriaren aurkako Zuzenbidearen oinarri nagusia izatea, eta aipatutako politika, bai jarduera *bereizgarrietan* eta bai *ez bereizgarrietan* sartzea erabakigarriak izan dira bilketaren egitura planteatzeko orduan. Era horretan, politika horren bidez ondoko hipotesi hau gorpuztu nahi da: sexu-generoagatiko bereizkeriaren aurkako politikak diseinu teorikoa behar du

(printzipioak, kontzeptuak, estrategiak eta neurriak). Izan ere, oinarri gisa abstraktua ez den bereizkeria kontzeptua izan behar du (sexuagatik edota generoagatik), bereziki, botere-egitura harremanetan aritzen diren subjektuei buruzkoa. Era berean, kultura juridikoak nahiz hegemonikoak legearen aurreko berdintasun-printzipioari (edo aukera-berdintasunaren printzipioari) eman dioten esanahitik bereizi behar da (edo, gutxienez, ez da horren menpe egon behar).

Ondoren, hipotesi horri jarraiki, jatorrizko proposamen horrek zehaztuko du zein neurritan botere-harremanetan diharduten subjektuei (gizonak eta emakumeak), batera (normalean berdintasunari burukoak) edo bakarrik (gizonei soilik edo emakumeak soilik) bereziki dagozkien dokumentuen beharra (zilegitasuna) eta aukera (onarpena).

Era berean, nazioarteko eta Europako araudiari dagokionez, garrantzitsua da arautegi loteslea (hau da, testu berretsiak nazioarteko zuzenbidearen kasuan; eta Itunak, Araudiak, Zuzentarauak, eta Erabakiak, Europako zuzenbidearen kasuan) eta ez loteslea (Adierazpenak, Ebazpenak, Gomendioak, Planak eta abar) banatzen dituen irizpidea jarraitzea. Modu horretan, Estatuaren eta autonomia-erkidegoen bereizkeriaren aurkako Zuzenbidea garatzeko eragin hierarkikoa zehaztu ahal izango da.

Gainerakoan, ondoren kontsultarako erabil daitezkeen xedapenen zerrenda osatzeko, Bigarren Zatik II. kapituluan, "publikoaren alorreko" (jakina, ez da "sektore pribatua" delakoa ordezkatzeko duen kontzeptua) bereizkeriaren eremu nagusiei dagokien sexu-generoagatiko bereizkeriaren aurkako araudia transkribatu egin da.

Sexu-generoagatiko bereizkeriaren aurkako jurisprudentziaren azalpenezko metodologiari dagokionez, halaber, hainbat interes biltzen dituen irizpideak erabili dira. Modu horretan, alde batetik, zehazki, Europako Erkidegoetako Justizia auzitegiaren eta Espainiako Konstituzio Auzitegiaren epaiak bildu dira, Europako eta

Espainiako Zuzenbidearen interprete gorenak, hurrenez hurren. Aipatutako bilketan orden kronologikoa jarraitu den arren, erreferentzia bakoitzean eta ahal izan den neurrian (bilketa-lana da soilik, hortaz, ez da edukiaren aldetik azterketa sistematikorik egingo), deskribatzaileak sartzen saiatu dira. Deskribatzaile horiek lehenago zehaztutako bereizkeria kontzeptuarekin bat etorriz, bilketa tradizioaletan edo erabileran (zuzeneko-zeharkako-egiturazko bereizkeria, ekintza positiboa, adibidez) edo errekurtsua jartzeari dagozkion informazioak baino hobekak izan behar dira.

Bi Auzitegi Goren horien epaiez gain, beste atal batean erantsi dira, oraingoan gehiegi sakondu gabe, hainbat arrazoiengatik (interes argumentatiboa, gaiarekiko hurbiltasuna edo gaiaren berezitasuna) esanguratsuak diren beste auzitegi batzuetako epaiak (Gorena, Auzitegi Nagusia eta Probintzia Auzitegiak).

### ***Emaitzak***

Bilketa-jarduerak berak zehazten ditu xedapenak eta epaiak baino ez biltzen dituen lan baten emaitzak. Zentzu horretan, datu kronologikoen, kuantifikatzaileen, adierazpen-datuen, bai eta sailkapenaren edo egituraren baldintzen menpe daude.

Hori guztia horrela izanik, esan daiteke lehenago aipatutako ezaugarriak aintzat hartzen dituen (kontzeptu kritikoa izan behar du abiaburu) sexu-generoagatiko bereizkeriaren aurkako testu juridiko bakarra dagoela: *emakumearen aurkako era guztietako bereizkeriak ezabatzeko Konbentzioa*. Zentzu horretan, ez dago ondoko *leit motiv*-a duen testu juridikorik (ezta "espezifikoa" gisa izendatutakoen artean ere): emakumearen aurkako era guztietako bereizkeria ezabatzea.

Aitzitik, gainontzeko testu juridiko lotesleen (jatorria LANEn, Europako Batasunean, Estatuan, edo autonomia-erkidegoetan dute) *leit motiv*-a ez da emakumearen bereizkeria (ezabatzea), baizik eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna). Izan ere, gero nolabaiteko helburu

integrala duten testuetan agertuko da, Estatuko zein autonomia-erkidegoetako testuetan, alegia.

Hori bai, ikuspuntu honetatik abiatuta (*leit motiv*-a berdintasuna da, ez da bereizkeria ezabatzea izan behar), Europan zenbait xedapen ez-lotesle sortu da (*soft law*), bereziki emakumeei zuzendutakoak. Xedapen horiek Estatuan indarkeria jasan duten emakumeak izango dute helburu (bidenabar esanda, ez da jatorriz bereizkeria-modu gisa azaltzen 1979ko Konbentzioan).

Egiaztapen horrek, hemen egindako bilketa eskuan izanda soilik egin daitekeenak, galdera bat sortarazten du, eta horren erantzunak (gerora eginbeharreko ezinbesteko azterlana merezi duena, bestalde) abiaburuko hipotesiak planteatutakora itzularazten gaitu: eta horren erantzun gisa ondoko abiaburuko hipotesi hau sortu egin da: kultura juridiko-hegemonikoaren edo tradizionalaren ezaugarri den berdintasun kontzeptua (legearen aurrean, aukera-berdintasuna...) ezin daiteke sexu-generoagatiko bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudentziaren abiapuntu izan (ezta beren dokumentuen izenburuarena ere). Aitzitik, boterezko gizarte-egituren azterketan oinarritutako bereizkeria-kontzeptua izan behar dute abiaburu eta, sexu-genero sistemaren kasuan, derrigorrez teoria feminista, mugimenduaren jarduera eta emakumeen elkarteak (horren indarraren fruitu da, hain zuzen, Konbentzioa) behar dira.

Ez dago zalantzarik berdintasunaren inguruko diskurtsoak (baita legegilea eta judiziala ere) mendeetako indar erretorikoa duela. Hala ere, bereizkeriaren aurkako Zuzenbidearen abiaburu diren subjektu politiko berrien (emakumeak) premia ezin da indar erretoriko horrekin piztu; betiere, indar erretorikoak dagoen arazoari aurre egiteko egin eta pentsatu ez diren egiturak eta tresna kontzeptualak oinarritzat hartzen baditu. Alderantziz, kasu honetan, indar erretorikoa eragozpen bihurtzen da eta berarekin aritzeko beharra ahultasunaren seinale. Horrexegatik, testuetan eta kultura juridikoan bereizkeriaren (eta bereizkeriaren aurkakoa) diskurtsoa erabakigarria da; baina ez berdintasun-juridiko formaletik eta talde barneko



berdintasunetik (hau da, bereizkeria ez da botere-egituretan ez dauden norbanakoen arteko tratu-berdintasunaren haustura gisa ulertu behar) eratorritako kontzeptu gisa, baizik eta taldeen arteko boterezko gizarte-egiturei dagokien kontzeptuak talde bati (kasu honetan, gizonak) beste baten aurrean (kasu honetan, emakumeak) mesede egiten dionean.

Nola aurkezten da berdintasun/bereizkeria dialektika lege berrietan (Estatuan eta autonomia-erkidegoetan)? Hori, bilketa egin ondoren, etorkizunean aztertzeko irekita dagoen beste galdera bat dugu.

Azkenik, **Euskal Autonomia Erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboak, generoaren ikuspuntutik eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren araudiaren alorrean** azterlana Euskal Herriko Unibertsitateko Zuzenbide Fakultateko ikerketa-talde batek egin du.

### ***Helburuak***

Lan-merkatuko genero-bereizkeriari dagokionez, nabaria da arautegi juridikoaren eta benetako egoeraren arteko aldea. Gai horretan, *izan behar lukeena* (zuzenbidez) eta *dena* (izatez) ez doaz inola ere norabide berean.

Europako Erkidegoko arautegiari dagokionez, aipatzekoa da, uztailaren 5eko 2006/54 EE Zuzentarau berria, enpleguaren eta lanbidearen alorrean gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa ezartzeari buruzkoa. Bereizkeriaren aurkako aurreko arauak bateratzen eta sistematizatzen dituen Europako Erkidegoko arau batez ari gara.

Espainiako estatuan, 1978ko Konstituzioak legearen aurreko berdintasuna ezarri eta sexuagatiko bereizkeria debekatu zuen. Lanaren esparruari dagokionez, Karta Magnaren aurreikuspena batez ere Langileen Estatutuaren 17. artikuluan garatu zen. Bertan, arauetako, hitzarmenetako eta kontratuetako aurreikuspenetarako, bai

eta enpresariak bere kasa hartutako erabakietarako ere baliogabetasun-zehapena aurki daiteke, betiere sexuagatiko bereizkeria elementuak badituzte<sup>2</sup>.

Euskal Autonomia Erkidegoan, erreferentzi-araua otsailaren 18ko 4/2005 Legea da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoa; horrek eragina du lan-harremanen esparruan Erkidegoari dagozkion eskumen mugatuetan.

Ondorioz, argi eta garbi atzematen da gure inguruan indarrean dagoen zuzenbideak behin eta berriz sexuagatiko bereizkeria debekatzearen alde egiten duela. Datu estatistikoek era sistematikoan eskaintzen dizkigute emakumeek lanean jasaten duten bereizkeria zenbait alorrei dagokienez, hala nola, lanpostua eskuratzea, kontratu-mota, soldata eta beste lan-baldintza batzuk. Besteren artean, arrazoi psikologikoen, soziologikoen, kulturek eta ekonomikoen bereizkeria-egoerak irautea dakarte.

Lan-harremanei dagokienez, segur aski, bereizkeriaren aurkako tresna juridikorik erabilgarriena hitzarmen kolektiboa da. Lan zuzenbidearen iturri-sistemak ezartzen du hitzarmen kolektiboak legezko arauak bermatzen dituzten minimoak jaso behar dituztela eta, dagokionean, horiek hobetu.

Berdintasunaren arloan, hitzarmen kolektiboek zorrozki errespetatu behar dute berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa. Era berean, legezko aurreikuspenak hobe ditzakete genero ahularen mesederako ekintza positiboko neurriak ezarriz, aukera-berdintasunaren printzipioaren arabera.

Itundutako jatorria duen araua da, eragina duen lan-eremura bikain egokitzen dena. Bere bertuterik nagusia dagokion lan-segmentuko bereizkeriaren inguruko arazo espezifikoari aurre egiteko duen malgutasunean eta aldakortasunean datza.

---

<sup>2</sup> Egun indarrean dago Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen arteko laneko berdintasunerako beharrezkoa. Baina azterlanean ez zen beren begi aztertu, oraindik promulgatu gabe zegoelako. Hala ere, orduko Lege Proiektuaren gai garrantzitsuen inguruan aurrerapausoak eman ziren.

Azken finean, azterlanaren helburua hitzarmen kolektiboaren aldakortasuna aztertzea da, lanaren esparruan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alde egiteko tresna gisa; bai eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboetako dagokienez eta generoaren ikuspuntutik ohiko arautegiaren errealitatea behatzea ere.

Lanaren emaitzari esker, aztertutako hitzarmen kolektiboen legezko aurreikuspenetik egokitzea eta horiek ezartzen dituzten aldi baterako berme osagarriak baloratu ahal izango dira; hortaz lege-arauketa hobetuko da.

### *Metodologia*

Azterlanaren lehenengo atala hitzarmen kolektiboari buruzkoa da eta haren izaera juridiko-laborala aztertzen du, besteren artean, Legearekiko duen harremana eta artikuluetan jasotzen dena. Era horretan, hitzarmen kolektiboaren aldakortasuna, lan-munduan bereizkeriaren aurkako tresna juridiko gisa, zehatz aztertzen saiatu da.

Handik aurrera, erabilitako metodologiaren bidez, genero berdintasuneko gaiak zazpi bloketan banatu dira. Bloke horietan, emakume langilearen oinarriko lan-eskubideak daude.

Horretarako jadanik egin diren azterlanen<sup>3</sup> proposamena abiapuntutzat hartu da: lana lortzea eta lan-baldintzak, oro har; lansaria eta gizarte-onurak; amatasuna eta langileen lanbideko eta familiako erantzukizunak adostea; haurdunaldiaren eta edoskitzaroan osasuna babestea; ekintza positiboa eta bereizkeriaren aurkako klausulak; sexu-jazarpena; jazarpen-morala eta mobbing-a.

---

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

Ondoren, laneko, Europako Erkidegoko eta Estatuko antolamendu juridikoa aztertzen da, aipatutako zazpi gai-multzoei ezarritako araudiari dagokionez.

Gero, egun indarrean dauden Euskal Autonomia Erkidegoko hamahiru arlokako hitzarmenak sakonki aztertzen dira. Generoaren ikuspuntutik hedadura dela-eta oso garrantzitsuak diren Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektiboak aztertzea erabaki da. Era horretan, Euskal Autonomia Erkidegoko eremu osoa barne hartzen duten arlokako hitzarmen kolektiboak aztertu dira, aldez aurretik mugatutako zazpi atal materialetan edukia husteko.

Horri esker, hitzarmen bakoitzak interesatzen zaizkigun gaiak nola jorratzen dituen identifikatu ahal izan da, ondoren dagokion balorazio juridikoa egiteko.

Azterlanetik ateratako eta generoaren ikuspuntutik ohiko araudia hobetzeko proposamenen sorburua duten ondorioekin bukatzen da azterlana.

### ***Ondorioak***

Asko dira ikerketatik eratorritako gai interesgarriak. Ondoko ondorio hauek nabarmentzekoak dira:

- Ikertutako hitzarmen kolektiboan garatzen diren gaien artean amatasuna/aitatasun baimena, eszedentzia eta seme-alabak eta familiakoak zaintzeagatik lanaldia murriztea eta ordaindutako lizentziak ditugu. Gai horren inguruko azterlanaren emaitzak duen ezaugarri komuna da azken urte hauetan legeetan izandako aldaketetara ez direla moldatzen itundutako testuak.
- Ordainsarien arloan, ikertutako hitzarmenetik bik soilik ordainketa-berdintasunaren printzipioaren adierazpen-klausulak dituzte. Era berean, hitzarmen horietatik bakar batek ere ez du aipatutako printzipioa era egokian arautzen, ez baitituzte balio

berdineko lanek ordainketa berdina, soldata eta soldataz kanpokoa, izan behar duteneko mandatua ez baitituzte jasotzen (Langileen Estatutuaren 28. artikulua).

- Gizarte Segurantzaren prestazioak borondatez hobetzeari dagokionez, aztertutako hitzarmen kolektibo guztiek Gizarte Segurantzaren prestazioak hobetzen dituzte, istripua izateagatik edo gaixotasunagatik eratorritako aldi baterako ezintasun kasuetan. Hala ere, ez da gauza bera gertatzen amatasun-prestazioarekin eta haurdunaldiko arriskuarekin. Amatasun-prestazioa hobetzen duten hitzarmenak zazpi dira, eta hiruk soilik, ordea, hitzarmena haurdunaldiko arriskuagatik eteten denean ordainsarien %100 bermatzen dutenak.

### *Gomendioak*

Lortutako emaitzak ikusita, azterlanak iradokizun edo gomendio batzuk egiten ditu eta negoziazio kolektiboaren esparruan, emakumeen eta gizonen arteko laneko berdintasun eraginkorra lortzeko eragin positiboa izan ditzaketen neurriak jarri ditu.

- Hitzarmenek bereizkeriazko gizarte-aurreiritziak errepika ez ditzaten, legearen aurkako edo legezko araudiak onartzen dituen eskubideak mugatzen dituzten klausulak ezarriko dira. Izan ere, hitzarmenak negoziatzen dituzten pertsonak, patronalak zein sindikatuek, emakumeen eta gizonen arteko laneko berdintasunaren alorrean informazioaren, prestakuntzaren eta kontzientziazioaren alde egin behar dute.
- Ordenamendu juridikoak berak jada onartutako eskubideak hitzarmen kolektiboetan beren begi adieraztea proposatzen da eta, horren adibide, emakumeen eta gizonen arteko lanaren esparruko berdintasun-printzipioa dugu. Izan ere, nahiz eta beharrezkoak ez diren klausulak direla iruditu, eragin positiboa eta dibulgatzailea dute. Era berean, hitzarmenean sartuta ez egon arren, laneko bereizkeriarik ezaren printzipio konstituzionala eta legala indarrean dago. Ezin ahantz daiteke, hitzarmena jasoko duten pertsonak, kasu askotan, ez dutela indarrean dagoen legeria ezagutzen.

- Lanean sartzeari eta lanbide-promozioari dagokionez neurriak hartzea, batez ere, emakumea azpiordezkatuta dagoen lanbideetan.
- Familiako erantzukizunak banatzea sustatzen dituzten neurriak ezartzea, hala nola, gizonek dagokien lan-eskubideak aurrera eramateko neurri pizgarriak sartzeari.
- Berdintasuna sustatzeko batzorde parekideak sortzea.
- Bereizkeriagatiko barne-salaketak ebazteko prozedurak eratzea, sexu-jazarpenagatiko eta jazarpen moralagatiko salaketak dituzten berme berberarekin.

## 3 HERRITARRENTZAKO ARRETA JARDUERAK

Sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoeren aurrean herritarrak babestea, Emakumeen eta Gizonen arteko Defentsa Erakundearen arreta-eredu espezifiko eta espezializatua da, 4/2005 Legeak ezarritako funtzioen arabera (64. artikulua).

Aldi berean, 119/2006 Dekretuak ustezko sexuagatiko bereizkeria-egoeretan jarraitu beharreko prozedura zehazten du (III. kapitulua). Izan ere, prozedura modu garatuan eta bermatzailean arautzen du ikuskapen-lanari, bai eta aztertu diren pertsonen eskubideei ere dagokienez.

Atal honetan erantzundako eskaerei dagokien terminologia mugatzen da, eskaera horiek eta bakoitzari emandako erantzuna deskribatzen dira, analisi juridikoa egiten da, bai eta amaitu diren prozeduren kasuan gomendioak ere. Informazio hori, bere osotasunean, sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideen eta egoeren lehenengo adierazlea da.

### 3.1 Terminoak mugatzea

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen *kontsultak*, *kexak* edo *salaketak* egin daitezke.

**C** *kontsultak* hamabi hilabete hauetan zehar herritarrek Defentsa Erakundeari eskatutako informazio- edota aholku-eskaerak dira. Kontsulta mota hauek gehienetan ahoz edo telefonoz egin dira eta ustezko sexuagatiko bereizkeria-egoerei edo jardueri dagokie. *Kontsulta* batek, kasu askotan, *kexa* bat du berekin, baina ez du zertan aipatutako *kexa* egin behar. Erantzundako kontsulta bat amaitzerakoan herritarrak hurrengo egunetan *kexaren* bat egin nahi badu, **C\*** da erabiltzen den identifikazio-kodea.

Defentsa Erakundeak *kontsulta eratorria* ere egin daiteke, **CD**. Kasu horretan, egindako eskaerarako arreta-baliabideei edo baliabideei buruzko informazioa eskaintzen da eta ondoren, dagokion erakundeari jakinarazten zaio.

Argibide-eskaera ez bezala *kexa*, **Q**, sektore pribatuan ustezko sexuagatik zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoeren edo jardueren aurrean, jarraitutako ikerketa-prozedurari dagokionez *aldeek eskatutako hasiera* da. Honako hauek dira *kexa* bat aurkez dezaketenak (119/2006 Dekretuaren 12. artikulua).

- 1.- *Edozein pertsonak edo pertsona taldek, edo haien legezko ordezkariak aurkeztu ahal dituzte kexak Defentsa Erakundeak, baldin eta sektore pribatuan sexuagatik bereizkeria jasan badute.*
- 2.- *Emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren abiaburua betetzea xede duten elkarteek, erakundeek eta beste pertsona juridikoek baztertuta dagoela uste duen pertsonaren izenean edo hari laguntzeko prozedura hasi eta bertan parte hartzeko legitimazioa dute, baldin eta haren baimena badute.*

Era berean, 119/2006 Dekretuaren 13. artikuluan *kexa* adierazteko modua argi adierazten da:

- 1.- *Kexak idatziz edo ahoz aurkeztu ahal dira. Nolanahi ere, arrazoituta egon behar dira, eta kasua argitzeko balio ahal duten agiri guztiak ere aurkeztu behar dira. Halaber, kexan data, lekua, eragindako pertsonaren identifikazioa, jakinarazpenetarako nahiago den bide edo lekua agertu behar dira; eta kexa zein pertsona fisiko edo juridikoren aurka aurkezten den, horren identifikazioa ere bai.*
- 2.- *Ahozko kexak Defentsa Erakundearen egoitzako bulegoan soilik aurkeztu ahal dira. Kexa horiek transkribatuko dira, eta eragindako pertsonak gero irakurri eta sinatuko ditu.*



*Kexa onartua, QA*, terminoari dagokionez ondoko hau ezartzen da 119/2006 Dekretuaren 15. artikuluan: *"kexa alde zurretik baloratu behar da, onargarria den ebazteko".* Eta behin *"... kexa onartuz gero, defentsa-erakundearen titularrak prozeduraren hasierako akordioa hartu beharko du"*, eta jakinarazi beharra dago *"kexa jaso duenari eta kexa aurkeztu duenari ere, baldin eta alderdiren baten eskariz eman bazaio hasiera"*. Era berean, aipatutako 15. artikuluan era zehatzean *kexa ez onartua, QI*, mugatzen da honako termino hauetan: *"kexak ez dira onartuko ondoko inguruabarretariko bat gertatzen bada:*

- a) (...) legitimazio aktiborik ez badago.
- b) *Kexa aurkezteko arrazoi izan diren jokabide edo gertakariak amaitu eta urtebete igaro bada.*
- c) *Eragindako pertsona gisa kexa nork egin duen identifikatu ez bada.*
- d) *Asmo txarra egon bada edo prozedura neurritz gain erabiltzen bada.(...)*
- e) *Argi eta garbi funtsik batere ez badu.*
- f) *f) Kexa aurkezteko eskakizunen hutsak konpontzeko eskatzen diren datu edo agiriak epearen barruan aurkezten ez badira.*
- g) *Defentsa Erakundeak lehenago aztertu duen gai bati buruzkoa bada.*
- h) *Defendatzailearen eskumenaren arloarekin zerikusia ez badu. Ararteko Erakundeari edo Herriaren Defendatzailearen Erakundeari igorri behar zaizkio baten eta bestearen eskumenen arloekin zerikusia duten kexak".*

Azkenik, 4/2005 Legearen 65. artikulua Defentsa Erakundearen jarduera-mugak ezartzen ditu: *"defendatzaileak ez ditu banan-banan aztertuko pertsonen intimitateari buruzko kexak, ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteko dituenak ere. Era berean, edozein ikerketa bertan behera geldituko da interesatuak auzitegi arruntean edo Konstituzio Auzitegian salaketa edo errekurtsua aurkezten badu".*

*Salaketa, D*, interes berezirik edo zuzeneko interesik ez duen pertsona batek edo batzuek egindako adierazpena da; horren bidez Defentsa Erakundeari jakinarazten

zaizkio sexuagatiko bereizkeria ondorio izan ditzaketen sektore pribatuaren ustezko jarrerak edo ekintzak. Beste kasu batzuetan, Defentsa erakundeari jakinaraziko zaio ustezko sexuagatiko bereizkeria-egoeren edo tratu-berdintasunaren printzipioa bete ez dela. Aurretiazko eginbideak amaitu ondoren, Defentsa erakundeak ofizioz ikerketa-prozedura bat has dezake.

Jardunbidean, *salaketaren* eta *kexaren* arteko aldea, salaketa jartzen duten pertsonen gertakarian interes berezirik edo zuzenik ez izatean datza.

### 3.2 Arreta jasotako herritarren deskribapena

Ondoren, erantzundako eskaeren ezaugarri orokorrak, *kontsulten*, *kexen* eta *salaketen* berezitasunak, gauzatutako ikerketen zerrenda, bai eta *kexa ez onartuak* eta horien arrazoiak ere deskribatzen dira.

Jasotako 40 eskaeren erdiak 2006ko ekaina eta abendua bitartean egin ziren eta gainontzekoak 2007ko urtarrila eta maiatza bitartean. Halaber, emakumeek eskaeren ia hiru laurdenak (29, %72) egin dituzte, gizonek 6 (%15) eta elkarteek gainontzeko bostak (%12). Lurralde Historiko bakoitzeko biztanleriaren dentsitatea era logikoan aintzat hartuta, eskaera gehienak Bizkaian egiten dira (16, %40), 11 Gipuzkoan (%27,5), 9 Araban (%22,5) eta ez da 4 eskaeren jatorria ezagutzen (%10).

Eskaeren erdia baino gehiago idatziz egin dira (22, %55) eta gainontzeko 18ak (%45) ahoz. Horien jatorriari dagokionez, pertsona gehienek Defentsa Erakundera beren kabuz jotzen dute beren eskaerak adierazteko (26, %45) –Defentsa Erakundearen berri komunikabideei eta informazio-liburuxkaren hedapenari esker izan dute-; Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak 8 (%20) igorri ditu; sindikatuek 4 (%10) eta gainontzeko 2ak dena delako udalerrriaren Berdintasun teknikariak eta Eusko Jaurlaritzako Kirol Zuzendaritzak, hurrenez hurren.

Aurkeztutako eskaera guztiek ez dute ikerketa-prozedura bat hasi behar izan. Izan ere, egindako 40 eskaeren artean 24 *kontsulta*, 11 *kexa* eta 5 *salaketa* egon dira. Honako hauek dira 40 eskaerei dagozkien erabileremuak:

- 1a erdiek, 18 eskabide, lanaren esparruan ustezko bereizkeria-egoerak aipatzen dituzte (adiskidetzea, amatasuna, kaleratzea, lan-jazarpena, lanbide kategoria, lana eskuratzera eta lan-baldintzekin loturik dauden egoerak).
- Eskaeren artean 7 Elkarteek egindako ustezko bereizkeria-jarduerei buruzkoak dira, 5 Elkarteetan emakumeak sartzen ez usteari buruzkoak (horietatik 4 gastronomi elkarte eta lanbide-gremio 1), erabakiak hartzerakoan ustezko bereizkeria-jarduerei buruzko 1, eta beste bat emakumeen elkarte bat dagokion sektore konfederalean sartzen ez uzteari buruzkoa.
- 3 eskaera ustezko jazarpen sexista egoerekin loturik daude (2 erakunde publikoen lan-esparruan eta 1 enpresa pribatu batean).
- Beste 3 publikoari irekita dauden guneeetan bereizkeriazko irudiei edo tratuari dagokie (barraka bat, taberna bat eta emakumea iraintzen duen abesti bateko letra).
- Eskaera 1 komunikabideek egindako ustezko sexuagatiko bereizkeriari dagokio.
- Azkenik, 8 eskaera beste gai batzuei buruzkoak dira (bularra emateko lekuak, erditze unean jasandako bereizkeria, dibortzio-epaia, azterketa-datan erdituko duen oposizioa, faktura kobratzea Doako Justizian).

Defentsa Erakundearen atenditutako 24 *kontsulten* ezaugarriak dagokienez, 9 kexa bihur daitezke (C\*) eta 6 beste baliabide batzuetara igorri zaizkie (CD): Ararteko erakundeari (6) eta, horietako bat, Eusko Jaurlaritzako "Zuzenean" Herritarrentzako Arreta Bulegoari ere.

Defentsa Erakundearen erregistroa izan duten 11 *kexen* artean, 6 *ez dira onartu* (QI), 4 biderapenerako *onartu dira* (QA) eta 1 zuzentzeko dago. Onartutako 4 kexetatik 2 gomendioaren igorpenarekin ebatzi dira, 1 ikerketa-prozesuan dago, eta beste bat entzunaldi-izapidetan.

*Onartutako 4 kexen* gaiei dagokienez, horietako 2 lanbidea, familiako bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriekin loturik daude, eta beste 2 ustezko sexuagatik bereizkeria-jarduerekin elkarteen funtzionamenduan. Zuzentzeke geratzen den kexa lan esparruan ustezko bereizkeriarekin loturik dago. Ez onartutako 6 kexen erabileremuak dira: lana (4), sexu-jazarpena (1) eta elkarteei buruz (1). 4/2005 Legearen 65. artikuluan aipatzen diren eta Defentsa Erakundeak dituen jarduera-mugak direla-eta ez dira 6 kexa horiek onartu. Bereziki, epai irmo bidez erabaki direlako, epai bidez ebatzi gabe egoteagatik edo, auzitegi arruntean salaketa edo errekurtsioa jarri izanagatik.

Hauetako 5 *salaketak* (D): abesti baten letra, taberna baten irudi dekoratiboak, barraka baten kanpoko irudiak, behar duten emakumeek beren umeei bularra emateko gune publikoak, eta indarrean dagoen legerian ezarritako adiskidetze-neurriak eskatzerakoan enpresa pribatu batek egindako ustezko lan-bereizkeria. Txosten honen itxiera-datara arte (2007ko maiatzak 24), 2 dira aurretiazko eginbide-fasean daudenak, batean ikerketa-prozedura hasiko da ofizioz, batean ikerketa-prozedura garatu eta gomendioa bidali dira, eta 1 Ararteko erakundearekin batera egindako lan-proposamenei erantsiko zaie.

### Eskaeren erabileremuak eta tipologiak

Erabileremua	Kontsulta		Kexa		Salaketa	Guztira
	C	CD	QA	QI	D	
Lanekoa	9	1	2	4	1	18*
Elkarteena	4	-	2	1	-	7
Jendaurreko azalpenekoa	-	-	-	-	3	3
Komunikabideena	1	-	-	-	-	1
Sexu-jazarpenekoa	-	2	-	1	-	3
Bestelakoak	4	3	-	-	1	8
<b>Guztira</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>40*</b>

\*) Guztizko honetan zuzentzeko dagoen kexa bat dago barne

Kasu guztietan, Defentsa Erakundeak bere politika jarraitu du eta eskaerei ahalik eta babes juridikorik handiena eskaini die. Era horretan prozedurazko arauak onartzearen aldeko interpretazioa ematen saiatu da, *in dubio pro actione* maximoari jarraiki. Aipatu beharra dago, onartu ez diren kexei dagokienez, Defentsa Erakundeak, uneoro, herritarrei azaldutako ustezko arazoak konpontzeko biderik edo modurik eraginkorren berri ematen die.

Azkenik, Defentsa Erakundeak 5 ikerketa-prozedura hastea erabaki du, 1 ofizioz eta beste 4 alderdi baten eskariz. Horietatik 3 gomendioak igortzearen bidez amaitu dira.

Lehenengo urte horretan jasotako eskaera kopuruari (40) dagokionez, Defentsa Erakundeak badaki herritarrek ez dutela ezagutzen organo sortu berria, ez eta haren betekizunak ere. Hortaz, etorkizun hurbilean zabalkunde-plan globala garatzeko premia ikusten du.

### 3.3 Erantzundako eskaeren deskribapena

Azpiatal honetan Defentsa Erakundearen planteatutako eskaera bakoitzaren ezaugarriak azaltzen dira. Horretarako, deskribatzen dira planteatutako eskaera zertan oinarritu izan den, emandako erantzuna eta, hala dagokionean, kasuaren, egoeren eta azterketa juridikoaren, bai eta prozeduraren emaitza ere.

Eskaerak azaltzen diren ordena hurrengo hau da (azpiatal bakoitzean logika kronologikoa aplikatuta):

Lehenengo eta behin, **a) Kontsultak** idazpuruan, kontsultak azaltzen dira (eratorritako kontsultak CD, horien jarraian kexa bilakatu dezaketen kontsultak C\*, eta, azkenik, beste kontsultak C). Bigarrenez, **b) Kexak** idazpuruan, azaltzen dira ez onartutako kexak (QI), jarraian zuzentzeko kexak eta onartutako kexak. Azkenik, **c) Salaketak** idazpuruan, salaketak azaltzen dira.

#### a) Kontsultak

*Kontsulta eratorriak (CD)*

*CD/07/2006 Eskaera*

**Tratu-ezberdintasuna, lankide gizonezkoen aldean Correos enpresan lanpostu finko baten esleipen-denbora dela-eta.**

\_\_\_\_\_ andreak, Bilboko Correoseko langileak, hiru urte daramatza banaketa-lanak ibilgailuz egiten. Denbora horretan zehar, ez zaio lanerako leku jakina esleitu, bai ordea, beraren lan-egoera berdina duten lankide gizonezkoiei.

#### Erantzuna

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Hori jakinarazteaz gain, azaldu zaio

kasu honetan Ararteko erakundera jo behar dela kexa jartzeko, sektore publikoko enpresa batean gertatu baita.

## **Analisia**

Kasu honen inguruan gerora egin den azterketak agerian utzi du Correos estatuaren sozietatea dela. Ildo horri jarraiki, badira sozietate hau Zuzenbide Pribatuaren pean dagoela dioten epaiak. Hortaz, Lan-arloko Epaitegiek lan-harremanen arloan sortutako arazoei aurre egin behar diete, partikularren arteko beste edozein lan-harremanetan bezala. Informazio horren erabilgarritasunaren ondorioz, azkenik, Defentsa Erakundeak kexa "sektore pribatuko" gaitzat hartu beharko litzaketela onartu du.

*CD/15/2006 Eskara*

**Gerenteak enpresako emakumeen kontra etengabe egiten dituen mespretxuzko berbak.**

\_\_\_\_\_ andreak, garapen-agentzia bateko langileak, azaldu duenez, lan egiten duen enpresa publikoan –punta-puntakoa emaitzen aldetik– langile guztiak emakumeak dira gerentea izan ezik, eta hura etengabe ibiltzen da emakumeen kontrako mespretxuzko berbak esaten.

## **Erantzuna**

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Hori jakinarazteaz gain, azaldu zaio, kasu honetan administrazio publikoaren enpresa batez ari garenez, Ararteko erakundera jo behar dela kexa jartzeko.

## Analisia

Kasu honen inguruan gerora egin den azterketak agerian utzi du Lan-arloko Epaitegiek lan-harremanen arloan sortutako arazoei aurre egin behar dietela, partikularren arteko beste edozein lan-harremanetan bezala. Informazio horren erabilgarritasunaren ondorioz, azkenik, Defentsa Erakundeak kexa "sektore pribatuko" gaitzat hartu beharko litzaketela onartu du.

*CD/05/2007 Eskaera*

**Emakumeek ospitaletan erditzerakoan tratu desegokia jasotzen dutela azaldu du.**

\_\_\_\_\_ andreak adierazitakoaren arabera, seme-alabak ditu, eta ospitale publikoetan emakumeek erditzerako unean jasotzen duten tratua salatu nahi du.

## Erantzuna

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Hori jakinarazteaz gain, azaldu zaio kasu honetan ospitale publiko bati buruz ari garenez, Ararteko erakundera jo behar dela kexa jartzeko, sektore publikoko enpresa batean gertatu baita.

*CD/12/2007 Eskaera*

**Aukeraketa Epaimahaiek jarraitu beharreko protokoloa, azterketa- edo proba-datak eta azterketa egin behar duten emakumeren baten erditze-data bat datozenean.**

\_\_\_\_\_ andreak, ordezkari sindikalak, adierazi duenez, haurdun dagoen oposiziogile batek aurreikusi zuen Osakidetza LEPEko azterketa-data (apirilaren 21a) eta aurreikusitako erditze-data bat zetozela. Hortaz, Aukeraketa Epaimahaiko kideek



Osakidetzaren Lan Eskaintza Publikoaren inguruan jarraitu beharreko irizpideari buruzko informazioa eskatu du.

## Analisia

Orain dela gutxi hedabideek ezagutzera eman dutenez (Efe Agentzia, 2007ko martxoaren 17an), Madrilgo Aukeraketa Epaimahai batek oposiziogile batek umea izan zuen La Paz ospitalean azterketa egitea erabaki zuen.

Juridikoki, ez dago horri buruzko erreferentziarik. Beste alde batetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeak (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) ez du egoera hori arautzen. Osakidetzaren Lan Eskaintza Publikoaren oinarri arautzailek ere ez dute antzeko egoerarik aurreikusten. Praktikan, beraz, Epaimahaiak erabakiko du jarraitu beharreko prozedura.

Orobat, kontsultaren aplikazio-eremuari dagokionez, Osakidetza/Euskal Osasun Zerbitzuak izaera publikoa edo pribatua duen aztertu da. Maiatzaren 19ko 10/1998 Legearen bitartez sortu zen Osakidetza/Euskal Osasun Zerbitzua, Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-zerbitzu publikoak kudeatzeko eta osasun-zerbitzuak programatzeko eta kontrolatzeko bere eskumenaren barruan. Hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako osasun-zerbitzuak kudeatzeko erakunde autonomo bat sortu zen, erakunde publikoa dena, zuzenbide pribatuaren pean badago ere.

*"Autonomia-erkidegoetako osasun-zerbitzuetako zentroetan edo osasun-erakundeetan edo Estatuko Administrazio Orokorren osasun-zentro eta zerbitzuetan lan egiten duten estatutupeko langileei aplikatuko zaie"* Osasun Zerbitzuetako Estatutupeko Langileen Estatutu Markoa –abenduaren 16ko 55/2003 Legearen bidez onartutakoa–, aipatutako Estatutuaren 2.1. artikuluan

ezarritakoaren arabera. Halaber, 1. artikuluan ezartzen du langileek "funtzionario-harreman berezia" izango dutela enplegatzailearekiko.

Auzitegi Goreneko Lan-arloko Salak ildo hori berretsi du, zenbait epaitan, hona batzuk: 2005eko abenduaren 16koa (R.39/2004 [RJ 2005, 7821]; R.199/04 [RJ 2006, 533]); urte bereko eta hilabeteko bereko 21ko beste bat: R.164/05 (RJ 2006,1793); eta beste zenbait, zeinen artean 2007ko martxoaren 28koa nabarmentzen baitugu (RJ 2006,1074). Horien arabera, osasun-zentroetako eta erakundeetako estatutupeko langileen eta euren enplegatzaileen arteko harreमतatik ondorioztatutako kontuak eztabaidatzen direnean, lan-arloko jurisdikzioak ez du horren gaineko aginpiderik, langile horiek funtzionario-estatusa dute eta.

Orobat, RJ 2005, 7821 epaiak ezarritakoaren arabera argi geratzen da "55/21003 Legearen bidez indargabetuta geratzen dira bertan ezarritakoaren kontra dauden edo kontrakoa esaten duten xedapen guztiak". Horrenbestez, langile horien auzi batzuetarako salbuespenez jurisdikzioaren lan-arloko adarrari aginpidea ematen zion araua indargabetutzat jotzen da, eta, horrenbestez, dagokion autonomia-erkidegoko osasun-erakundeetako langileen "funtzionario-harreman bereziak" Administrazio Zuzenbideko arauak bete behar ditu.

## Erantzuna

Aurkeztutako kasuan, eta aztertutako jurisdikzioaren arabera, gai horren eskumena Ararteko erakundeak du, sektore publikoko jarduera espezifikoak baita.

*CD/14/2007 Eskera*

**Aukeraketa-epaimahaiek jarraitu beharreko argibideak, azterketa- edo proba-datak eta azterketa egin behar duten emakumeren baten erditze-data bat datozenean.**

\_\_\_\_\_ jaunak azaldu duenez, Euskal Herriko Unibertsitateko \_\_\_\_\_ Fakultatean, ikertzeko gaitasunaren proba datorren urrian egitekotan daude. Ikasle bat haurdun dago, eta egun horietan umea izango duela aurreikusten du. Aipatu epaimahaiko presidente \_\_\_\_\_ jaunak galdetu du ea aukera dagoen emakume horri soilik azterketa egiteko, egoera berezia dela-eta.

### **Analisia eta Erantzuna**

Orain dela gutxi hedabideek ezagutzera eman dutenez (Efe Agentzia, 2007ko martxoaren 17an), Madrilgo Aukeraketa Epaimahai batek oposiziozile batek umea izan zuen La Paz ospitalean azterketa egitea erabaki zuen.

Juridikoki, ez dago horri buruzko erreferentziarik. Beste alde batetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeak (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) ez du egoera hori arautzen.

Aurkeztutako kasua eta unibertsitate publiko bat denez, kontsulta honen azterketaren eskumena Arartekoari dagoko.

*CD/20/2007 Eskaera*

**Udal bateko teknikari batek azaldu du beste erakunde publiko bateko gizonezko teknikari batek emakumea izateagatik laidotu duela lan-bileretan.**

\_\_\_\_\_ andreak, arkitektura- eta hirigintza-alorretan udal-teknikari lanetan dihardu; hortaz, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko teknikariek lan-bilerak izaten ditu. Adierazi duenez, gehienetan lan-harremanetarako ordezkariak gizonezkoak izaten dira. Hala ere, izandako azkeneko bi bileretan, erakunde horretako teknikari batek laidotu egin duela azaldu du, gizonezkoa izango balitz egingo ez lituzkeen berbak eginez. Ondorioz, irainduta sentitzen da.

## Erantzuna

Hau jakinarazi zaio: Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Kasu honetan, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioaren eremuan gertatutako egoera denez, kexa bat jartzeko Ararteko erakundera jo behar da, sektore publikoko enpresa batean gertatu baita.

Era berean, jakinarazi zaio Eusko Jaurlaritzak "Zuzenean" Herritarrentzako Arreta Bulegoa duela, Jaurlaritzaren jardunbideei buruz erantzuteko, eta horren telefonoa eta harremanetarako pertsonaren berri eman.

*Erantzundako kontsultak (C)*

*C\*/02/2006 Eskaera*

**Iturgingen gremioan sartzeko eskaera ez onartzea.**

\_\_\_\_\_ andreak azaldu duenez, iturgingen gremioan sartzeko eskaera onartu ez dutela eta bereizita sentitzen da.

## Erantzuna

Hau jakinarazi zaio: Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Era berean, Defentsa Erakundeak aurkeztutako ustezko sexuagatiko bereizkeria-egoerari buruzko ikerketa-prozedura hasteko informazioa eman zaio, bai eta kexa bat formalizatzeko proposamena egin ere.

*C\*/03/2006 Eskaera*

**Konparaziozko bidegabekeria, gizonezkoen aldean komunikabideek emakumezkoen kirolari eskaintzen dioten denbora eta espazioa direla-eta.**

\_\_\_\_\_ andreak, goi-mailako lehiaketako emakumezkoen saskibaloitalde baten arduradunak, adierazi du ez dagoela ados komunikabideek antzeko ezaugarriak dituzten gizonezkoen taldeen aldean emakumezkoen taldeei eskaintzen dieten informazioaren iraupenean eta espazioan dagoen konparaziozko bidegabekeriarekin. Era berean, emakumezkoen eta gizonezkoen taldeen artean laguntza eta diru-laguntza publikoak jasotzeari buruzko desberdintasunak azaldu ditu.

### **Erantzuna**

Jakinarazi zaionez, Defentsa Erakundeak, bere antolamendua eta funtzionamendua arautzen dituen araudiari jarriki, sektore pribatuan sexuagatiko ustezko bereizkeriagatik ikerketa-prozedura has dezake; betiere, kexa edo salaketa batetik abiatuta.

Laguntzen eta diru-laguntzen inguruan ustezko bereizkeria dela-eta kexa bat jartzeko Ararteko erakundera jo behar da, sektore publikoa baita soilik gai horretarako eskumena duena.

*C\*/04/2006 Eskaera*

**Emakumeen elkarteek konfederazio batean sartzeko zailtasunak azaldu dituzte.**

\_\_\_\_\_ Elkartearen Federazioko lehendakariak sektore horretako konfederazioan elkarte gisa sartzeko dauden mugak azaldu ditu. Izan ere, Estatuko beste autonomia-erkidego batzuetako antzeko erakundeek ez dituzte muga horiek.

## Erantzuna

Hau jakinarazi zaio: Defentsa Erakundearen eskumena da sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak edo egoerak aztertzea sektore pribatuan. Era berean, Defentsa Erakundeak aurkeztutako gaiari buruzko ikerketa-prozedura hasteko arrazoiak eta argudioak biltzen dituen kexa jarri beharko da. Horren inguruan Maiatzean izandako bileran horri buruzko informazioa eman zen. Haiek beren aldetik Defentsa Erakundearen kexa formal bat jarriko dutela adierazi dute.

*C\*/10/2006 Eskaera*

**Lan-merkatuan sartzekoan sexuagatiko bereizkeria jasan omen du.**

\_\_\_\_\_ andrea, ama izan arte inoren kontura lan egin duen langilea, egun lan bila dabil, bere seme-alabek ez baitute etengabe amarekin egoteko beharra. Azaldu duenez, sexuagatik baztertu dutela eta lanpostu bat izateak dakartzkion etengabeko galarazpenen eta zailtasunen ondorioz tratatu txarrak hartu dituela sentitzen du.

## Erantzuna

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko sexuagatiko ustezko bereizkeria-jardunbideak eta egoerak aztertzea. Horrez gain, jakinarazi zaio Defentsa Erakundearen lanposturen bat eskuratzekoan sexuagatiko bereizkeria izan den ikertzen has dadin, kexa bat jarri behar dela, arrazoiak eta argudioak azalduta.

*C\*/13/2006 Eskaera*

**Sexuagatiko bereizkeria lanbide-kategorian.**

\_\_\_\_\_ andreak bere enpresaren egoera azaldu du, lankide gizonezkoekin konparatuta, haren ustez, emakumeen kontrako bereizkeria-egoerak ematen baitira. Zehazki, bere lanbide-kategoria bere funtzio berdinak egiten dituzten gainontzeko

lankide gizonezkoen aurrean, beheragoko maila batean dagoela erreklamatu nahi du. Abokatu batek aholkuak ematen ari da, eta arazoa PRECOko bulegora eraman du, bitartekotza-lanak egin daitezten.

## Erantzuna

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko ustezko sexuagatiko bereizkeria-jardunbideak edo egoerak aztertzea. Horrez gain, jakinarazi zaio Defentsa Erakundea aurkeztutako egoerari buruzko ikerketa-prozedura hasteko kexa jarri beharko dela, arrazoiak eta argudioak azalduta. Halaber, kexa formala aurkezteko moduaren berri eman zaio.

*C\*/16/2006 Eskaera*

**Bizkaiko hainbat kontserba-enpresetako emakume enplegatuek bereizkeriazko tratua jasotzen dutela adierazi dute.**

Bilera bat egin da 12 pertsonekin, haiek eskatuta; horien artean, Bizkaiko Lurralde Historikoko kontserba-industriako hainbat enpresekin hasitako gatazka kolektiboan –greban– zuzenean parte hartu duten sektore horretan diharduten emakumeekin eta euren ordezkari sindikalekin, hau da, lan-harremanen esparruan berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren eskubidea bermatzea xede duten pertsona juridikoekin.

Soldatari, igoerari eta kontratazioari dagokionez ustezko bereizkeria-egoerak azaltzeko honako hau deskribatu dute:

- Kontserba-sektorean lanean diharduten pertsonen %95 emakumeak dira.
- Soldata garbiak hilean 700 euro ingurukoak dira.
- Ohiko lanaldia sektorearen beste hitzarmenetan (Estatukoa zein probintzietakoak, Gipuzkoakoa esaterako) zehaztutakoa baino luzeagoa da.

- Sektoreko emakume langileek jasotzen dituzten ordainsariak ez dira gizonek jasotzen dituzten berdinak. Izan ere, emakume langileak beherago dauden kategoria-profesionalei atxikita daude, nahiz eta askotan antzeko funtzioak edo berberak egiten dituzten.
- Bizkaiko kontserba-industrian zerbitzuak ematen dituzten emakume gehienek iraupen mugatuko kontratuak dituzte.
- Emakumeen kasuan ez dago igoyerarik hitzarmenean zehaztutako kategoria-profesionalen barruan.
- Guztiak familia-enpresak dira, herri txikietan kokatutakoak.
- Antolaketa-funtzioak edota diziplinako erabakiak despotismoaz hartzen dira, oro har emakume langileren bati eskuordetzen zaizkio.

## Erantzuna

Defentsa Erakundearen zereginen berri eman zaie, eta sindikatuetakoa emakume ordezkariari eta kaltetuei eskatu zaie Defentsa Erakundeari informazioaren berri emateko, eta kexa edo salaketa formalizatzeko, eta bereiziki:

- Zioen adierazpena.
- Kaltetuek enpresarekin sinatutako kontratuen kopiak.
- Kaltetuen nominen kopiak eta, hala badagokio, enpresa horietako lankide gizonezkoen kopiak ere bai.
- Salatutako hitzarmen kolektiboaren kopia, bai eta estatutuez kanpoko beste enpresa batzuetan sinatutako eta lan-errebindikazioak amaitutzat ematen dituzten hitzarmen kolektiboena ere.
- Interesdunek garrantzitsu deritzen kexaren balorazioari eta tramitazioari buruzko bestelako informazioa.

Era berean, sektore pribatuan gertatutako sexuagatiko ustezko bereizkeria dela-eta ikerketa-prozedura hasteko, 119/2006 Dekretuan zehaztutako baldintzak bete behar direla jakinarazi zaie.



Urteko txosten honen itxiera-datan oraindik ez da kexa formalizatu.

*C\*/17/2006 Eskaera*

**Enpresaren aldetik errepresaliak jasan omen ditu legezko zaintzagaratik lanaldia murrizteko eskaera dela-eta.**

\_\_\_\_\_ andreak lan egiten duen enpresaren inguruan aipatu duenez, *“lanaldia murrizteko eskatu zion pertsonak 3 negoziazio posible aurkeztu zizkion: 1) lanaldi osoan orain arteko lanpostuan jarraitzea; 2) lanpostua uztea eta kalte-ordaina jasotzea; eta 3) lanaldia murrizteko aukera ematea orain arteko baino kategoria txikiagoko lanpostu batean. (...). Ni enpresako kategoria txikieneko postuan ari naiz lanean, baina murrizketa eskatzerakoan nire etxetik edo egun lan egiten dudan lekutik urrun bidaltzen banaute, zer egin dezaket? Nola aurkez dezaket errekurtsua? Horrela jardun dezake enpresak?”.*

### **Erantzuna**

Eskaera bat bideratzeko 119/2006 Dekretuan ezarritako baldintzak bete beharko dituela jakinarazi zaio. Era berean, ikerketa-prozedura has dadin kexak izan behar dituen elementuak zehaztu zaizkio; hona:

- Kexa edo salaketa zeinek egin duen identifikatzeko datuak (...). Era berean, kexa Defentsa Erakundera sinatuta bidali behar da, egiazkoa den jakiteko.
- Kexaren edo salaketaren arrazoia, hau da, Defentsa Erakundeari eskaera egiteko zioaren deskribapen zehatza, eta agiri bidezko frogak edo ikerketa-probak egiteko proposamena.
- Noren aurka jarri den kexa, enpresaren izena eta helbidea barne.

*C\*/19/2006 Eskaera*

**Emakumeek elkarte gastronomikoetara sartzeko duten ordutegia.**

\_\_\_\_\_ andreak bere familia kide duen txoko gastronomikora sartzeko gaur egun emakumeek duten ordutegi-muga (larunbat, igande eta jaiegunetan baino ez dute sartzerik) dagozkion estatutuetan aldatzeko informazioa eskatzen du, zehazkiago jakin nahi du emakumeak txokoetara bereizkeriarik gabe sartzera behartzen duten aldeko epaiei buruz, eta, bestetik, zein lege hartu beharko lukeen oinarri emakumeen erabateko partaidetza mugatzen duen jardute hori errotik kentzeko.

## Erantzuna

Idatziz adierazi zaio Defentsa Erakundearen zereginen artean *"arlo pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoeretan herritarrei aholkularitza eta laguntza ematea"* dagoela.

Era berean, aholku-eskeari dagokionez jakinarazi zaio ordenamendu juridikoak, Konstituzioaren (14. artikulua) zen 4/2005 Legearen bidez, sexuagatiko edozein bereizkeria debekatzeko duela. Era berean, honako hau zehazten du oinarri nagusietan: *"debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzeneko zein zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era (...)".*

Ikerketak egitea, negozio-bideak ematea eta gomendioak zuzentzea Defentsa Erakunde honen eskumena dela jakinarazi zaio. Zentzu horretan, Legeak ezartzen duenaren arabera, *"Sexuagatiko bereizkeria jasaten duela uste duen edozein pertsonak edo pertsona-taldek, edo horiek modu legitimoan ordezkatzeko dituztenek, kexa aurkez dezakete Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen".*

Eta gehitzen duenez, "funtzio hori betetzeko kexa bat jarri nahi duen pertsona orok Defentsa Erakundeari datu pertsonalak (izena, abizenak, helbidea, telefonoa), dokumentu baliagarrien kopiak eta, ahal den heinean, kexaren zioa azaltzen duen idazkia ere emango dizkio. (...)". Era berean, postaz, posta elektronikoz edo zuzenean bidali beharko da.

*C\*/20/2006 Eskaera*

### **Emakumeak elkarte gastronomikoetara sartzeko ordutegi murriztailea.**

\_\_\_\_\_ jaunak azaldu duenaren arabera, emakumeak asteburuetan eta jaiegunetan soilik sar daitezkeen Bilboko elkarte gastronomiko bateko kide da. Aipatu duenez, Batzarrean hainbat alditan muga hori kentzeko beharra proposatu du. Hala ere, orain arte ez du inolako aldeko emaitzarik jaso. Arazo horren bideragarritasunari buruzko informazioa eskatu du.

### **Erantzuna**

Defentsa Erakundearen eskumena da sektore pribatuko ustezko sexuagatiko bereizkeria-jardunbideak edo egoerak aztertzea. Horrez gain, jakinarazi zaio Defentsa Erakundea aurkeztutako gaiari buruzko ikerketa-prozedura has dadin, kexa bat jarri behar dela, arrazoiak eta argumentuak azalduta.

Halaber, elkartearen estatutuak bidaltzea eskatu zaio, horiek ikertuko baitira, bai eta emakumeen aurkako muga baztertzaille hori konpontzeko estrategiei heltzeko bilera izatera gonbidatzen ere.

*C/08/2006 Eskaera*

### **Emakumea izateagatik diskriminatuta sentitzen da.**

\_\_\_\_\_ andreak beste entitate batetik igorritako telefono-kontsulta baten bidez azaldu duenez, emakumea izateagatik diskriminatuta sentitzen da. Hala ere, ez du informaziorik ekarri froga edota berariazko jardueri buruz. Hitzordua eman zaio, baina ez da bertaratu, beste lehentasun batzuk badituela argudiatuta.

*C/03/2007 Eskaera*

### **Enpresentzako egiaztatzea edo bereizgarria berdintasunaren arloan.**

\_\_\_\_\_ jaunak galdetu du Eusko Jaurlaritzako erakundeek enpresei Berdintasunerako Legea betetzeagatik edo zehapen-prozesurik ez izateagatik egiaztatzea ematea aurreikusten duten.

#### **Erantzuna**

Defentsa Erakundeak ez du horri dagokion eskumenik. Beste alde batetik, 1994az geroztik, Eusko Jaurlaritzak azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren bidez arautu du "Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasuna lortzeko Erakunde Laguntzailea" bereizgarria. Horren helburua, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean aurrera egiteko konpromisoa hartu duten enpresak eta erakundeak aitortzea da.

*C/04/2007 Eskaera*

### **Nagusiaren irainak, lan-kontratua berrituko ez zaiola jakinarazterakoan.**

\_\_\_\_\_ andreak adierazi du nagusiak, lan kontratua berrituko ez zaiola jakinarazterakoan, egindako irainen ondorioz apalduta sentitu dela. Era berean, galdetu du kasu honetan Defentsa Erakundeak jardun dezakeen.

#### **Erantzuna**

Jakinarazi zaio Defentsa Erakundearen funtzioak emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadila sustatzea eta sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoeretan herritarrak defendatzea direla. Hori dela eta, ustezko bereizkeriari buruzko ikerketa-prozedurak garatu ditu. Aipatutako gaiaren

ezaugarriak aintzat hartuta, Defentsa Erakundeak gai hori aztertzeko eskumena ez duela jakinarazi zaio.

*C/08/2007 Eskaera*

**Legezko zaintzagatik lanaldia murrizteari buruzko aholkularitza eskatu du.**

\_\_\_\_\_ andreak 8 urte baino gutxiagoko semea zaintzeagatik lanaldia murrizteko eskaera egin aurretik, familiako bizitza eta lana uztartzearen gaiari buruzko aholkularitza nahi du. Halaber, adierazi du lan egiten duen enpresaren jabeak ez dituela eszedentzia-egoerak, ez eta lanaldi-murrizketak ere onartzen.

### **Erantzuna**

Interesdunarekin bilera bat izan dute Emakumeen eta Gizonen Defentsa Erakundearen egoitzan. Bilera horretan, onartu berri den 3/2007 Lege Organikoak ordenamendu juridikoan ezartzen dituen uztartzearen inguruko aukeren berri eman zaio, bereziki:

- Langileen Estatutuaren 37. artikulua ezartzen du:

Legezko zaintza dela-eta, langileren batek 8 urte bitarteko haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko nahiz zentzumenezkoren bat bere kargu izanez gero, eskubidea izango du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Atal honetan jasotako lanaldiaren murriztapena langileen banakako eskubidea da, gizonena zein emakumeena.

Edoskitze-baimena eta lanaldi-murriztapenaren baimena lanaldi arruntean zenbat orduz eta noiz gozatu langileak berak zehaztu beharko du. Langileak

enpresaburuari jakinarazi beharko dio ohiko lanaldiarekin hasiko dela berriz, data hori iritsi baino hamabost egun lehenago.

Ezarritako orduak eta denboraldiak zehaztean, enpresaburuaren eta langilearen artean desadostasunik sortzen bada, eskumena duen jurisdikzioak apirilaren 7ko 2/1995 Lan Prozedurako Legean ezarritakoari jarraiki konponduko ditu.

- Langileen Estatutuaren 46. artikulua ondoko hau ezartzen du:

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea edukiko dute seme edo alaba bakoitza, berezkoa edo adoptatua izan, zaintzeko.

Atal honetan azaldutako eszedentzia langile guztien, gizon zein emakume, banako eskubidea da. Era berean, iraupena zatikakoa izan daiteke.

Lehenengo urtean, lanpostuaren erreserbarako eskubidea izango du. Epealdi hori igaro ondoren, erreserba lanbide-talde edo lanbide-kategoria bereko lanpostu baterako izango da.

- Lan Prozedurako Legearen 108.2. artikuluan ondoko hau ezartzen da:

Kaleratzea honako kasu hauetan erabat deuseza izango da: (...) Langileen Estatutuen 37. artikulua 4., 4.bis eta 5. atalek zehaztutako baimenak eskatu dituzten langileak, lanaldi-murriztapen baimena barne, edo Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritako eszedentzia hartu dutenak.

*C/10/2007 Eskaera*

**Lan-jazarpena jasaten ari dela azaldu du.**

\_\_\_\_\_ andreak 8 urte daramatza lan-jazarpena jasan duelako borrokatzen. Urte eta erdi bajaran egon da lan-jazarpeneren ondoriozko estresak eragindako zirkulazio-

istripua izan ondoren. Auzi-eskea jarri, eta eskaera baietsi zen. Azaldu duenez, lanera bueltatzean mobbing-a nozitzen jarraitu zuenez, laguntza eskatzen du.

## **Analisia**

Ez da sexuagatiko uztezko bereizkeria dagoen edo ez aztertu, hori Justizia Auzitegiei dagokien gaia delako eta Defentsa Erakundeak horren inguruan jarduera mugatua duelako.

## **Erantzuna**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 65.1. artikulua araber, Defentsa Erakundeak ez du bide judiziala hartu duten gaien inguruko eskumenik.

*C/13/2007 Eskaera*

**Laguntza ekonomikoa eskatu du epaia apelatzeko.**

\_\_\_\_\_ andreak laguntza ekonomikoa eskatu du senar ohiari dibortzio-epaian ezarri zaion bisita-hitzarmenaren aurka errekurtsua jartzeko.

## **Erantzuna**

Interesdunak azaldu duenaren araber, ez dago sexuagatiko bereizkeria-arrastorik. Hortaz, jakinarazten zaio Defentsa Erakundeak ez duela gai horretan esku hartzeko eskumena. Era berean, 4/2005 Legearen 65.1 artikuluari jarraiki, Defentsa Erakundeak ezin du esku hartu epai bidez ebatzitako gaia baita. Aditzera eman zaio Doako Justizia eska dezakeela Epaitegiaren Orientazio Juridikoko Zerbitzuan.

*C/16/2007 Eskaera*

### **Laneko eta familiako bizitza benetan uztartzeari buruzko aholkularitza.**

\_\_\_\_\_ andreak enpresa pribatuan familia eta lana uztartzeari buruz galdetu du, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aipatuta. Lanaldi-murrizketa lanaldi arruntan egin ohi den galdetu du, eta, bestalde, jakin nahi du, aparteko lanorduak kobratu beharrean atsedenegun gehiago har ditzakeen.

### **Erantzuna**

Langileen Estatutuaren 37.5. artikuluan ezartzen denaren arabera, lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea da. Era horretan, 6. atalean langileek ordutegi zehaztua izateko duten eskubidea aipatzen du, eta, ezartzen denez, langileari dagokio haren bere lan-murrizketa zehaztea lanaldi arruntaren barruan.

Aparteko ordui dagokienez, eta lanaldi arruntaren banaketa erregularra edo irregularra den alde batera utzita, aparteko orduak urte-amaieran Hitzarmen Kolektiboan zehaztutako gehienezko ordu-kopurua gainditzen dutenak izango dira. Kasu honetan aplikatzen den enpresa-hitzarmenaren 23. artikulua ezartzen duenez, urteko lanaldia gaindituz egindako orduak oporretako egun-kopurua edo lanaldi trinkoko aldiak handituko ditu, betiere Langileen Estatutuaren 35. artikuluan *a priori* ezartzen denaren arabera:

*"... Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedendia berdintsuekin kitatu. Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendia hartuz kitatu behar direla ulertu behar da".*



### *C/17/2007 Eskaera*

**Bidegabeko kaleratzeak eragindako kalte moralengatik kalte-ordainak jasotzeko aukera.**

\_\_\_\_\_ andreak galdetu du lankide gizonezkoarekin batera kaleratu duten emakumearen kasuan Defentsa Erakundeak jardun dezakeen. Biak modu bidegabean kaleratu dituzte, antza denez, enpresako komunitan batera egoteagatik eta lanpostuan arreta ez jartzeagatik. Pertsona biek uste dute argudioak gezurrezkoak direla eta hirugarren batzuekin gaizki-ulertuak eta harremanetan arazoak egon daitezkeela. Sindikatua bidegabeko kaleratzea aztertzen dabil. Era berean, galdetu du enpresak kaleratzeko emandako arrazoiaren ondoriozko kalte moralengatik kalte-ordainak jasotzeko eskaera egin dezakeen.

### **Erantzuna**

Gertakariak eta bidegabe kaleratutako bi pertsonak gizonezko bat eta emakumezko bat direla aintzat hartuta, ez da sexuagatiko bereizkeriaren arrastorik atzematen. Hortaz, Defentsa Erakundeak ez du demanda horren eskumena.

### *C/19/2007 Eskaera*

**Genero-indarkeria salatzeako Doako Justiziako kasu batean epaileak emandako fakturaren aurkako errekurtsioa jartzeko informazioa eskatu du.**

\_\_\_\_\_ jaunak adierazi duenez, bere neskalaguna \_\_\_\_\_ andreak Ertzaintzaren aurrean genero-indarkeria dela-eta salaketa jartzerakoan, Doako Laguntza Juridikoko zerbitzuak erabiltzeko aukeraren berri eman zioten. Bere ustetan, Ertzaintzak ez zion informazio egokia eman; izan ere, aldeko epaia eman ondoren, abokatuak zerbitzuarengatik faktura egin zion. Informazio falta horren aurka erreklamazioa egiteko laguntza eskatu du.

## Erantzuna

Defentsa Erakundeak Gipuzkoako Abokatuen Elkargoko Erreklamazio zerbitzura jotzea aholkatu dio, han erantzuten eta ebazten baitira abokatuak eskaintako zerbitzu profesionalen ondorio diren herritarren kexak eta erreklamazioak.

### b) Kexak

*Kexa ez onartuak (QI)*

*QI/01/2006 Eskaera*

**Nagusiak emakume bati egindako sexu- eta lan-jazarpena.**

\_\_\_\_\_ andreak \_\_\_\_\_ Elkargo Ofizialean lan egiten du, eta, azaldu duenez, zenbait urte darama nagusiak egindako sexu- eta lan-jazarpena nozitzen. Eskumena duten Auzitegien aurrean dagokion kereila jarri da, eta epai-ebazpenaren zain dago.

## Erantzuna

Ez da kexa onartu 4/2005 Legearen 65.1. artikuluari jarraiki, izan ere, horren arabera, *banan-banan aztertuko pertsonen intimitateari buruzko kexak, ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteko dituenak ere. (...)*”.

*QI/05/2006 Eskaera*

**Arazoak familia eta lana uztartzeko ordutegiak direla-eta, enpresek oporren ondorengo txanden hasiera aldatzearen ondorioz.**

\_\_\_\_\_ andreak idatziz eskatu du \_\_\_\_\_ enpresarekin bitartekotza-lanak egiteko, seme adingabea zaintzeari buruzko uztartze-hitzarmena lortzeko. Gurasoek biek adingabea zaintzeko euren enpresekin hitzartutako txandak uztartzen dituzte. Hala ere, bateratze hori aldatzen da beti oporretatik bueltan, enpresa biek berriz hasi

behar duten txanda zehazterakoan irizpide ezberdina jarraitzen dutelako. Aitak lan egiten duen enpresak eskaera kontuan hartzen du, ez ordea, amarenak. Adierazi duenez, bere enpresarekin adiskidetze-jarduera egon den arren, ez dira akordio batera iritzi, eta laster epaiketa egingo da.

## Erantzuna

Ez da kexa onartu 4/2005 Legearen 65.1. artikuluari jarraiki; izan ere, horren arabera, Defentsa Erakundeak *"ez ditu ... aztertuko ... ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteko dituenak ere. (...)"*. Era berean, *edozein ikerketa bertan behera geldituko da interesatuak auzitegi arruntean edo Konstituzio Auzitegian salaketa edo errekurtsioa aurkezten badu*".

*Q1/09/2006 Eskaera*

**Lan-aholkularitza batek emakume langile bati legezko zaintzagatik lanaldia murriztea ukatu dio.**

\_\_\_\_\_ andreak azaldu duenez, Langileen Estatutuaren 37.5. artikuluari jarraiki, lan egiten duen enpresari (lan aholkularitza bat) sei urtetik beherako alaba zaintzeko lanaldi-murrizketa eskatu dio. Lanaldi-murrizketa urte batekoa izango da, eta lanaldi hori betetzeko ordutegi xehatua proposatu du.

Enpresak ukatu dio murrizketa, honako hau argudiatuta: *"ezin da eskatutakoa onartu, proposatutako ordutegiaren arabera 2006ko urriaren 16etik eta 2007ko ekainaren 14a bitartean arratsaldeko lanaldian ez baita zerbitzurik egongo. Egoera horrek larriki kaltetzen du enpresaren ekoizpen-jardueraren garapena, hau da, enpresei eta zerbitzu horiek goizean zein arratsaldean eskatzen dituzten gizabanakoei aholkuak ematea eta arreta eskaintzea. Horrek guztiak enpresaren jardueraren garapenean arazoak dakartza, zuk bakarrik guztira 52 enpresen, hots, 453 langileen nominen, aseguru sozialen edo horiek izandako edozein arazoren ardura duzulako.*

Era berean, jakinarazi duenez, auzi-eskea egin du, eta horregatik errepresaliak jasaten ari da.

## Analisia

Sexuagatiko bereizkeria-zantzuak antzematen dira arratsaldean zerbitzurik ez eskaintzeak ekoizpen-jardueraren garapena *larriki kaltetzen* duela argudiatzean. Izan ere, enpresan bezeroen nominak eta aseguru sozialak egiteaz arduratzen den profesionala da. Era berean, kasu hau garrantzi handikoa da beste enpresa batzuei aholkua ematen dien entitateaz ari garelako eta sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-jarduerak biderkatzeko boterea duelako.

## Erantzuna

4/2005 Legearen 65.1. artikuluari jarraiki, Defentsa Erakundeak *“ez ditu banan-banan aztertuko pertsonen intimitateari buruzko kexak, ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteko dituenak ere. Era berean, edozein ikerketa bertan behera geldituko da interesatuak auzitegi arruntean edo Konstituzio Auzitegian salaketa edo errekurtsioa aurkezten badu”*.

*QI/12/2006 Eskaera*

**Gizonezkoek soilik osatzen duten elkarte gastronomiko bateko kide ez onartzea.**

\_\_\_\_\_ andreak, 77 urtekoak, anaia hil zitzaionean \_\_\_\_\_ Elkarte Gastronomikoan sartzeko eskaera egin zuen, haren oinordeko bakarra baitzen. Beraz, elkarte gastronomiko batera sartzeko emakume batek egindako eskaera dugu aurrean, elkarteko estatutuek aipatzen duten oinordekotza-eskubidearen eta Konstituzioan jasotako sexuagatiko bereizkeriarik ezaren eskubidearen babesean. Eskaera ukatu zioten. Azpeitiko Epaitegian demanda zibila eta Gipuzkoako Probintzia Auzitegiaren aurrean apelazioa aurkeztu zituen. Demanda biak epaiaren bidez ezetzi zituzten.

Laguntza ekonomikoa eskatu du Auzitegi Gorenaren aurrean errekurtsioa aurkezteko.

## Analisia

Gaia kontu handiz aztertu da Euskal Autonomia Erkidegoan elkarre gastronomikoak oso garrantzitsuak direlako eta emakumeek berdintasun-baldintzetan parte hartzea murrizteko joera izan ohi dutelako. Era berean, kontuan hartu da Euskal Autonomia Erkidegoan berdintasuna lortzeko garrantzi handiko jarduera dela.

Urteko txosten honetan bereizkeriaren frogei buruzko epaiaren zioa duen dokumentua aipatzea egokia dirudi (Gipuzkoako Probintzia Auzitegia, 3. atala, 232/2006 zenbakia, 2006ko uztailaren 19koa). *“Batzarren presidentek epaiketan gogoz ukatu zuen ezezko emaitza bereizkeriaren ondorio izatea.- Auzitegi honek ezin du Batzarrean kontra bozkatu zuten kideen arrazoiak ikertu.- Datu hauekin Auzitegi hau ez da azkeneko bozketan auzi-jartzaileak/errekurtsogileak ezezko emaitza jasotzea bereizkeriaren ondorio izan zela esatera ausartzen”.*

Horri dagokionez, Auzitegiak ez du bereizkeria egon zen edo ez ondorioztatu, eta ez da egokia erabaki hori hartzeko emandako arrazoiak eztabaidatzea. Hala ere, prozesu-izaerako bermeak gogora ekarri nahi dira, berdintasun-eskubidearen babes judiziala indartzeko. *3/2007 Lege Organikoak* 13.1. artikuluan *Frogari buruz* hauxe dio: *“auzi-jartzailearen alegazioak sexuagatiko jarduera diskriminatzailetan oinarritzen diren prozeduretan, demandatutako pertsonak frogatu beharko ditu hartutako neurrien bereizkeriarik eza eta euren egokitasuna. Aurreko paragrafoan ezarritako ondorioetarako, organo judizialak, alde batek eskatuta, organismo publiko eskudunen txostena edo irizpena eskatu ahalko du, erabilgarri eta egokituzat joz gero”.*

## Erantzuna

Jasotako informazioa aztertu ondoren, eta, 4/2005 Legearen 64. artikuluari jarraiki, Defentsa Erakundearen jarduera-eremuko gaia dela egiaztatu da: *“arlotu pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoeretan aholkularitza eta laguntza ematea herritarrei”*.

Hala ere, aipatutako Legearen 65.1. artikulua araberan, Defentsa Erakundeak ez ditu ondoko kexa hauek aztertuko: *“epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteke dituenak ere”*. Izan ere, horrek Defentsa Erakundeak kasu honetan duen esku-hartzea mugatzen duenez, ez da prozedura irekiko.

*01/06/2007 Eskaera*

### **Enpresak haurdun dauden emakumeei egindako bereizkeria.**

\_\_\_\_\_ andreak \_\_\_\_\_ enpresaren aurka kexa jarri du sexuagatiko bereizkeria dela-eta. Langile honek iraupen mugatuko aldi baterako kontratua du, 2007ko urtarrilaren 12an bukatzen dena, Administrazio Departamenduan zereginak metatu direlako. Epealdi batean harrera- eta ordainketa-funtzioak bete ondoren, urrian, zuzendaritzak idazkari ordezkari funtzioak betetzea eta Departamendu Juridikoa eta Saldu Ondorengo Departamendua laguntzea proposatu zion. Horretarako, azaroan prestakuntza-ikastaroa egin zuen. Abenduaren 27an, haurdun zegoela jakinarazi zion enpresako zuzendaritzari. Nahiz eta kexa-jartzaileak lanbidean etorkizun ona izan zezakeela aurreikusi eta erantzukizun handiagoko lanak eman ondoren, urtarrilaren 12an enpresak lan-kontratuaren amaieraren berri eman zion.

Geroago, eskaera babestu duen sindikatuak aldeko epaia izan duela jakinarazi zion Defentsa Erakundeari.

## Analisia

3/2007 Lege Organikoak, bere 13. Xedapen gehigarrian, diziplina-ziozko kaleratze baliogabeak kalifikatzeko kasuen aldaketa arautzen du. Halaber, 2/1995 Legearen (Lan Prozedurari buruzkoa) 108. artikulua aldatu du, diziplina-ziozko kaleratze baliogabeen kasuak gehitzeko. Gehitutako kasu horiek zenbait eskubide erabiltzean jatorria dute: familia eta lana uztartzea helburu duten eskubideak erabiltzean, hain zuzen ere. Ondorioz, kaleratzea baliogabea izango da langilea zenbait egoeratan baldin badago; hona aurreikusitako egoerak:

- Haurdun dauden emakume langileak, kontuan hartuta babesak haurdunaldi osoa hartuko duela, lan-kontratua etenda izan arren, ondoren ezartzen den moduan.
- Hurrengo arrazoiren bat dela medio lan-kontratua etenda duten langileak: amatasuna, aitatasuna, adopzioa, famili harrera, arriskua haurdunaldian edo edoskitzaro naturalean eta aldi baterako ezintasuna, beti ere haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak sortzen badu baja medikua.

3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, 13. Xedapen gehigarrian, 2/1995 Legearen (Lan Prozedurari buruzkoz) 108. artikuluari atal berri bat gehitu dio, eta, horren arabera, *"amatasuna, famili harrera, adopzioa edo aitatasuna dela-eta lan-kontratua etenda izan duten langileak lanera itzuli eta kanporatuak direnean, kaleratzea baliogabea izango da, beti ere haurra jaio, harreran hartu edo adoptatu zenetik bederatzi hilabete baino gehiago igaro ez badira"*.

Ohikoa da bereizkeria edo oinarrizko eskubideren baten urraketak legezkotasun-itxurarekin agertzea, eta horregatik, hain zuzen, zailtasun handiak izaten dira bereizkeria-egoerak frogatzeko. Jurisprudentzia Konstituzionalak (38/1981 ST) lan harremanetan frogatu beharraren karga nori dagokion ezarri du. Hori dela-eta, enpresari baten egintzak oinarrizko eskubideren bat urratzen duen zantzurik badago, enpresariari dagokio frogatzea bere erabakia arrazoizkoa dela eta ez duela izan eskubiderik urratzeko asmorik. (41/2006 ST).

Horren harira, 3/2007 Lege Organikoaren 13. artikulua ezarri berri duenez, *"prozedura batean, auzi jartzaileak oinarritzen baditu alegazioak sexuagatiko bereizkeria-egintzetan, demandatuari dagokio frogatzea bere erabakiak ez direla sexu-bereizkeriaren zioetan oinarritzen eta guztiz proportzionalak direla"*.

Demandatuak frogatu behar du bere erabakiak oinarritzko eskubideak urratzearekin zerikusirik ez dutela. Beraz, frogatu behar du erabakia hartzeko arrazoiak legezkoak direla edo, horrela ez balitz ere, oinarritzko eskubideak urratzeko helbururik ez duela izan. Demandatuak harturiko erabakia arrazoizkoa eta proportzionala dela argi utzi beharko du eta ez duela zerikusirik oinarritzko eskubideak urratzearekin.

Horrek guztiak ez du esan nahi oinarritzko eskubideak urratzeko asmorik ez dela egon esatea nahikoa denik, demandatuak, aldiz, erabaki hori hartzera behartu duen benetako lan-arrazoia dagoela frogatu behar du. Azken finean, langilearen sexua edozein izanda ere, enpresariak egiaztatu behar du erabaki berdina hartuko zuela edozein kasutan.

## **Erantzuna**

Kexa ez da onartu, 4/2005 Legeak, bere 65.1. artikuluan arautzen duenez, Defentsa Erakundeak ez dituelako aztertuko epai irmo bidez erabaki diren kexak edo epaileak oraindik ebazteke dituenak ere.

Esparru honetan, Defentsa Erakundearen lana azpimarratu nahi da, 4/2005 Legeak, 75. artikuluan dioenez, *"Defentsa Erakundea eskuduna da Lan Prozedurari buruzko Legeko 95. artikuluko 3. paragrafoan ezarritako irizpideak emateko"*. Lan Prozedurari buruzko Lege horrek dioenez, prozedurak sexu-bereizkeriaren arazo batek sortzen badu, epaile edo Epaimahaiak dagokion organo publiko eskudunaren irizpidea eskatzerik badu. Beraz, irizpide horiek emateko organo eskuduna Defentsa Erakundea da, beti ere bere eskumen esparruan, hau da sexuagatiko bereizkeria-egoerak ematen direnean.



Era berean, 3/2007 Lege Organikoaren 13. artikulua ezartzen duenez, prozedura batean auzi-jartzaileak alegazioak sexuagatiko bereizkeria-egintzetan oinarritzen baditu, organo judizialak, alderen batek eskatuta, erakunde publiko eskudunen irizpide edo txostenak eska ditzake". Erakunde publiko eskudunen artean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea dugu.

*QI/07/2007 Eskaera*

**Udaltzain etxeko bi langileek jasandako tratu-ezberdintasuna eta ustez bereizkeriazkoa.**

\_\_\_\_\_ sindikatuak, \_\_\_\_\_ Udalean bi langileen egoera azaltzen duen idazkia aurkeztu du. Langileek Udaltzaingoaren administrazio-arloan dihardute eta diziplinako espediente batekin mehatxatu dituzte euren lankide gizonezkoen aldagela zein komun berak erabiltzera derrigortzeko. Horrela ez bada, udaletxeko sotoko gelak aldagela gisa erabiltzeko esan diete. Era berean, Laneko Segurtasuneko udal teknikariak zein Laneko eta Gizarte-Segurantzako Ikuskaritzak gela horiek gabezia larriak dituztela esan dute. Egoera honen aurrean, Defentsa Erakundearen babesa eskatu dute. Dagozkion Auzitegien aurrean beraren aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu dute.

## **Erantzuna**

4/2005 Legearen 65.1. artikuluari jarraiki, Defentsa Erakundeak ez ditu aztertuko epai irmo bidez erabaki diren edo epaileak oraindik ebazteko dituen kexak. Halaber, kexa horri dagokion eremua sektore publikoa denez, Arartekoak aztertu behar du aurkeztutako egoera. Sindikatuak aldeztu aurretik erakunde honi egoeraren berri eman zion.

**Zuzentze-aldian dagoen kexa**

*Q/11/2007 Eskaera*

### **Enpresa batek haurdun dauden emakumeei egindako bereizkeria.**

\_\_\_\_\_ sindikatuak \_\_\_\_\_ enpresaren aurkako kexa jarri du. Horretarako, Defentsa erakundeari aipatutako enpresak bereizkeriazko kontratazio-politika egiten duela jakinarazi dio. Izan ere, ez ditu haurdun dauden emakumeak kontratatzen edota ez die umea izango duten emakumeei kontratua berritzen.

### **Analisia**

Eskaera honi dagokion analisi juridikoaren baliokidea da QI/06/2007 eskaeran egindako azterketa, 3/2007 Lege Organikoak, Lan Prozedurari buruzko Legean egindako aldaketak aplikagarri direlarik.

### **Zuzentzeke**

15. artikulua f) atalari jarriki, ez dira kexak onartuko *“kexa aurkezteko eskakizunen hutsak konpontzeko eskatzen diren datu edo agiriak epearen barruan aurkezten ez badira”*. Horregatik, \_\_\_\_\_ sindikatuak Defentsa Erakundean aurkeztutako idazki honetan ezarritako formazko hutsa zuzentzearen zain daude.

### ***Kexa onartuak (QA)***

*QA/11/2006 Eskaera*

**Gizonezkoek soilik osatzen duten elkarte gastronomiko bateko kide ez onartzea.**

\_\_\_\_\_ andrearen, \_\_\_\_\_ (Araba) bizi denaren, aita hil da, eta, elkarte horren estatutuek adierazitako oinordetza-onarpenaren babesean, \_\_\_\_\_ elkarte

gastronomikoko kide izatea eskatzen du, aitak utzitako lekua betez. Kexaren zioa kide izateko onartu ez dutela da, sexuagatiko bereizkeria-jarduera dela uste baitu.

## **Analisia**

Defentsa Erakundeak uste du sexuagatiko berdintasun-printzipioa ez betetzearen zantzuak daudela, eta, horrenbestez, dagokion ikerketa-prozedura hasteko erabakia hartu du.

## **Egoera**

Txosten hau amaitzerakoan, ikerketa entzunaldiaren izapide-aldian dago, aldeek espedientea ikus dezaten eta, 15 eguneko epean, egokitzat jotzen dituzten alegazioak egin eta agiriak edo beste elementuak aurkez ditzan, bere deskargurako edo gertakariak argitzeko.

*QA/14/2006 Eskaera*

**Legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko ordutegia zehazteko zailtasunak.**

\_\_\_\_\_ andreak erakunde honen aurrean kexa-idazkia jarri du, lan egiten duen enpresari 2007ko egutegiko lanaldi murriztuari dagozkion orduen proposamenari buruz erantzunik jaso ez duelako. Etxebarriko (Bizkaia) Zubia Editorial SL enpresan egiten du lan (Prisa taldeko Santillana Ediciones SL enpresaren menpe dagoen argitaletxea).

Eskatzaileak 1998az geroztik zuzendaritza-departamenduan laguntzaile tituludun dihardu, eta, egun, administrazio-lanak egiten ditu. Ama da, 3 eta 9 urte bitarteko lau seme-alabena, eta legezko zaintzagatik lanaldi murriztua du, laneko eta familiako bizitza uztartzeko. 2006ko ekainean alargundu zen, eta, irailean, lanorduak zehazteko 2007. urteko egutegiaren proposamena aurkeztu zion nagusiari. Zubia Editorial SL argitaletxea Santillana argitaletxearen eskumendeko enpresa denez,

nagusiak Santillana argitaletxeak Madrilen duen Giza Baliabideen Departamenduaren Zuzendaritzara jotzeko esan zion. Nahiz eta langileak 2006ko urrian egutegirako proposamena aurkeztu, 2006ko azaroaren 28an kexa jarri zuenean, ez zuen ez enpresaren ez eta Giza Baliabideen Zuzendaritzaren aldetik erantzunik jaso. Hortaz, kexa jarri du, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari aholkua eta bere kasuan bitartekotza-lanak egitea eskatu dio.

## Analisia

Legeari jarraiki, langileak legezko zaintzagarik lanaldia murrizteko eskubidea du, eta enpresak hori bete egin behar du. Langileen Estatutuaren 37. artikulua (abenduaren 3ko 39/1999 Legearen 2. artikulua bidez, familiagarik lanaldia murrizteari buruzkoa, aldatua) ezartzen duenaren arabera, “ (...) lanaldi arruntean, lanaldi-murrizketa zenbat orduz eta noiz gozatu langileak berak zehaztu beharko du”.

Emakume den langile honek azaldutako arazoa enpresaren aldetik lanaldi murriztua moldatzeko bere proposamenaren inguruko erantzuna jaso ez izatearen ondoriozko defentsa-gabezia da. Enpresak ez erantzuteaz gain, Santillana argitaletxeak Madrilen duen Giza Baliabideen Departamenduan azaltzea esan dio. Kexa jarri zen datan Defentsa Erakundeak ez zuen Lege Aholkularitzan ziharduen langilerik. Hala ere, egutegiaren inguruan bitartekotza-lanak egiteko jasotako eskaria eta interesdunak erantzuna jasotzeko premiaren beharra zirela-eta (abenduaren 21ean ez zuen enpresaren aldetik oraindik erantzunik jaso), Defentsa Erakundeak gomendio bat bidali zien Zubia Editorial argitaletxeari zein Santillana Educación SL enpresaren Giza Baliabideen Departamenduari. Aipatu gomendioa 2006ko abenduan igorri zen, honelaxe idatzita:

## Gomendioa

*Ahalik eta arinen interesdunari idatziz adieraztea lanaldi murriztuari dagokion 2007ko egutegia moldatzeko bere proposamena onartu dela. Horren zioa, laneko eta familiako bizitza uztartzea erraztea da, baita bere enpresak, praktikan, emakumeen eta gizonen bizitza-profesionalean izan daitezkeen bereizkeria-egoerak zuzentzen laguntzea ere.*

## Gomendioa betetzea

Defentsa Erakundeak proposatutako gomendioaren aurrean, Editorial Santillana argitaletxearen Madrilgo Giza Baliabideen Departamenduko zuzendariak idatziz erantzun dio. Besteren artean, honako hau jakinarazi du:

*“... \_\_\_\_\_ andrearen eskaera lanaldiaren orduak bi herenenetan murriztean oinarritzen da. Era berean, eskaera arretaz aztertu egin zen, aipatutako guztientzako atsedenaldiez gain, iraupen luzeko beste atsedenaldi batzuk ere bazirelako. Gainera, langilearen lanpostua eta betetzen dituen funtzioak aintzat hartuta, enpresaren antolakuntzaren funtzionamendu ona eta egokia kaltetzen ditu (ezin ahantz daiteke, Zubia argitaletxeak lan-kopuru handia duten epeak dituela).*

*“... Joan den 22an goizean, ordutegi pertsonalaren eskaera zati batean onartu zen. Hala ere, jakinarazi zitzaion ezin zela guztiz onartu atsedenaldi-egun batzuk enpresarentzako jarduera oso handiko eta garrantzitsuko aldiekin bat egiten zutelako. Halaber, eskatu egin zaio, zuzeneko nagusiarekin lankidetzan eta adostasunean, enpresa-jardueraren funtzionamendu egokia larriki kaltetzen ez duen beste proposamen bat aurkez dezala. Ulertuko duzun moduan, gure gogorik onena zure eskaria erantzutea da, baina, jakina, enpresaren jardueraren une gorenetan izan beharreko antolakuntza egokia arriskuan jarri gabe”.*

Ondoren, 2007 maiatzean hartutako erabakiei buruz enpresari galdetu zitzaion, eta, hark emandako erantzunaren arabera, *“elkarren arteko emakiden ondoren, bere garaian (abenduan), 2007ko ordutegi murriztua zehazteko akordio batera heldu ginen. Aurrera eraman dugu eta orain arte, ez du zailtasunik izan”*.

*QA/18/2006 Eskaera*

### **Ustezko bereizkeria kirol-elkarte batean erabakiak hartzeko prozesuetan.**

\_\_\_\_\_ jaunak Defentsa Erakundearen egoitzan aurkeztutako idazki baten bidez, erakunde honen babesa eskatu du Gasteizko Klub Nautikoan erabakiak hartzerakoan ustezko bereizkeria-egoerari dagokionez.

*“Gasteizko Klub Nautikoa kirol-elkartea den heinean, otsailaren 14eko 29/1989 Dekretuaren manuei jarraiki egin dira Estatutuak. Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Kirol Elkartearen Erregistroan izena eman zuen 1988ko ekainaren 20an (1408 zenbakia).*

*... Aipatutako estatutuaren 11. artikulua eta 11. artikulua eta 11. artikulua azalduz, bazkide titularren eskubideak jasotzen dira, hala nola, E) “Batzar Nagusiak egindako bilkuretara joatea, hitz eta botoarekin” eta H) “Era berean, bazkide titularren ezkontideak eta 18 urtetik gorako seme-alabak batzarretan hitza bai, baina botorik ez dute izango.*

*... Bazkide titularren %98 gizonezkoak direnez, emakumea, ezkontidea den heinean, batzar orokorrak hartzen dituen erabakiei buruzko iritzia emateko eskubidea baino ez du, ezin du famili unitatearen ordezkari gisa bozkatu.*

*... Emakumeak esparru guztietan, publikoan zein pribatuan, eta Gasteizko Klub Nautikoan parte-hartze handiagoa izatea ez da salbuespena, beraz, errol tradizionalak ez dira muga izan behar”.*

## Analisia

Bidalitako agiriak, Gasteizko Klub Nautikoaren Estatutuak, aztertu dira, eta ez da zuzeneko bereizkeria-zantzurik antzeman. Era berean, Estatutuek ez dute indarrean dagoen tratu-berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren inguruko legeria berariaz urratzen.

Hala ere, Gasteizko Klub Nautikoan emakumeek ezkontide onuradun bezala parte hartzeak, hitzik eta botorik gabe, zeharkako sexuagatiko bereizkeriatzat jotzen da, 4/2005 Legearen 3.1.b). artikuluari jarraiki: *"zeharkako bereizkeria dago egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean"*.

Erakunde honek, Defentsa Erakundea arautzen duen 119/2006 Dekretuaren 18. artikuluari jarraiki, hau adierazi dio Gasteizko Klub Nautiko Elkartearen Zuzendaritza Batzordeari:

## Gomendioa

*Gasteizko Klub Nautikoa elkartearen estatutuen IX. artikulua aldatzea. Era horretan, ezkontideek, izatezko bikoteek eta adin nagusiko seme-alabek bazkide zenbakia izan dezakete aurretik ezer egin gabe. Helburua emakumeen partaidetza zuzendaritzako organoetan zein elkartearen erabakiak hartzeko prozesuetan bermatzea da; betiere, zuzeneko ahaidea izateagatik kuotan izandako hobaria mantenduz, orain arte egin den moduan.*

*XI artikulua H atalaren idazketa aldatzea. Horretarako, ezkontideei egiten zaien aipamena kenduko da Klubaren erabakiak hartzeko prozesuetan, jasotako*

*informazioaren arabera praktikan ematen den emakumeen aurka egun dagoen bereizkeria desagertu dadin.*

*Klubaren estatutuen idazketa aldatzea, hau da, hizkuntzaren erabilera sexista kentzea eta elkartean emakumeen agerpena eta partaidetza jasotzea.*

### **Gomendioak betetzea**

Bidalitako gomendioaren jarraipenerako interesdunarekin telefonoz izandako elkarrizketaren arabera, txosten honen amaiera-aldian, Estatutuak aldatuta zeuden Defentsa Erakundearen gomendioei jarraiki, eta Eusko Jaurlaritzako Elkartean Erregistroak aldatuta hori onartzearen zain.

*QA/09/2007 Eskara*

**Zehapen espedientea, legezko zaintzagarri lanaldia murrizteko eskubidearen babesean, inbentarioa egitera ez joateagarri.**

\_\_\_\_\_ andreak, \_\_\_\_\_ Merkataritzako langileak, sei urte baino gutxiagoko semea zaintzeko legezko zaintzagarri lanaldia murrizteko eskubidearen babesean, hau azaldu du: 2006ko uztailaren 15a eta 17a bitartean enpresaren iragarki-oholean uztailaren 24eko gauean inbentarioa egin behar zela jarri zuten. Nagusiekin izandako hainbat elkarrizketatan langileak behin eta berriz jakinarazi zuten ordu horietan ezin izango zela agertu, legezko zaintzagarri, eta batez ere 15 egun lehenago ez ziotelako lan-egoeraren funtsezko aldatetaren berri eman, familia eta lana uztartu ahal izateko Legeak ezartzen duen moduan. Uztailaren 24eko gauean inbentario egitera joan ezenez, enpresako zuzendaritzak zehapen-espediente bat ireki dio.



## Analisia

Legezko zaintzagatik lanaldia murriztea langileen funtsezko eskubidea da, eta eskubide hori haustea sexuagatiko bereizkeriatzat har daiteke. Izan ere, urtarilaren 15eko 3/2007 zenbakia duen Konstituzio Auzitegiaren epaiak hau dio: *"legean ezarritako gurasoentzako baimenen bat ukatzeak langileen sexuagatik diskriminatua ez izateko eskubideren urraketan izan dezakeen eragina..."*.

Horregatik guztiagatik Defentsa Erakundeak, 4/2005 Legeari eta 119/2006 Dekretuari jarraiki, ikerketa-prozedura hastea erabaki du. Helburua alderdi interesdunak adierazitako gertaerak argitzea da, bai eta langilearekin sexuagatiko ustezko bereizkeria izan den aztertzea ere.

## Egoera

Txosten hau amaitzerakoan, ikerketa-prozedura hastea erabaki ondoren, alderdiei jakinarazi zaie.

### c) Salaketak

*D/06/2006 Eskaera*

**Barraka baten aurkako salaketa, emakumearen irudia kaltetzen duten irudiak dituzten apainketa-etaulak erakusteagatik.**

Bizkaiko Emakume Asanbladak eta Mamiki konpartsak Bilboko jaietan (2006) Etxebarria parkean "Izuaren Etxea" izeneko barrakak erakutsitako apainketa salatu dute. Izan ere, barrakaren apainketa-tauletan honelako irudiak agertzen ziren: Erdi Aroko jantziak daramatzaten gizon txanodunek emakumeak torturatzen.

## Analisia

Bilboko Udaleko Kultura Sailak aztertu zuen kontu hau, eta, jakinarazi zuenez, Protokolo bat erabiltzen du, aisialdiarekin eta ikuskizunekin loturiko ekintzak garatzeko baimenak eman aurretiko informazioa biltzeko. Kasu honetan, Euskadiko Ferietako Langile Autonomoen Elkarteak (AFADE) Bilboko Udalak feriak eta barrakak jartzeko emandako baimenaren titularra zen, baina ez zuen erabili.

Hau dio 4/2005 Legearen 26. 2 artikulua: *"debeku dago pertsonak, sexu batekoak edo besteak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen publizitate-iragarki oro egin, eman edo erakustea, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere"*.

Kasuaren analisi-prozesu honetan, Euskadiko Ferietako Langile Autonomoen Elkarteak (AFADE) salatutako irudiak ezkatutzea erabaki zuen.

Ikerketa-prozesu honen amaiera gisa, Defentsa Erakundeak Euskadiko Ferietako Langile Autonomoen Elkarteari (AFADE) honako gomendioa bidali zion:

## Gomendioa

*AFADE (Euskadiko Ferietako Langile Autonomoen Elkarteak) erakunde publikoek emandako lizentzien titularra izanik, berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren inguruko legeria betetzen ez dituzten edozein elkarteko kidek barrakak edo feriak ez jartzeaz arduratu behar da; betiere jarduera garatuko duten udalerrietan gertatzen denean, dagokion Udalarekin hitzarmena sinatu duten edo ez alde batera utzita.*

*Horretarako, feriak eta barrakak jarri aurretik, AFADEk jarritako barrakak ezarritako baldintza legalak betetzen dituztela bermatzeko neurriak eta prozedurak hartu behar*

*ditu. Hori guztia Euskal Autonomia Erkidego osoan benetako berdintasun eraginkorra lortzearren.*

*D/01/2007 Eskaera*

**Bularra emateko lekurik ez dagoela salatzen du.**

\_\_\_\_\_ andreak idazki baten bidez salatu du ez dagoela behar bezala egokitutako lekurik edoskitzaroan dauden amek, etxetik kanpo daudenean, seme-alabei bularra emateko eroso eta intimitatean. Seme-alabei bularra emateko gunek berriak, publikoak zein pribatuak, ezartzea proposatu du.

### **Analisia**

Sektore pribatuek (merkatal zentroak, aurrezki kutxak, supermerkatuak, eta abar) zein publikoek (Udalak, Foru Aldundiak, eta abar) dute proposamena ebatzeko eskumena. Hori dela eta, Defentsa Erakundeak uste du Ararteko erakundearekin elkarlanean ikertu ahal dela kontu hau, eta batera egiteko lan-proposamenei erantsi die.

*D/02/2007 Eskaera*

**Langile baten kaleratzea, familiako eta laneko bizitza uztartzeko legezko neurriak eskatzeagatik.**

\_\_\_\_\_ jaunak Vitoria-Gasteizko \_\_\_\_\_ enpresa salatu du, enpresa horretako Giza Baliabideen aurrean semea zaintzeko eszedentzia eskatzeko asmoa zuela esan eta horri buruzko informazioa eskatu, eta, bost egun geroago, bidegabe kaleratu dute eta. Era berean, azaldu duenez, frogak aurkezteko zailtasunak dituenek, ez du auzi-errekurtsorik aurkeztu, eta kaleratzea onartu du.

Eszedentzia hitzez eskatu eta hiru egun geroago, zuzendari kudeatzaileak, Logistikako Saileko buruak eta Giza Baliabideen arduradunak bilera batera deitu zioten azaroan gertatutako, eta bere garaian eztabaidatutako, ekoizpen-arazoari buruz aritzeko. Berariaz galdetu zioten ea, semea zaintzeko eszedentzia eskatzeko asmorik ote zuen. \_\_\_\_\_ jaunak berretsi egin zien eszedentzia hartzeko asmoa.

Bi egun geroago, kudeatzaileak eta \_\_\_\_\_ enpresaren Giza Baliabideen arduradunak, baita lantegiko Giza Baliabideen arduradunak ere, berriz ere bilera batera deitu zioten, eta, bertan, kargutik kentzen ziotela jakinarazi zioten, azkenkitatzea ematearekin batera. Salatzaileak, \_\_\_\_\_ jaunak, bidegabeko kaleratzeak hasieran sortu zizkion eraginak eta zalantzak izan ondoren, galdetu zien ea kaleratzearen arrazoia eszedentzia-eskaera izan zen, eta ezezko erantzuna jaso zuen. Argitu beharra dago \_\_\_\_\_ jaunak jakinarazi duenez, 5 urte man ditu enpresan lanean eta inoiz ez du ez ohartarazpenik ez zigorrik jaso.

Salatzaileak, \_\_\_\_\_ jaunak, legezko aholkuak jaso ondoren, Defentsa Erakundearen aurrean enpresa horren bereizkeria-jarduerak salatu nahi ditu, nahiz eta adierazitako gertakariak frogatzeko zailtasuna onartzen duen. Era horretako jokabideak aztertzea eta horiek jendaurrean azaltzea eskatu du, hori egin ezean, laneko eta familiako bizimodua uztartzea helburu duten Berdintasunerako Legeek ezer gutxi balio dutelakoan.

## Analisia

Bereizkeria-zantzuei dagokienez, langileek familiako eta laneko bizimodua uztartzeko legezko neurriak erabiltzeko eskubidea dute. Halaber, eskubide hori haustea sexuagatiko bereizkeriatzat hartzen da, izan ere, urtarilaren 15eko 3/2007 zenbakia duen Konstituzio Auzitegiaren epaiak hau dio: *"legean ezarritako gurasoentzako baimenen bat ukatzeak langileen sexuagatik diskriminatua ez izateko eskubideren urraketan izan dezakeen eragina..."*; eta Konstituzio Auzitegiaren 240/1999 epaiak ideia hori indartzen du hau agertzean: *"semea edo*

*alaba zaintzeko eszedentzia ukatzen duten ebazpenek errekurtso-egileak sexuagatik diskriminatua ez izateko duen eskubidea urratzen zuten”.*

Gertakariak frogatzeko zailtasunak direla-eta, 3/2007 Lege Organikoaren 13. artikuluan frogaren zama bere gain nork hartu behar duen aipatzen da. Hortaz, entitate demandatuari dagokio bereizkeriarik eza frogatzea neurrien eta horien proportzionaltasunaren arabera sexuagatik bereizkeria-jarrerak oinarri dituzten alegazioetan.

Hala ere, deskribatutako gertakari honen modukoak defendatzeko, enpresari mezuak (haurdunaldia, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatzea direla) idatziz bidaltzea gomendatzen dute.

Lan Prozedurako Legearen 108.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, kaleratzea honako kasu hauetan erabat deuseza izango da: (...) Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4., 4.bis eta 5. atalek zehaztutako baimenaren bat eskatu duten langileak, lanaldia murrizteko baimena barne, edo Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritako eszedentzia hartu dutenak.

## Egoera

Salaketa balorazio-aldian dago.

*D/15/2007 Eskaera*

\_\_\_\_\_ taberna salatzea emakumearen duintasunaren aurkako esaldiak dituzten azulejoak jartzeagatik.

Defentsa Erakundeari jakinarazi zaio \_\_\_\_\_ tabernan emakumearentzat iraingarriak diren errefracuak eta aipamenak dituzten azulejoak eta kartelak dekorazio-elementu gisa daudela.

## Analisia

4/2005 Legearen 26. 2 artikulua hau dio: "*debeku da pertsonak, sexu batekoak edo besteak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen publizitate-iragarki oro egin, eman edo erakustea, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere*".

## Egoera

Salaketa balorazio-fasean dago.

*D/18/2007 Eskara*

**Salaketa, abesti baten letra matxista-sexistari buruzkoa.**

\_\_\_\_\_ Udaleko Emakumea Artatu eta Laguntzeko Zerbitzuak salaketa jarri du \_\_\_\_\_ egilearen eta abeslariaren "*Las niñas de hoy día, todas son unas guarras*" abestiaren letra matxista-sexistaren aurka. \_\_\_\_\_ udalerriko hiru gaztek 2007ko apirilaren 28an "El País" egunkariaren iritzi atalean salatu eta adierazi dutenez, abesti horren letra entzuterakoan laidotuta eta haserretuta sentitu dira.

## Egoera

Defentsa Erakundea salatutako gaiari dagokionez ofizioz ikerketa-prozedura hasteko arrazoiak dauden zehazteko aurretik egin beharrekoak egiten dabil.

## 3.4 Irizpenak

119/2006 Dekretuaren 19. artikuluan ezarritakoaren arabera, Defentsa Erakundeak txosten honetan 4/2005 Legearen 75. artikuluari jarraiki igorritako irizpenenak sartu behar ditu, eta, lege horren arabera, Defentsa Erakundeak Lan Prozedurako 2/1995

Legearen 95. artikulua 3. paragrafoan aurreikusitako irizpenak emateko eskumena du. Azkeneko artikulua horretan ezartzen denez, lan-prozesuaren ondorioz sexuagatiko bereizkeria egon bada, Epaileak edo Auzitegiak horretarako eskumena duten Erakunde publikoen irizpena eskatu ahal izango dute.

Zentzu horretan ere, 3/2007 Lege Organikoak irizpen horiek egitea aurreikusten du sexuagatiko bereizkeria egon dela alegatzea dagoen beste edozein kontutan, eta 13.1. artikuluan hau ezartzen du: "*aurreko paragrafoan ezarritako ondorioetarako, organo judizialak, alde batek eskatuta, organismo publiko eskudunen txostena edo irizpena eskatu ahalko du, erabilgarri eta egokitzat joz gero*".

Lehenengo urte honetan (2006ko maiatzaren 24tik 2007ko maiatzaren 24a bitartean), organo juridiko batek ere ez dio Defentsa Erakundeari aipatutako irizpena eskatu.

## 4 LANGILEAK ETA AURREKONTU EKONOMIKOA

Laugarren atal honetan, Defentsa Erakundearen funtzionamendurako oinarrizko bi baliabide horien ezaugarri nagusiak aztertzen dira. Horien deskribapenari berariazko atala eskaini zaio, Eusko Jaurlaritzari dagozkion jarduerak direlako.

### 4.1 Langileak

Defentsa Erakundera bideratutako langile-kopurua izan da, kokalekuarekin batera, abiaraztearen baliabide erabakigarria. Bi baliabide horiek Defentsa Erakundearen egoitza zabaldu zenerako, hots, 2007ko otsailaren 21erako, konpondu ziren.

119/2006 Dekretuaren 6. artikulua honela dio: *"Defentsa Erakundeko langileak aholkulariak eta konfiantzazko langileak eta Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko nahiz horren erakunde autonomoetako funtzionarioak izango dira".* Honakoa zehazten du: *"Agintaritza edo ikuskaritza erabiltzeari lotutako eginkizunak dituzten lanpostuak karrerako funtzionarioek bete beharko dituzte".*

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea arduratu zen langile-eskaerak izapidetzeaz, honela:

- Behin-behineko langileak: berdintasun-aholkulari 1 eta komunikazio-aholkulari 1.
- Karrerako funtzionarioak: 3 aholkulari juridiko, goi-kargudunaren idazkari 1, administrazio eta zerbitzuetako teknikari 1 eta 2 administrari laguntzaile.

Berdintasun-aholkulariaren plaza 2006ko uztailan bete zen. Funtzionarioei dagokienez, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak honako plaza hauek sortzearen



aldeko txostena egin zuen (2006ko ekainaren 22an): 2 aholkulari juridiko (24. maila), zerbitzu orokorretako kudeatzaile 1 (21. maila) eta goi-kargudunaren idazkari 1 (18. maila). Plaza horien hizkuntza-eskakizunei dagokienez, uztailaren 3an honako hizkuntza-eskakizun hauek ezarri ziren: aholkulari juridikoentzat, 4. eskakizuna; zerbitzu orokorren kudeatzailearentzat, 3. eskakizuna; eta goi-kargudunaren idazkariarentzat, 2. eskakizuna.

Karrerako funtzionarioen lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan ematea eta goi-kargudunaren idazkaria izendapen librekoa izatea adostu zen.

Plaza horien hornikuntza Administrazio Publikoak ezarritako prozedurari jarraiki onartu zen; lehenik eta behin, Defentsa Erakundearen antolaketa eta funtzionamendua arautzen dituen Dekretua onartu zen, ekainaren 13an (ekainaren 30etik aurrerako ondorioekin), eta, bigarrenik, Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko arautegiaren arabera hura izapidetzeko beharrezko neurriak ezarri ziren, besteak beste, lanpostuen zerrenda (LPZ) aldatzeari dagozkionak, Defentsa Erakundea beharrezko langileez hornitzeko (urriaren 3ko 188/2006 Dekretua, 2006ko urriaren 23ko EHAAAn argitaratua).

2006ko azaroaren 13an zerbitzu orokorren kudeatzaileari eta aholkularitza juridikoko arduradunari dagozkion plazak zerbitzu-eginkizunen bidez betetzeko deialdia egin zen. Defentsa Erakundeak azaroaren 6an ebazpena eman ondoren, goi-kargudunaren idazkariari dagokion plazaren deialdia azaroaren 29an iragarri zen. Prozedura horien emaitza gisa, honakoak hautatu ziren: zerbitzu orokorren kudeatzaile bat, aurkeztutako 12 eskaerak barematu ondoren; eta goi-kargudunaren idazkari bat, aurkeztutako bi pertsonen artean. Aholkulari juridikoei zegozkien bi plazak hutsik geratu ziren. Azkenik, plazak betetzeko beste prozedura bati hasiera emanda, bi plaza horiek lan-poltsetatik ateratako bitartekoekin bete ziren (2007ko otsaila).

Azken batean, Defentsa Erakundeak 6 lanpostu onartu dira, eta horiek 2006ko maiatzaren 24tik 2007ko otsailaren 20ra bitartean gauzatu dira:

- Berdintasunerako defendatzailea izendatzea, 2006ko maiatzaren 24an.
- Berdintasun-aholkularia izendatzea, 2006ko uztailaren 11n.
- Zerbitzu orokorren kudeatzailea lanean hastea, 2006ko abenduaren 18an.
- Goi-kargudunaren idazkaria lanean hastea, 2007ko urtarrilaren 22an.
- Bi aholkulari juridiko lanean hastea, 2007ko otsailaren 19an eta 20an.

Defentsa Erakunde honetarako onartu diren lanpostuak bete ondoren ikusi zen, organo honi emandako funtzioak garatzeko -sektore pribatuan antzeman daitezkeen sexuagatiko bereizkeria-egoeretan bideratu beharreko ikerketa-prozesuei dagokienez-, beharrezkoa dela ezarritako prozedura zorrotz betetzea, eta hori gauzatzeko espezializazio-maila handia izatea. Hori dela-eta, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari kasuan kasuko monografia berrikusteko eskatu zaio.

Era berean, langileei zuzendutako trebakuntza-plana onartu da, 119/2006 Dekretuaren 5. artikuluko f) atalarekin bat etorritik, hori Defentsa Erakundearen eskumena dela kontuan hartuta. Plan hori 2007ko ekitaldian garatuko da (maiatzetik abendura). Horren edukiak diseinatzerakoan, kontuan hartu da sektore pribatuan antzematen diren sexuagatiko bereizkeria-zantzuek eragindako keaxak edo salaketak ikertzeko prozedura dela-eta beste baliabide batzuekin alderatuta Defentsa Erakundeak duen espezifikotasuna. Jarduera-eremu honetan, ezinbestekoa da espedienteak bideratzeaz eta kasuan kasuko ikuskapen-aktak egiteaz arduratzen diren pertsonen bereizkeriaren aurkako zuzenbidearen arloan eta zuzenbideko beste adar batzuetan (lanekoan, fiskalean, administraziokoan edota penalean) espezializazio-maila handia izatea. Lanpostuak definitzerakoan ez da espezializazio hori ezarri eta, horregatik, langileei zuzendutako trebakuntza-planaren bidez, hutsegite hori konpondu nahi da, neurri batean behintzat, organo horren eraginkortasunaren mesedetan.

## 4.2 Aurrekontu ekonomikoa

Erakunde honen zuzkidura ekonomikoa Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen aurrekontuan esleituko da, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren barruan, 119/2006 Dekretuaren 7. artikulua dioen bezala.

Horrela, 2006ko ekitaldiari dagozkion Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak Aurrekontuan 47.3223.01.45499.05 partida onartu zen 1.000.000€-ko gastu-aurreikuspenarekin Defentsa Erakunderako, bereziki lotutako kreditu gisa. 119/2006 Dekretua onartu ondoren (2006ko ekaina), zuzkidura hori eguneratu eta 316.663,87€-tan utzi zen. Zenbateko hori honela gauzatu da kapituluak:

### 2006ko aurrekontua (ekainetik abendura)

kapitulua	Erabilgarria	Gastatutakoa	%
I. kapitulua	141.663,87	73.944,53	52,20
II. kapitulua	105.000,00	87.314,62	83,16
VI. kapitulua	70.000,00	64.276,83	91,82
<b>Guztira</b>	<b>316.663,87</b>	<b>225.535,98</b>	<b>71,22</b>

Defentsa Erakundeak 2006ko ekitaldiko bigarren seihilekoan gauzatu zuen urteko aurrekontua, aldi horretan eratu baitzen eta abian jarri baitzen, honako alderdi hauek zehazte aldera: egituraren definizioa, kokapen funtzionala, ekipamendua, baliabide teknikoaren eta giza baliabideen hornikuntza, irudi korporatiboaren zehazpena eta lan-sistematikaren definizioa. I. kapituluari dagokion gastua %52koa baino ez zen izan, funtzionarioak 2006ko abendutik 2007ko otsailera bitartean kontratatu baitziren.

2007ko ekitaldiari dagokionez, Defentsa Erakundearen memoria argitzaileko jarduerak, helburuak, ekintzak eta adierazleak Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeko aurrekontu-memoriari dagozkion ataletan jasota daude, eta horiei ekitaldi honetarako esleitu zaien zuzkidura ekonomikoa 646.484,00 €-koa izan da, 09 Zerbitzuak epigrafearen barruan.

#### 2007ko aurrekontua

Kontrzeptu	I. kapitulua	II. kapitulua	VI. kapitulua	Guztira
Esleitutakoa	333.804,00	292.680,00	20.000,00	<b>646.484,00</b>

## 5 LABURPENA

Urteko txosten hau 2006ko maiatzaren 24tik 2007ko maiatzaren 24ra doan aldiari dagokio, eta bere helburua Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egindako askotariko jardueren deskribapen xehatua eskaintzea da.

Defentsa Erakundea organo burujabea da, sortu berria eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundera atxikia, eta bere helburua Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela eta sektore pribatuan sor daitezkeen sexuagatiko bereizkeria-egoeretan herritarrak babesten direla zaintzea da.

Organo hau 4/2005 Legearen bidez sortu da (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Eusko Legebiltzarrarena, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa), eta bere izaera, mugak, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendua 119/2006 Dekretuan araututa daude (119/2006 Dekretua, ekainaren 13koa, Jaurkitzaren Lehendakariaren, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen antolaketa- eta funtzionamendu-araudia onestekoa).

Ondoren, Gorte Nagusiek onetsi zuten martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoak, berdintasunaren arloko ordenamendu juridikoa indartu du eta interes handiko gaiak barneratu ditu Defentsa Erakundearen jardura-eremuari dagokionez, bai sexuagatiko bereizkeriarekin erlazionatutako alderdien inguruan egindako ekarpenengatik, bai sektore pribatua dela-eta barneratzen dituen neurriengatik.

“Sektore pribatu” terminoa definitu eta mugatzeari dagokionez, ikuspegi teorikotik oraindik erabaki ez den gaia dela ikusi da. Azaroaren 17ko 5/2006 Legean, Euskadiko ondareari buruzkoan, eta zuzenbide pribatuko arauetan biltzen diren proposamenak –partikularren artean berdintasuna eta bereizkeriarik eza izateko oinarritzko eskubideen eraginkortasun juridikoari lotutakoak– izan dira Defentsa

Erakundearen jarduerarekin erlazionatutako gai garrantzitsu hau erabakitzeke erabili diren erreferenteak.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea 2006ko maiatzaren 24an defendatzailea izendatzearekin batera jarri zen abian. Defendatzailea Euskal Autonomia Erkidegoko Lehendakariaren maiatzaren 16ko 3/2006 Dekretuaren bidez izendatu zen, 4/2005 Legearen 67. artikuluan ezarritakoarekin bat etorri eta Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeko Zuzendaritza Kontseiluak hala proposatuta.

Bere ibilbidearen lehenengo urtean gauzatutako jardueren artean, lanean hastearrekin erlazionatutakoak daude: egoitza bat kokatzea eta kudeatzea, ekipamenduz hornitzea, funtzionamendurako tresnak zehaztea, komunikazio- eta hornikuntza-sareei lotzea, irudi korporatiboa sortzea, zabalkunde- eta komunikazio-lanak egitea, lankidetzaren harremanak garatzea eta lankidetzaren mekanismoak abiaraztea, erakundearen eta bere jardueraren eremuaren (hots, sektore pribatuaren) definizioa azpimarratuta.

Bestalde, berritasun eta alderdi interesgarri gisa, Europako iparraldeko herrialdeetako (Norvegia, Suedia eta Finlandiako) Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundeetara bisitaldiak egin direla aipatu da, baita Europako Genero Berdintasunerako Defentsa Erakundeei buruzko Nazioarteko Mintegia antolatu dela ere, EHUko Udako Ikastaroekin lankidetzan eta unibertsitate horretako Berdintasunerako Zuzendaritzarekin batera zuzenduta; mintegi hori 2007ko irailaren 5, 6 eta 7an egingo da Donostian eta, bertan, Europako iparraldeko hiru herrialde horietako Berdintasunerako Defentsa Erakundeetako zuzendaritzek hartuko dute parte.

Defentsa Erakundearentzat interesgarriak diren gai jakin batzuen gaineko ezagutza izateko, berriazko hiru sarrera-azterlan egiteko kontratuak egin dira, zehazki, honako gai hauen ingurukoak:

*1) Emakumeak sektore pribatuko enpresen kudeaketako eta zuzendaritzako lanpostuetan sartzearen onurak: bibliografiaren berrikuspen bat*

Azterlan honek dio, besteak beste, gaiari buruzko azken azterlanen arabera, enpresek, ideia estereotipuetan eta iraganetik datozen inertzietan oinarrituta, emakumeak diskriminatu eta zuzenean nahiz zeharka kudeaketa- eta gidaritzapostuetatik aldentzen dituztenean, aukera-kostu handiak sortzen dituztela, eta, ondorioz, ez dituztela behar bezala aprobetxatzen eskura dituzten giza baliabideetako asko. Gaur egungo negozio-ingurunean (enpresa ondo gobernatuta egotea nagusitzen da eta akziodunen eta enpresarekin erlazionatutako talde nagusien interesak babesten dira), genero-aniztasunaren aldeko apustu segurua egitea enpresen bilakaeraren oinarrietako bat da.

*2) Bereizkeriaren mugaketa kontzeptuala eta diskriminazioaren kontrako legeen eta jurisprudentziaren bilduma*

Bestalde, Defentsa Erakundeari *bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudentzia aztertze*ko eta *legeak egin edo aldatze*ko proposamenak egiteko eman zaion eginkizuna betetze aldera, bigarren azterlan hau egin da, aztertu beharreko material juridikoa sistematikoki biltzeko. Horretarako, beharrezkoa da bereizkeriaren kontzeptua argitzea. Horren ildotik, azterlanak dio jatorriz kultura juridikoa modernoarekin sortutako bereizkeriaren kontzeptuak bat egiten duela legearen aurreko berdintasun-printzipioa haustearen kontzeptuarekin; printzipio hori modu individualistan ulertzen da eta egungo Zuzenbidearen eta Estatuaren (hau da, horietako subjektu maskulinoaren) euskarri den unibertsaltasun faltsuan oinarrituta dago.

*3) Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektibo sektorialak genero-ikuspuntutik, sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzeko arauen baitan*

Lan honek egun indarrean dauden genero berdintasunaren inguruko zapi blokeei dagozkien Euskal Autonomia Erkidegoko hamahiru arlokako hitzarmenak aztertzen ditu. Horretarako, beste autonomia-erkidegoetan jadanik egin diren azterlanen proposamena abiapuntutzat hartu da: lana lortzea eta lan-baldintzak, oro har; lansaria eta gizarte-onurak; amatasuna eta langileen lanbideko eta familiako erantzukizunak adostea; haurdunaldiaren eta edoskitzaroan osasuna babestea; ekintza positiboa eta bereizkeriaren aurkako klausulak; sexu-jazarpena; jazarpen-morala edo mobbing-a.

Sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoeren aurrean herritarrak babestea Defentsa Erakundearen arreta-eredu espezifikoa eta espezializatua da, 4/2005 Legeak berariaz eman dizkion funtzioen arabera.

Lehenengo urte honetan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak guztira 40 eskaera jaso ditu. Horiek ez datoz beti bat alderdietakoren batek hala eskatuta ikerketa-prozedurari hasiera emateko 119/2006 Dekretuak ezartzen duen *kexa*-formatuarekin. Izan ere, batzuetan, herritarrek informazioa eta/edo aholkularitza eskatu dute, eta, halakoetan, eskaerak *kontsulta* gisa erregistratu dira; beste batzuetan, ordea, *salaketa* jarri dute beren interes partikularra arriskuan jartzen ez duen sexuagatiko ustezko bereizkeria-egoera baten aurrean.

Defentsa Erakundeak jaso diren 40 eskaeretatik 24 *kontsultak* izan dira (hauetatik 8tan *kexa* jarriko zela adierazi zen), 11 *kexak* eta 5 *salaketak*.

Eskaeretatik gehienak, 40, emakumeek egindakoak izan dira (29, %72). Eskaeren jatorriari dagokionez, %45 (26) norberaren ekimenez egin dira, %20 (8) Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen bidez heldu dira eta %10 (4) sindikatuen bidez.



Eskarek –kontsulta, kexa edo salaketa direla ere– jorratzen dituzten gaiei dagokienez, ia erdiak (18) ustezko lan-arloko bereizkeria-egoerak aipatzen dituzte, eta, horietatik, gehienak bateratzearekin eta amatasunarekin erlazionatuta daude. 7 eskaeratan, elkarreek ustezko bereizkeria-jardunbideak garatzen dituztela aipatzen da, besteak beste, emakumeak kide gisa ez onartzea. Hiru eskaeratan ustezko jazarpen sexistaren egoerak aipatzen dira; eskaera batean hedabideen tratamenduan ustez sexuagatiko bereizkeria egin dela aipatzen da; 3tan jendaurreko espazioetan bereizkeriazko irudiak jarri direla edo bereizkeriazko tratua eman dela adierazi da; eta gainerako 8tan beste hainbat alderdi izan dira hizpide.

Jasotako 11 *kexei* dagokienez, 6 ez dira onartu, auzitegietan demanda aurkeztu delako, epaileak ebazpena eman zain daudelako edo horien inguruko epaia eman delako; eta, eskaera batean, falta diren dokumentuak ekartzeko eskatu da. Onartutako 4 kexetatik 2 gomendio bidez ebatzi dira, 1 ikerketa-prozesuan dago eta beste bat entzunaldi-izapidean.

Era berean, ofiziozko beste ikerketa-prozedura bat garatu da emakumeen elkarte batek egindako salaketaren ondorioz eta hori gomendio bidez ebatzi da.

Defentsa Erakundeetan jasotako eskaera-kopurua dela eta, beharbada herritarrek ez dutelako sortu berria den baliabide honen berri eta ez dakitelako beharrezkoa dela jarduerak garatzea errealitate hori gainditzeko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundera bideratutako aurrekontuko zuzkidura eta langile-kopurua izan dira, kokalekuarekin batera, abiaraztearen faktore erabakigarriak. Horiek berrikusi eta gehitu egin beharko dira emandako funtzioak modu eraginkorrean bete ahal izateko.

2007ko otsailaren 21ean, hots, egoitzaren inaugurazio-ekitaldi ofiziala egin zen egunean, guztira Eusko Jaurlaritzak onartutako 6 lanpostuak zeuden beteta.

Lanpostu horiek bete zirenean ikusi zenez, organo honi emandako funtzioak garatzeko, -sektore pribatuan antzeman daitezkeen sexuagatiko bereizkeria-egoeretan bideratu beharreko ikerketa-prozesuak-, beharrezkoa da ezarritako prozedura zorrotz betetzea eta hori gauzatzeko espezializazio-maila handia izatea. Horregatik, trebakuntza-planari eman zaio hasiera, besteak beste, honako gai hauetan sakontzeko: sektore pribatuan egon daitezkeen sexuagatiko bereizkeria ikertzeko prozesuari dagozkion tresnak eta alderdiak, lan-zuzenbidea eta zuzeneko eta zeharkako bereizkeria, familiako bizitza eta lanbidea uztartzearen kasu zehatza, legerian eta jurisprudenzian antzemandako jazarpen sexista eta sektore pribatuan sor daitezkeen sexuagatiko bereizkeria-egoeren inguruko salaketak.

## 6 BALIOESPENA

Azken hogeita hamar urte hauetan, berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik ezaren oinarritzko legea Europako eredu sozialaren ardatz nagusia da, hots, eskubideen ardatz da eta Europar Batasunak oinarritzat dituen oinarritzko balioak osatzen ditu. Horregatik, Europar Batasunak legegintza-xedapen ugari ezarri ditu lanaren ordainketaren, lan-baldintzen eta gizarte-segurantzaren alorrean gizonen eta emakumeen arteko diskriminazioari aurre egiteko. Halaber, Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia lagungarria izan da esparru juridiko hau argitu eta indartzeko. Gaur egun, berdintasuna eta sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik eza helburu nagusizat hartzen dira eta dimentsio hori Batasunaren jarduera guztiei gehitzeko gauzatzen diren ahaleginak handiak dira.

Illo horretan, ezarri da Estatukideek, gizarte-solaskideekin batera, gizarte-bidegabekeriari aurre egiten jarraitu behar dutela. Gizarte-bidegabekeria horren ondorioz, emakumeek gizonen baino soldata txikiagoak jasotzen dituzte oraindik eta lan-merkatuan sexuen arteko banalero garbia dago. Era berean, Estatukideak lanaldian malgutasuna lortzeko neurrien alde egiten ari dira. Malgutasun horri esker, gizonen nahiz emakumeen familia eta lan-arloko bizitza modu egokian bateratu ahal izango dute. Halaber, amek nahiz aitek eskatu ahal izango dituzten guraso-baimenei buruzko arautegiaren eta haurrak zaintzeko eta besteren laguntza behar dutenei laguntzeko erraz eskuratzeko moduko eta arrazoizko instalazioen alde egiten ari dira.

Europako Berdintasunaren aldeko Nazioarteko Urtearen esparruan (2007) Euskal Autonomia Erkidegoa izango da lehena Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea abian jartzen. Organo hori sortzeak eragiten du –Europar Batasuneko herrialde gehienekin alderatuta, aitzindaria izanik– Euskal Autonomia Erkidegoko legeak garatzeari dagokionez, egindako aurrerapenak ikusi eta egiaztatzea, baita demokrazia errotzeko eta emakumeen diskriminazioa

desagerrarazteko konpromisoa hartzea ere. Argi dago esparru juridikoa garrantzitsua dela sexu-arrazoiarekiko diskriminazioari aurre egiteko; garrantzizkoa da, halaber, esparru hori erabat eta modu eraginkorrean aplikatzea, herritarrak babesten dituzten eskubideak ezagutzea eta baliatzea eta eskubide horiek betetzen ote diren zaintzeko baliabideak izatea.

Lehen urte honetan, Genero Berdintasunaren Europako Institutua sortzeko eta abian jartzeko prozesuarekin gertatu zen bezalaxe, Defentsa Erakundearen jardunak honako hauek izan dira: egoitza bat eta profesional talde bat izatea sektore pribatuan sexu-arrazoiengatik egon litezkeen egoerak direla-eta herritarrei erantzun ahal izateko; hori baita, hain zuzen ere, Defentsa Erakundearen zeregin nagusia. Hamabi hilabete hauetan aintzat hartutako eskabideek (kontsultak, kexak eta salaketak) agerian utzi dituzte herritarrek diskriminazio-egoerak jasaten dituzten sailak.

Hortaz, bermatu behar da organo hau eraginkorra dela sektore pribatuan berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ezaren oinarrizko eskubidea betetzen ote den zaintzeko, baita egon litezkeen diskriminazioen edo diskriminazio-egoeren aurrean herritarrak defendatzeko ere. Helburu hori izanik, honako hauekin zerikusia duten gaiak landu beharko ditu Defentsa Erakundeak lehentasunez eta etorkizun hurbilean:

- Defentsa Erakundeak dituen helburuak eta Defentsa Erakundea izan badagoela hedatzea, zabalkuntza- eta hedatze-ekintzen bitartez. Jardun horien helburua honako hau da: herritarrek baliabide publiko horren, bere espezifikotasunaren, jardute-eremuaren eta esku-hartze prozeduraren berri izatea, baita giza-eskubideen defentsan erantzukizuna duten gainerako erakundeak eta berdintasunaren eta sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ezaren irizpidea zaintzea helburuetako bat duten erakundeak kontuan hartuta, Defentsa Erakundearen mugak argi ezartzea.

- Aholkularitza espezializatua eskaintzea eta sexu-arrazoiak direla medio sektore pribatuan gerta litezkeen diskriminazioak edo diskriminazio-egoerak ikertzea, alderdiren batek eskatuta edo ofizioz, betiere ikerketa-espeditenteei buruzko izapideak egiteko 119/2006 Dekretuan ezarritako prozeduraren arabera. Prozedura hori kasu bakoitzerako emandako gomendioekin eta berariazko adiskidetze-neurriekin amaituko da. Horretaz gain, 4/2005 Legearen 75. artikuluan eta 3/2007 Lege Organikoaren 13. artikuluan azaltzen diren irizpenak ere gauzatu beharko ditu.
- Defentsa Erakundeak bere doktrina garatu beharko du, sexu-arrazoiengatiko diskriminazioari dagokionez, jakintza espezializatuari buruzko doktrina, alegia; betiere sektore pribatua oso kontuan izanik. Doktrina hori zientziaren, legeen, jurisprudentiaren, estatistikaren eta beste hainbat arlotan egindako lanen ekarpenetan oinarrituko da.
- Autonomia-eremuan ez ezik autonomiaz gaindiko eremuan kooperazio-sareak garatu eta finkatzea bat egiten duten eremuetan lankidetzeta-baliabideak ezartzeko, esperientziak eta jakintza trukatzeko, baita zenbait gaitan jardunak elkarrekin gauzatzeko ere.

Kooperazio-sare horien artean Arartekoarekin eta Emakunderekin sustatuko diren baliabideak aipatu behar dira; betiere 4/2005 Legeak ezartzen duenari jarraiki. Nolanahi ere, beste baliabide berri batzuk alde batera utzi gabe –hala nola Genero Berdintasunerako Europako Sarea– zentroek, erakundeek, elkarteek eta espezialistek hartuko dute parte genero-berdintasunaren eremuan eta genero-ikuspegiaren zeharkako txertatzean lan egitearren; hori guztia Europako Parlamentuaren eta Genero Berdintasunaren Europako Institutua sortu zuen Kontseiluaren 1922/2006 Arautegian (EB) azaltzen denari jarraiki.

Zalantzarik gabe, apustu hau gauzatzeko, ezinbestekoak dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundera atxikitako langileen dedikazioa eta trebakuntza, herritarren laguntza (kexak eta salaketak egiteko duten eskubideaz baliatuta), sektore pribatuko erakunde nagusien babesak, eman zaizkion xedeetarako zuzkidura ekonomiko eta langile-kopuru nahikoak, Autonomia Erkidegoko Administrazioari bertako zerbitzu desberdinen laguntza eta beste erakunde publiko batzuen laguntza. Azken horien artean, funtzionamendu-egitura sendoa eta eraginkorra garatzeko garrantzi berezia du Eusko Legebiltzarraren babesak eta laguntza izateak.



# DEFENTSORIA

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

## INFORME ANUAL AL PARLAMENTO VASCO

24 de mayo 2006-24 de mayo 2007

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

# Índice

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



## Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.1 Ley 4/2005

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

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

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

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

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

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

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

La necesidad de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres está establecida en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.2 Decreto 119/2006**

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



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

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

De acuerdo a este reglamento, la iniciación del procedimiento de investigación podrá ser de oficio *cuando, bien por propia iniciativa, a petición razonada de otros órganos o por denuncia, haya tenido conocimiento de conductas o hechos, referidos al sector privado, que pudieran ser constitutivos de discriminación por razón de sexo.*

La iniciación del procedimiento de investigación a instancia de parte se realizará tras el acuerdo de iniciación que procede en los casos de valoración positiva de admisión de las quejas presentadas por *cualquier persona o grupo de personas que consideren que han sufrido una discriminación por razón de sexo relativa al sector privado o quienes legítimamente les representen* así como *las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres (...) en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.*

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

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

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

### 1.3 Ley Orgánica 3/2007

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

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

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

**El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** *"supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad"*.

*"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas"*.

*"Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"*.

*"Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha*

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

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

*"Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo".*

*..."Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.1 Definición de la institución

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2.2 Definición y desarrollo de la imagen corporativa**

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

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

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

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

### 2.3 Herramientas para el funcionamiento

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

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

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

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

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

que la sede debía disponer de las siguientes características: área aproximada de 200 m<sup>2</sup>, de fácil acceso y en el centro urbano de Vitoria-Gasteiz, cuya ubicación y configuración faciliten el acceso y la visibilidad para toda la ciudadanía, características fundamentales para el desarrollo de sus funciones.

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

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

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

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

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

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

## 2.4 Difusión y comunicación

*"Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones"* constituye una de las funciones atribuidas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres por la Ley 4/2005. Dicha difusión resulta en sí misma una actividad básica y fundamental cuando el recurso es de nueva creación y su actuación principal inicia a partir de las solicitudes presentadas por la ciudadanía. Desde esta realidad, el objetivo ha sido dotar al órgano de las herramientas necesarias para su lanzamiento y fase inicial de comunicación, creando algunos elementos de comunicación necesarios en base a la imagen corporativa y respondiendo a las peticiones de diversos medios de comunicación.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.5 Mecanismos de coordinación y colaboración

A la Defensoría le compete, entre otras funciones, *"proponer mecanismos de coordinación con la o el Ararteko y con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres"* tal y como se recoge en el artículo 64.2 apartado h) de la Ley 4/2005.

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

Durante este primer año, se han mantenido diversos contactos y reuniones con entidades públicas y privadas con el fin de dar a conocer la Defensoría y, más concretamente, desarrollar relaciones de colaboración y establecer mecanismos de colaboración.

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

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

Como resultado de estos contactos, -entendiendo que los principios de coordinación y cooperación constituyen los pilares sobre los que asentar las relaciones entre estas instituciones, tal y como se deduce expresamente de sus normas legales reguladoras, y considerando la importancia de protocolizar mecanismos para la coordinación y cooperación-, ambas instituciones se encuentran en proceso de definición de un convenio de colaboración, cuyo objetivo será regular la coordinación entre ambas instituciones en lo referente a la derivación de consultas, quejas y/o denuncias, establecer canales de información ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo que procedan del sector de su competencia (público o privado), acordar posibles actuaciones conjuntas ante una misma queja o denuncia, así como cooperar y desarrollar actuaciones comunes ante cuestiones sobre las que se comparta interés y responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.6 Estudios

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

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

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

### *Introducción*

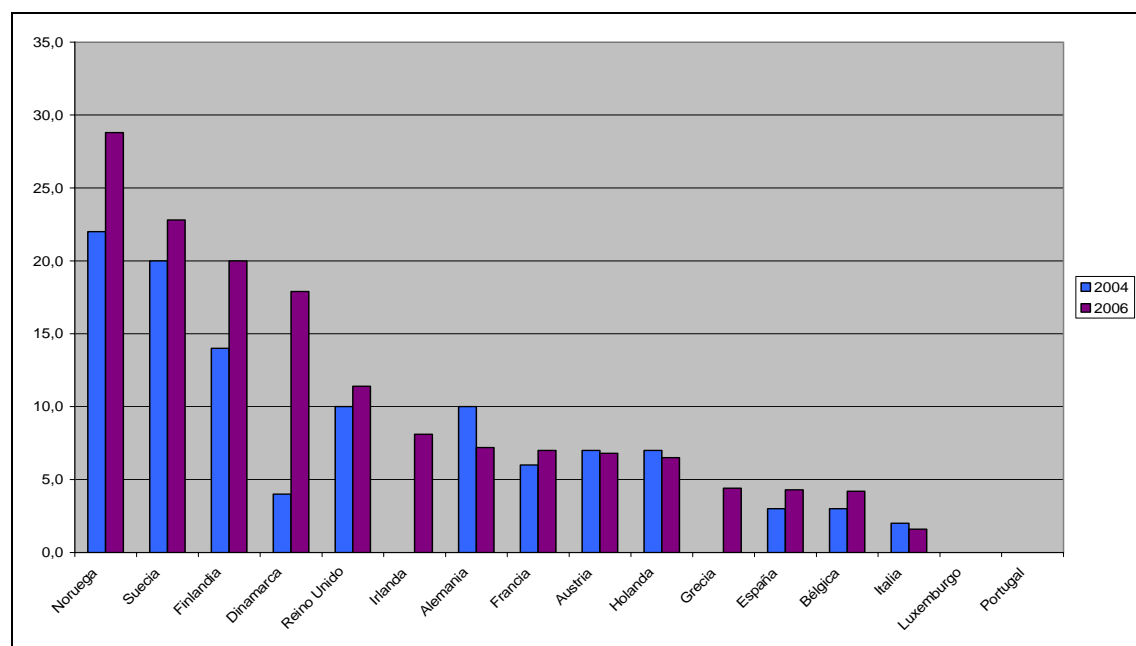
A partir de mediados de la década de 1990, los cambios en la competencia global, la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación, y la diversidad de la fuerza de trabajo transforman profundamente el entorno en el que se desenvuelven las empresas. Para hacer frente a esta nueva situación,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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### *Objetivo*

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

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

### *Metodología*

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

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



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

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

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

### ***Resultados***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Objetivo*

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

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

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

### *Metodología*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Resultados*

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### *Objetivos*

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

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

En el Estado español, la Constitución de 1978 estableció solemnemente la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por razón de sexo. En el ámbito laboral, la previsión de la Carta Magna se desarrolló principalmente en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores, donde podemos encontrar la sanción de nulidad para las previsiones reglamentarias, convencionales, contractuales, así como respecto a las decisiones unilaterales del empresariado, cuando contengan elementos discriminatorios por circunstancias de sexo<sup>2</sup>.

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

### *Metodología*

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

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

Para ello se ha partido de la propuesta de los estudios ya realizados, análogos al que aquí presentamos<sup>3</sup>: acceso al trabajo y condiciones de trabajo en general; retribución y beneficios sociales; maternidad y conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores y trabajadoras; protección de la salud durante el embarazo y la lactancia; acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias; acoso sexual; acoso moral o mobbing.

---

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

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

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

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

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

### *Conclusiones*

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

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

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

### *Recomendaciones*

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

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

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

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

## 3 ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

La defensa de ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado, es el modelo específico y especializado de atención que compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en base a las funciones encomendadas por la Ley 4/2005 (artículo 64).

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

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

### 3.1 Delimitación de términos

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

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



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

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

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

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

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

1. *Las quejas se pueden presentar por escrito u oralmente. En cualquier caso han de estar motivadas y acompañadas de cuantos documentos puedan servir para esclarecer el caso. Asimismo, en ellas debe constar la fecha y el lugar, la identificación de la persona afectada y del medio preferente o del lugar a*

*efectos de notificaciones y la identificación de la persona física o jurídica contra la que se formula la queja.*

2. *Las quejas orales sólo pueden ser presentadas en la oficina en que tiene su sede la Defensoría. Estas quejas serán transcritas y posteriormente leídas y firmadas por la persona afectada".*

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

- a) *Se carezca de legitimación activa (...).*
- b) *Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.*
- c) *No se identifique quién formula la queja como persona afectada.*
- d) *Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento.....*
- e) *Sea manifiestamente infundada.*
- f) *No se aporten en plazo los datos o documentos que se soliciten con el fin de subsanar la falta de requisitos exigidos para la formulación de la queja.*
- g) *Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.*
- h) *No esté relacionada con el ámbito de competencia del defensor o defensora. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de competencia".*

Finalmente, el artículo 65 de la Ley 4/2005 establece los límites de la actuación de la Defensoría: *"la defensora o defensor no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya*

*recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspenderse la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.*

La *denuncia*, **D**, responde a la formulación presentada por una persona o personas, que no tiene interés particular o directo, a través de la cual se pone en conocimiento de la Defensoría presuntas conductas o hechos, referidos al sector privado, que pudieran ser constitutivos de discriminación por razón de sexo. En otros casos, la Defensoría puede tener conocimiento de presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo o incumplimiento del principio de igualdad de trato. Tras diligencias previas de investigación, la Defensoría puede iniciar de oficio un procedimiento de investigación.

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

### **3.2 Descripción de la ciudadanía atendida**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Áreas temáticas y tipología de las solicitudes

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

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

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

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

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

### 3.3 Descripción del elenco de solicitudes atendidas

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

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

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

#### a) Consultas

*Consultas derivadas (CD)*

*Solicitud CD/07/2006*

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

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

### Respuesta

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

### Análisis

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

#### *Solicitud CD/15/2006*

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

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



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

## Respuesta

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

## Análisis

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

*Solicitud CD/05/2007*

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

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

## Respuesta

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

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

*Solicitud CD/12/2007*

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

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

### **Análisis**

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

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

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

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

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

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

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

## Respuesta

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

*Solicitud CD/14/2007*

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

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

## Análisis y Respuesta

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

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

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

*Solicitud CD/20/2007*

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

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

### **Respuesta**

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

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

*Consultas atendidas (C)*

*Solicitud C\*/02/2006*

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

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

**Respuesta**

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

*Solicitud C\*/03/2006*

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

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

**Respuesta**

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

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

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

*Solicitud C\*/04/2006*

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

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

### **Respuesta**

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

*Solicitud C\*/10/2006*

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

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

### **Respuesta**

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

*Solicitud C\*/13/2006*

### **Plantea discriminación por razón de sexo en la categoría profesional.**

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

### **Respuesta**

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



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

*Solicitud C\*/16/2006*

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

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

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

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

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

## Respuesta

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

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

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

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

*Solicitud C\*/17/2006*

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

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

### Respuesta

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

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

*Solicitud C\*/19/2006*

### Horario de acceso de las mujeres en Sociedad Gastronómica.

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

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

## Respuesta

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

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

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

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

### *Solicitud C\*/20/2006*

#### **Horario restrictivo de acceso a las mujeres en Sociedad Gastronómica.**

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

#### **Respuesta**

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

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

### *Solicitud C/08/2006*

#### **Se siente discriminada por ser mujer.**

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

*Solicitud C/03/2007*

### **Certificado o distintivo para las empresas en materia de Igualdad.**

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

### **Respuesta**

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

*Solicitud C/04/2007*

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

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

### **Respuesta**

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

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

*Solicitud C/08/2007*

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

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

### **Respuesta**

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

- El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establece:

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

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

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

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

- El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores dicta:

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

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

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

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

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



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

*Solicitud C/10/2007*

**Plantea estar siendo objeto de acoso laboral.**

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

**Análisis**

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

**Respuesta**

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

*Solicitud C/13/2007*

**Demanda ayuda económica para apelar sentencia judicial.**

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

## Respuesta

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

*Solicitud C/16/2007*

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

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

## Respuesta

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

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

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

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

*Solicitud C/17/2007*

**Posibilidad de indemnización por daños morales por un despido improcedente.**

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

**Respuesta**

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

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

*Solicitud C/19/2007*

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

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

### **Respuesta**

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

### **b) Quejas**

*Quejas inadmitidas (QI)*

*Solicitud QI/01/2006*

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

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

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

## Respuesta

La queja no es admitida en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, la Defensoría *"no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. (...)".*

*Solicitud QI/05/2006*

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

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

## Respuesta

La queja no es admitida en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, la Defensoría *"no ha de entrar en el examen .... ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si,*

*iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.*

*Solicitud QI/09/2006*

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

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

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

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

### **Análisis**

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

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

## Respuesta

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

*Solicitud QI/12/2006*

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

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

## Análisis

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

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

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



## Respuesta

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

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

*Solicitud Q1/06/2007*

### **Práctica discriminatoria hacia mujeres embarazadas por parte de su empresa.**

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

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

## Análisis

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

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

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

La Disposición Adicional 13ª de la Ley Orgánica 3/2007, introduce un nuevo apartado en el artículo 108.2 de LPL, en virtud del cual será nulo el despido *"de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo"*.

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

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

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

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

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

## Respuesta

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

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

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 13 que, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes, como será la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

*Solicitud Q1/07/2007*

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

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

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

## Respuesta

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

## Queja en proceso de subsanación

*Solicitud Q/11/2007*

**Práctica discriminatoria hacia mujeres embarazadas por parte de una empresa.**

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

## Análisis

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

## Pendiente de subsanación

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

### *Quejas admitidas (QA)*

*Solicitud QA/11/2006*

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

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

### **Análisis**

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

### **Situación**

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

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

*Solicitud QA/14/2006*

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

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

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

## Análisis

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

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

## Recomendación

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



## Cumplimiento de la recomendación

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

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

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

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

*Solicitud QA/18/2006*

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

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

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

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

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

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

## **Análisis**

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

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

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

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

### Recomendación

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

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

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

### **Cumplimiento de las recomendaciones**

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

*Solicitud QA/09/2007*

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

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

### **Análisis**

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

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

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

### Situación

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

### c) Denuncias

#### *Solicitud D/06/2006*

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

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

## Análisis

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

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

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

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

## Recomendación

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

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

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

*Solicitud D/01/2007*

### **Denuncia la falta de espacios para amamantar o lactarios.**

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

### **Análisis**

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

*Solicitud D/02/2007*

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

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

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

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

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

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

### **Análisis**

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



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

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

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

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

## Situación

Esta denuncia se encuentra en fase de valoración.

*Solicitud D/15/2007*

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

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

### **Análisis**

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

### **Situación**

Esta denuncia se encuentra en fase de valoración.

*Solicitud D/18/2007*

### **Denuncia sobre la letra de una canción machista-sexista.**

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

### **Situación**

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

### 3.4 Dictámenes

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

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

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

## 4 PERSONAL Y PRESUPUESTO ECONÓMICO

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

### 4.1 Personal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2 Presupuesto económico

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

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

### Presupuesto año 2006 (junio-diciembre)

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

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

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

#### Presupuesto año 2007

Concepto	Capítulo I	Capítulo II	Capitulo VI	Total
Asignado	333.804,00	292.680,00	20.000,00	<b>646.484,00</b>



## 5 RESUMEN

Este Informe Anual responde al periodo comprendido entre el 24 de mayo de 2006 al 24 de mayo de 2007 y su finalidad es ofrecer una descripción detallada de las múltiples y variadas actuaciones realizadas por la Defensoría para la igualdad de Mujeres y Hombres.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano de carácter independiente, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de nueva creación, cuyo fin es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y la defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo relativas al sector privado.

Este órgano ha sido creado por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su naturaleza, límites, funciones, organización y funcionamiento se encuentran regulados por el Decreto 119/2006, de 13 de junio, de Presidencia del Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La defensa de ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado es el modelo específico y especializado de atención que compete a la Defensoría, en base a las funciones que la Ley 4/2005 expresamente le ha encomendado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6 VALORACIÓN

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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