



EUSKO LEGEBILTZARRA
PARLAMENTO VASCO

EMAKUME ETA GAZTERIA BATZORDEA COMISIÓN DE MUJER Y JUVENTUD

VIII. legegintzaldia / VIII legislatura

2007.10.04 / 04.10.2007

BATZORDEAREN BILKUREN ALDIZKARIA

DIARIO DE COMISIONES

Gaia-Asunto: Comparecencia de la defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a petición propia, al objeto de presentar el primer Informe Anual de la Defensoría.

SUMARIO

	Página
- Se abre la sesión.	3
- Primer punto del orden del día: "Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión celebrada el día 20 de septiembre de 2007".	3
- Segundo punto del orden del día: "Comparecencia de la defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a petición propia, al objeto de presentar el primer Informe Anual de la Defensoría".	3
- Tercer punto del orden del día: "Ruegos y preguntas".	21
- Se levanta la sesión.	21

Se abre la sesión a las diez horas y ocho minutos.

La **PRESIDENTA** (Auzmendi Munduate): Emakumea eta Gazteria Batzordeari hasera emango diogu.

Lehenengo puntua: "2007ko irailaren 20an egindako bilkuraren akta irakurri eta, hala badagokio, onestea". Inork ezer esatekorik ez baldin badu, onartuta gelditzen da.

Bigarren puntuarekin jarraituz: "Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako defendatzailearen agerraldia, berak eskatuta, defendatzailearen lehen urteko txostena aurkezteko".

Eta besterik gabe, hemen ditugu Maite Erro eta Pilar Sanz, eta beraiei emango diegu hitza.

La **DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** (Erro Jauregi): La solicitud de comparecencia en la Comisión de Mujer y Juventud responde al cumplimiento del artículo 73.3 de la Ley 4/2005, donde se establece que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha de presentar su informe anual ante el Parlamento Vasco.

En cuanto a las actuaciones que debe incluir este informe, el mencionado artículo en el apartado 1 y 2 indica que debe incluir, al menos, los siguientes contenidos: Relación de las investigaciones llevadas a cabo, de oficio y a instancia de parte, y el resultado de las mismas, señalando las recomendaciones y propuestas de conciliación y si han sido aceptadas o no. Relación de las quejas rechazadas y sus motivos. Relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75; la defensoría es órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral. Y cualquier otra cuestión que se considere de interés.

El apartado tercero de este informe anual incluye una descripción detallada de las actuaciones indicadas en dicho artículo. Esto es, cuestiones relacionadas con la delimitación de términos; características de la ciudadanía atendida; y la descripción de 40 solicitudes planteadas en la defensoría durante estos doce primeros meses de andadura: 24 consultas, 11 quejas y 5 denuncias.

A su vez, el apartado segundo del informe da cuenta de actuaciones directamente relacionadas con la puesta en marcha de la defensoría. Esto es, cuestiones básicas y relacionadas con las funciones atribuidas a esta institución en el artículo 64.2 de la Ley 4 /2005. Concretamente, en los apartados A, B, C, y D se establecen funciones como investigar, facilitar vías de negociación y recomendaciones, prestar asesoramiento y servir de cauce para la resolución de casos de acoso sexista, que requieren todas ellas de actuaciones previas para la atención a la ciudadanía que plantea una solicitud en la defensoría, bien en formato de consulta, queja o denuncia.

Es evidente que, tratándose del primer año de andadura, las actuaciones que han requerido una importante inversión de tiempo son las relacionadas con la localización de la sede, equipamiento de la misma, definición de un aplicativo informático para la tramitación de expedientes, aproximación en la delimitación y cuantificación del sector privado por ser su ámbito de actuación, formación del personal, etcétera.

El apartado g) del mismo artículo atribuye a esta defensoría la responsabilidad de difundir las actividades que realiza y sus investigaciones. La difusión es en sí misma de suma importancia cuando el recurso es de nueva creación y, por ello, desconocido por la ciudadanía. También lo es cuando la intervención de este recurso en el sector privado depende de la solicitudes planteadas por la ciudadanía.

Con la finalidad de difundir la existencia y los fines de esta institución, se han llevado a cabo actuaciones relacionadas con la definición y desarrollo de la imagen corporativa, elaboración y divulgación de un folleto, presencia en los medios de comunicación, organización del seminario



internacional sobre defensorías de género, encargo de tres investigaciones a equipos de profesionales especialistas en la materia de la UPV, entre otras.

También, según los apartados h) e i), compete a la defensoría proponer mecanismos de colaboración con la institución del Ararteko, con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con la autoridad laboral, etcétera. En esta línea, además de haber trasladado propuestas de colaboración a estas instituciones, a la UPV y a las defensorías de género de los países nórdicos, se han desarrollado contactos con la Dirección de Derechos Humanos, con organizaciones sindicales, con cajas de ahorro, con asociaciones de mujeres, con otras instituciones públicas del Estado y de Europa, etcétera.

En definitiva, el presente informe anual incorpora estas cuestiones y también otros dos apartados con aspectos relacionados con los fundamentos jurídicos de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, concretamente el primero, y con el personal y presupuesto económico, el cuarto.

Previamente a abordar otras cuestiones en esta comparecencia, voy a hacer un breve recorrido sobre los antecedentes del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. ¿Qué tipo de reivindicaciones planteaban las mujeres en el siglo XVIII? Tenemos constancia de que mujeres de esta época reivindicaban el derecho a la educación, el derecho al trabajo, los derechos matrimoniales y de respeto a las hijas e hijos, el derecho al voto, y también el deseo de abolición de la prostitución, de los malos tratos y de los abusos dentro del matrimonio. Estas peticiones fueron recogidas en el cuaderno de quejas y reclamaciones redactado hace aproximadamente 218 años en Francia, en París concretamente, en 1789.

En Inglaterra, tres años más tarde Mary Wollstonecraft publica el libro *Vindicaciones de los derechos de las mujeres*. También esta autora plantea cuestiones similares a las expuestas previamente, y concretamente la igualdad entre los sexos, la lucha contra los prejuicios sustentados en estereotipos de sexo-género, la independencia económica de las mujeres, una educación igual para niñas y niños, y el empoderamiento de las mujeres a través de la participación política y la representación parlamentaria.

Han transcurrido más de dos siglos, y haciendo una breve reflexión sobre estas y otras aportaciones, es más que evidente que hemos recorrido un largo camino y que los avances no son en absoluto desdeñables. Por ello, a modo de pinceladas, resulta interesante recordar las contribuciones que se han ido proponiendo desde diferentes foros. Pero previamente mencionar que al término *discriminación* originariamente se le atribuye un significado neutro, y se utiliza para agrupar y establecer diferencias entre características determinadas. Sin embargo, es con el derecho antidiscriminatorio cuando este término también adquiere un significado peyorativo, puesto que se utiliza para identificar y categorizar diferencias injustas. Por tanto, no cabe hablar de discriminaciones justas, sino que toda discriminación, precisamente por ser tal, está impregnada siempre de componentes de injusticia.

Como decía, ¿cuáles son los avances importantísimos que se han producido en materia de igualdad y no discriminación en un período corto de tiempo, 29 años desde la aprobación de la Constitución, sin olvidar los 36 años posteriores a la Guerra Civil con un régimen dictatorial?

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho fundamental de la igualdad y no discriminación por razón de sexo, e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. También el Estatuto de Autonomía de Euskadi, un año más tarde, en su artículo 9 indica que los derechos y los deberes fundamentales de los ciudadanos del País Vasco son los establecidos en la Constitución.

La igualdad entre mujeres y hombre es un principio jurídico universal, recogido en diferentes textos internacionales emanados principalmente de los siguientes tres foros:



La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 79; posteriormente se incorporan avances importantes en esta materia en dos conferencias, en la de Nairobi en 1985, y en la de Pekín, diez años más tarde.

Así mismo, la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres hace parte de un principio fundamental en la Unión Europea a partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, y que los estados miembros de la Unión deben incorporar con el objetivo de lograr dicha realidad. En esta línea los textos de las directivas 2002/73, 2004/113, 2006/54, del Parlamento Europeo y del Consejo, introducen cuestiones relacionadas con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación, y recogen las principales disposiciones y novedades derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Entre las disposiciones reseñables, se encuentran las siguientes:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental del Derecho comunitario, una misión y un objetivo, e impone la obligación de promoverla en todas sus actividades.

El marco jurídico para la adopción de medidas comunitarias para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en asuntos de empleo, ocupación y retribución para un trabajo de igual valor. La igualdad retributiva para un trabajo de igual valor constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Subraya que los estados miembros de la Unión deberán seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra la diferencia retributiva entre mujeres y hombres y contra la línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral; en definitiva, contra la segregación horizontal y vertical.

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y constituyen discriminación por razón de sexo. A efectos de estas directivas, este tipo de discriminación se produce en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, así como en el lugar de trabajo. Al empresariado y aquellas personas responsables de la formación profesional les corresponde adoptar medidas para combatirla, y principalmente medidas preventivas.

El trato desfavorable por embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas), y, en consecuencia, plantean disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular, el derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso y el derecho a las mejoras laborales acordadas durante su ausencia (cuestiones que se encuentran recogidas en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007). Y también a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible del permiso de paternidad, garantizando al mismo tiempo sus derechos laborales.

La disposición para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada en caso de discriminación por razón de sexo. Como medida de protección a la víctima por discriminación por razón de sexo, faculta a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos en nombre o en apoyo de una o un demandante.

En resumen, a lo largo de más de treinta años el Parlamento Europeo y el Consejo, mediante directivas, resoluciones, reglamentos, disposiciones y novedades derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, regulan y desarrollan principios dirigidos a la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres. En la actualidad estas aportaciones están contribuyendo, aunque con diferencias notorias en cuanto al nivel de compromiso por parte de los estados miembros de la Unión, a dar una cohesión en esta materia, desarrollando la interpretación jurídica del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y concretando estrategias e instrumentos a aplicarse en la Administración pública, las relaciones de trabajo, la protección y la seguridad social, el acceso y la promoción en el empleo, la protección del embarazo, las prestaciones por maternidad y paternidad, la conciliación, el acoso por razón de sexo, la igualdad retributiva por trabajo de igual valor, la participación equilibrada en puestos de toma de



decisión, hasta las relacionadas con la imagen de las mujeres en la publicidad y medios de comunicación.

En un contexto más próximo, disposiciones de esta naturaleza han sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La aprobación de estas leyes representa hitos históricos sin precedentes.

Finalmente, el Consejo Europeo de Niza en el año 2000 instó a desarrollar el conocimiento, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias, concretamente mediante la creación del Instituto Europeo de Género. Es a finales de 2006 cuando se publica el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con el objetivo de realizar tareas de coordinación, centralización y difusión de datos, investigaciones, creación de redes, proyección pública de la igualdad entre mujeres y hombres, realce de la perspectiva de género, desarrollo de instrumentos para la supresión de toda forma de discriminación por razón de sexo y la incorporación de la dimensión de género en todas las políticas comunitarias.

La creación de recursos responde a la constatación de que la igualdad de género no es alcanzable exclusivamente con el desarrollo legislativo y la correspondiente obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y las políticas nacionales resultantes, puesto que luchar contra la discriminación por razón de sexo requiere también de sólidos mecanismos para su implementación. Reflexiones de esta característica dan cuenta de los motivos que han guiado la incorporación del título 4 en la Ley 4/2005 y por la que se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pero también porque en la actualidad se reconoce y se constata que persiste la desigualdad y la discriminación de las mujeres. Y así lo avalan las estadísticas.

Por ejemplo, tomando como fuente el informe elaborado por la Comisión Europea presentado en julio de 2007 sobre la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras de treinta países de la Unión Europea, se constata que las mujeres no somos iguales a los hombres en cuanto a salarios se refiere, puesto que las mujeres perciben un salario medio inferior, en términos generales el 15 % menos, y en el sector privado el 25 % menos. Diferencia salarial que sólo ha disminuido en dos puntos en los últimos diez años, desde 1995 a 2005, y en el Estado español dos puntos en veinticinco años. Y esta brecha llega al 30 % entre los trabajadores y trabajadoras de 50-60 años, y también entre graduados y graduadas, y la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras es del 32 % cuando la experiencia laboral de ambos grupos es de 30 años.

Por sectores, las mujeres trabajadoras en la banca ganan el 37 % menos, en la industria el 34 % menos, en servicios de negocio el 29 % menos, en la minería 27 % menos, en el comercio el 26 % menos, en servicios el 25 % menos, en hoteles y restaurantes el 18 % menos que sus compañeros varones. En la CAE el salario medio de las mujeres es del 32,3 inferior a la de los varones. Y esta es una encuesta del salario en la industria y servicios.

En relación al trabajo parcial, se constata que es un empleo atípico y asociado con un elevado grado de feminización: el 80 % de los contratos a tiempo parcial corresponde a mujeres. Para la mayoría de las mujeres esta forma de empleo no tiene como finalidad la conciliación de la vida laboral y familiar, sino que viene dado por el hecho de no haber encontrado un empleo a tiempo completo. Sólo el 3,5 de los varones optan por el trabajo a tiempo parcial por motivos familiares (cuidado de criaturas o personas dependientes). En la Unión Europea el 6 % de los varones inactivos en comparación al 51 % de las mujeres inactivas son por motivos de atención a las responsabilidades familiares. En España este dato es superior, 67 %, y uno de los más altos entre las mujeres de la Unión Europea. En la Comunidad Autónoma de Euskadi el 3,9 de los hombres y el 24,9 de las mujeres tienen una jornada laboral a tiempo parcial.

En cuanto a la presencia de las mujeres en puestos directivos y altos cargos se constata que es en el sector privado y en el campo empresarial donde se encuentran las mayores desigualdades. De



los 35 puestos de presidencia existentes en las empresas del Ibex 35 sólo una presidencia se encuentra ocupada por una mujer; de las 41 vicepresidencias, sólo una mujer es vicepresidenta; de los 379 puestos de consejeros o consejeras, sólo el 3,7 están ocupados por mujeres; y los 8 puestos de consejero secretario o consejera secretaria, secretaria están desempeñados por varones. Es evidente hoy por hoy que el mundo de la gran empresa es un espacio dirigido y gestionado exclusivamente por hombres. En las cátedras de la UPV las mujeres sólo representan el 19,7 %. En entidades empresariales (Index, Puleva y CEPSA) las mujeres representan el 3,4 %, sin olvidar que en Telefónica, Iberdrola, Endesa, ACS no hay ninguna mujer en puestos de toma de decisión. En las asociaciones empresariales la presencia de las mujeres es entre el 5,5 y el 7,8 %. En colegios de profesionales la presencia de las mujeres se encuentra entre el 6,3 y el 8,6. En cadenas de televisión, periódicos, emisoras, entre el 10,8 y el 11,4.

Las mujeres dirigen principalmente empresas propias, en las que en la mayoría de los casos son ellas las únicas empleadas: 46,5 %, frente a 24,3 en el caso de los varones directivos. Este dato desciende notablemente en el caso de empresas con menos de 10 asalariados o asalariadas, donde el 72,1 % de los puestos gerenciales están ocupados por hombres, y la representación de los varones se incrementa al 78,1 cuando la empresa tiene más de 10 empleados o empleadas.

Se señala que las barreras que encuentran las mujeres para acceder a los puestos directivos en las empresas son más difíciles de superar que en otros ámbitos de poder, y entre otros factores se identifican los tres siguientes: por existir mayor dificultad para establecer cuotas en el sector privado; menor eficacia de las políticas de igualdad en este contexto; y como resultado de que el sector privado no ha considerado que la representación igualitaria, además de hacer parte de la responsabilidad corporativa, puede ser un objetivo de carácter económico, cuestión esta avalada por diferentes estudios. Además, podríamos añadir que resulta difícil comprender el escaso impacto que han tenido los cambios sociales y formativos protagonizados por las mujeres con el objeto de superar el techo de cristal en el ámbito empresarial.

En relación a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se constata que la estimación del acoso sexual en el trabajo, en base a los últimos datos de la encuesta de población activa, es que el 15,5 % de las mujeres trabajadoras han sufrido algún tipo de acoso sexual en el último año; si bien este porcentaje se reduce al 9,9 % cuando las mujeres reconocen que las situaciones vividas se corresponden y son propias del acoso sexual.

En resumen, las situaciones de discriminación más habituales informadas por las mujeres hacen referencia a menor sueldo en puestos de la misma categoría, la dificultad de acceso a puestos de mayor nivel, la asignación de tareas menos cualificadas, el trato verbal discriminatorio, y las dificultades son mayores para las mujeres en aquellos sectores masculinizados.

Y otro apartado al que sí me gustaría hacer referencia es en cuanto a la inserción laboral de las mujeres mejor preparadas de nuestra Comunidad, puesto que la Comunidad Autónoma de Euskadi tiene el 26,1 de graduadas y graduados superiores en ciencia y tecnología por cada mil habitantes, y se encuentra a la cabeza de los países de la Unión Europea. La población universitaria de egresados y egresadas durante los años 98-2001 es casi de 40.000 chicos y chicas, correspondiendo a mujeres egresadas el 60 %, y el 40 % son chicos licenciados en la universidad.

También recordar que entre el alumnado de posgrado que realiza el doctorado o masters el 62 % son mujeres. Sin entrar a mencionar aspectos relacionados con expedientes académicos, índices de éxito, menciones de honor, etcétera, en el seguimiento realizado a los tres años de finalizar los estudios universitarios se constata que la tasa de empleo es superior en los varones, la tasa de paro es superior en las mujeres, el empleo encajado es superior en los varones, el tiempo medio para encontrar el primer empleo es inferior para los varones, el 9,2 % de las mujeres y el 20,7 % de los varones cobran un salario superior a 1.500 euros al mes. En cuanto a las diferencias salariales, como media, los varones cobran un salario medio superior a las mujeres, que oscila entre el 21,1 en 2001 y el 17,5 en 2006. Además, resulta incomprensible o difícil de explicar por qué estas mujeres no se encuentran desempeñando puestos de alta dirección o toma de decisión en nuestro entramado económico y empresarial.



La creación y puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres representa un hito histórico para la ciudadanía en general, pero sobre todo para las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a partir de la aprobación por este Parlamento de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Valoro así este hecho por las razones siguientes.

Primero, porque la creación y puesta en marcha de esta defensoría responde al cumplimiento de dos directivas del Parlamento Europeo y del Consejo. La necesidad de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres se encuentra establecido en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre, y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, de 13 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo. En ambos artículos se plantea que los estados miembros de la Unión designen organismos que entre sus funciones figure 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.

Existe una dilatada experiencia en la creación y funcionamiento de este tipo de recursos especializados e independientes en materia de igualdad y no discriminación; por ejemplo, los países nórdicos implantaron defensorías de género hace ya mucho tiempo: Noruega en 1979, Suecia en 1980 y Finlandia en 1988. En cuanto a la situación en la que se encuentran estos países en materia de igualdad y no discriminación, según el informe del Foro Económico Mundial de 2006 sobre la brecha de género, en cuanto a cuatro categorías fundamentales que se miden –por una parte está la participación económica y oportunidades, que hace referencia al índice de empleo, salarios y accesos de alto rango; educación; salud; y empoderamiento político– y recabando datos de 115 países, constata que los tres primeros países donde existe menor brecha de género en los indicadores medidos son Suecia, Noruega y Finlandia en este orden. Es decir, países que tienen una larga trayectoria en el establecimiento de recursos públicos para intervenir en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En segundo lugar, la creación de esta defensoría representa un hito histórico, porque implica un firme compromiso político, cuyo resultado pone en evidencia que es la Comunidad Autónoma de Euskadi la única administración pública del Estado español que lidera la creación de un recurso específico y especializado para la intervención en el sector privado ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo.

Tercero, porque la creación y puesta en marcha de este órgano autónomo, de carácter independiente y que emana de este Parlamento, es sin duda alguna un activo innovador, puesto que amplía la responsabilidad de vigilancia de los poderes públicos al sector privado en materia de la defensa del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y pone a disposición de la ciudadanía un recurso público donde exponer y denunciar aquellos comportamientos que quebrantan dicho derecho fundamental. Además, la creación y puesta en marcha de esta defensoría representa un activo pionero, porque es el primer recurso público de esta naturaleza que se crea en una comunidad autónoma del Estado español, pero, también con respecto a la casi totalidad de los países que integran la Unión Europea.

Finalmente, la creación y puesta en marcha de este servicio por el Gobierno de nuestra Comunidad para intervenir en el campo específico y especializado de las presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo, se encuentra en la línea de lo expuesto por el comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades Vladimir Špidla. Recientemente, el alto comisionado plantea a los países de la Unión la creación de defensorías de género para combatir y erradicar la discriminación por razón de sexo. Y esto era en julio de 2007.

En definitiva, representa un esfuerzo reseñable dirigido a cumplir el objetivo esencial de promover una Europa libre de discriminaciones por razón de sexo, un firme compromiso con el afianzamiento de la democracia y la erradicación de la discriminación de las mujeres, así como con la promoción de la justicia social, y la equidad entre mujeres y hombres.



En cuanto a las líneas de actuación de la defensoría, considero importante indicar que las características del elenco de solicitudes planteadas en la defensoría –consultas, quejas y denuncias– en este primer año de andadura dan cuenta de problemáticas producidas principalmente en dos ámbitos: en el ámbito laboral, por cuestiones relacionadas con la maternidad, la conciliación de la vida profesional y familiar, condiciones laborales, categoría profesional, acceso al empleo y acoso sexista; y en el ámbito asociativo, por problemáticas relacionadas con restricciones o impedimentos para la plena participación de las mujeres en asociaciones diversas, así como derivadas de la no aceptación de mujeres como socias de pleno derecho en las mismas.

La creación de la defensoría implica constatar y visibilizar dos cuestiones de gran calado y relevancia social, principalmente para las mujeres. Por una parte, hace parte de los avances en el desarrollo de la legislación de la Comunidad Autónoma de Euskadi y por otra, del compromiso con el afianzamiento de la democracia y la erradicación de la discriminación de las mujeres. Puesto que es incuestionable que el marco jurídico es necesario para lograr estos dos objetivos, pero también lo es la aplicación plena y eficaz de dicho marco, que la ciudadanía los conozca, que la ciudadanía ve por los derechos que le amparan, y que existan mecanismos que vigilen su cumplimiento.

Dado que el mandato de la defensoría es la vigilancia del cumplimiento del derecho fundamental de la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado y la defensa de la ciudadanía ante presuntas prácticas o situaciones de discriminación por razón de sexo, esta defensoría debe abordar principalmente tres ámbitos de actuación, que son centrales para su puesta en marcha. Estos ámbitos, a su vez, responden directamente a mandatos atribuidos en la Ley 4/2005. Esto es, el artículo 64.2.a, b y c establece que la defensoría debe practicar investigaciones, facilitar vías de investigación y dirigir recomendaciones y prestar asesoramiento a la ciudadanía ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

En esta línea se encuentran las actuaciones que esta institución lleva a cabo con el fin de protocolizar la atención de la ciudadanía en todas las fases a través del establecimiento del sistema informático para la tramitación de expedientes; desarrollar el procedimiento para las resoluciones que finalizan con medidas de conciliación para ambas partes –está sin desarrollar en el decreto–; desarrollar la propia doctrina en base a aportaciones de la producción científica, legislativa, jurisprudencial, estadística, etcétera –para ello, contará con un foro de personas expertas procedentes de campos de conocimiento complementarios: del área jurídica, económica, sociológica, antropológica, laboral, etcétera–; y realizar estudios sobre la discriminación salarial y retributiva, asociaciones ciudadanas, legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria, medios de comunicación, elaboración de propuestas de legislación y reforma legislativa, etcétera.

El otro ámbito, el segundo ámbito, la difusión de la existencia y fines de la defensoría, para que la ciudadanía conozca este recurso de nueva creación y haga valer los derechos que le amparan, a través de actuaciones como elaborar materiales informativos sobre situaciones de discriminación por razón de sexo; folletos divulgativos sobre mujeres en puestos de toma de decisión, acoso sexista, situación en el acceso y en la promoción interna, brecha salarial, convenios colectivos, discriminación en el ámbito asociativo, etcétera, etcétera; poner en marcha la página web, portal temático, para dar a conocer la defensoría; elaborar y poner en marcha el observatorio sobre la discriminación por razón de sexo en el sector privado; participar en los medios de comunicación; y organizar y participar en seminarios, jornadas y reuniones de distinto nivel, para dar a conocer la defensoría.

Y tercero, otro de los ámbitos de competencia de la defensoría son las actuaciones relacionadas con el apartado h) del artículo 64.2 de la Ley 4/2005, que hace referencia a proponer mecanismos de coordinación con la institución del Ararteko, Emakunde, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Siguiendo la línea de contactos iniciados en este primer año de andadura, se llevarán a cabo actuaciones dirigidas al desarrollo y consolidación de redes de colaboración para el intercambio de



experiencias y conocimiento, así como la protocolización de actuaciones conjuntas, cuando las situaciones así lo requieran, con la institución del Ararteko, Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Inspección de Trabajo, Consejo Vasco de la Juventud, UPV, Consejo Superior de Cooperativas de la CAE, agentes sociales, partidos políticos, asociaciones de mujeres, defensorías de género en el contexto internacional, organismos para la igualdad y no discriminación en el extranjero, Instituto Europeo para la Igualdad de Género, etcétera, etcétera.

Creo firmemente que estos son los ejes y objetivos centrales de esta defensoría, y pilares fundamentales para responder al mandato asignado, esto es, la atención de la ciudadanía ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo relativas al sector privado. Pero también sostengo que su desarrollo, afianzamiento y legitimación depende del firme compromiso, apuesta incondicional, complicidad y apoyo de la ciudadanía en general, y principalmente de entidades como agentes sociales, partidos políticos, de instituciones que entre sus fines tienen el mandato de velar por la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como de todas y cada una de las personas que integran esta comisión.

Para concluir, no puedo dejar pasar esta ocasión sin transmitirles que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres está abierta a todas las sugerencias que ustedes con su buen saber hacer deseen aportar para que su puesta en marcha sea efectiva en la solución de situaciones que impiden y dificultan el avance en la consecución de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones para toda la ciudadanía en general, pero especialmente para las mujeres de nuestra Comunidad.

La **PRESIDENTA**: Taldeen txanda bat hasiko dugu. Eusko Alkartasuna taldetik Altzelai andereak dauka hitza.

La Sra. **ALTZELAI ULIONDO**: Nire taldearen izenean eskerrak eman dizkiguzun azalpenengatik. Egia esan, gaurko agerraldi honen arrazoia defentsoriak duela gutxi argitaratu duen txostenaren azalpena ematea zen. Eskertzekoa da txosten hau taldeei gaurko agerraldia baino lehen igorri izana; horrek esan nahi du agerraldia egiten denerako dagoeneko irakurria dugula eta, beraz, iritzi bat izan dezakegula.

Eta honen inguruan, zuk hainbat datu aipatu dituzu. Horiek ere ezagunak zitzaizkigun, duela gutxi Emakunderen agerraldi bat izan genuelako, eta jakin izan genuen zeintzuk diren gaur egun gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak Euskal Autonomia Erkidego honetan. Eta datuek erakusten digute egun oraindik berdintasuna urrun dagoela. Eta zure txostenean jasota dauden kexa horiek edo egiten diren galderek edo egiten diren eskaerek horrela azaltzen dute. Egia da, eta datu objektibo bat da hiritar emakumeek oraindik diskriminazioa pairatzen dutela.

Niri datu modura deigarria iruditu zait 40 galdera, eskaera edo kexa horietatik 19, ia erdiak, lan-harremanekin zutela zerikusia. Beraz, esaten denean ez dugula berdin kobratzen, diskriminazioa dagoela lan-harremanen esparruan, ez da esaten den zerbait, baizik eta objektiboki egun pairatzen den errealitate bat da. Horrek deitu dit atentzioa, ia kexen erdiak lan-harremanekin harremana izatea. Nik espero nuen erakunde gastronomikoetako sarrerak edo festetan pairatzen den diskriminazioak agian izango zutela pisu gehien, baina ez da horrela izan, lan-harremanek dute pisu gehien. Eta aipatzen dut behin eta berriz, zeren azken finean emakumearen garapenerako inportantea da lan-merkatuan aktiboki parte hartzea, emakumearen autonomiarako besteak beste.

Egia esan, ez daukat ezer gehiago esatekorik. Azken finean erakunde honetatik egin den txosten bat da eta berak burutu dituen gauzen inguruan egin den txosten bat da, eta beraz, ez daukat inolako ezer esatekorik. Eta azpimarratu esandakoa.

La **PRESIDENTA**: Ondoren Ezker Abertzalea taldeko Mitxelena andereak dauka hitza.



La Sra. **MITXELENA ARISTONDO**: Gaur Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsoriaren urteko txostena aztertzeko bildu gara. Defentsoria Berdintasun Legearen arabera emakumeen bazterkeria-egoerei erantzun eraginkor bat emateko sortutako erakundea da.

Ikuspegi orokorretik, txosten honek erakusten du sortu duzuen defentsoria-eredu honek ez duela bermatzen bazterkeria-egoerei erantzuteko eraginkortasunik. Ezker Abertzaleak Berdintasun Legearekin salatu bezala, legeak berak dituen hutsune estrukturalak, ahalmen loteslerik eza eta definiziorik eza erakunde honen baitan birproduzitzen baitira. Jendarteak guneak sortu behar ditu emakumeak babesteko eta pairatzen dugun diskriminazioarekin bukatzeko, baina gune horiek ezin dute Gobernuari erabat lotuak egon. Eragiteko gaitasuna izateko autonomia minimoa behar dute izan, eta kasu honetan ez da horrela gertatzen.

Beste alde batetik, Berdintasun Legeak jasotzen du txostenean azterlanak egiteko garaian Euskal Herriko errealtatea kontuan hartu behar dela. Eta txosten honetako azterlanen inguruko informazioa aztertu ondoren, esan behar da ez dela errealtate hori kontuan hartzen. Eta hori zuzentzeaz gain, azterlan horiek ere batzorde honetako kideei helaraztea eskatuko genizueke.

Egin diren kontsulta, kexa, salaketa, emandako gomendio eta abarri dagokienez, txosten honetan guztira 40 eskaeraren inguruko informazioa agertzen da. Baina harrigarriena, 40 kasu gutxi iruditzen bazaizkigu ere, defentsoriak zuzenean kudeatu dituenak soilik 25 dira, eta beste 15ak beste erakundetara bidali dira, argi utziz, txostenean bertan onartzen den bezala, emakumeek ez dutela ezagutzen erakunde hau. Soilik 5 salaketa kudeatu dira, eta 5 horietatik 1i bakarrik egin zaio gomendioa, beste 2 eginbide-fasean omen daude. Gainera, 5 salaketa horiek kudeatu izanak ez du argitzen salatutako egoerei itenbidea eman zaienik.

Txostenean egiten den 40 eskaera horien banaketak erakusten du sailkapena ez dela egiten eremu publiko eta pribatuari dagokionaren arabera, salaketa jartzen deneko enterearen titularitatearen arabera baizik. Honen atzean ezkututzen den tranpa agerian geratzen da, hau da, emakumeei ezin zaie exijitu salaketa edo kontsulta bat egitea kontutan hartuz zein den salaketaren eragite-eremua eta zein den zuzentzen den leihatilako eskumena. Defentsoria batek erantzun integrala emateko beharra du. Eta zentzu honetan, berdin dio salaketa elkarte bati dagokion, gune publiko bati edo komunikabide bati. Defentsoria gai izan behar da emakumeek planteatzen ditugun diskriminazio-egoera orori erantzun bat emateko, bestela iruzur baten aurrean egongo ginateke.

Aurreko horren adibide ditugu txostenean agertzen diren hainbat eskaera, kasu CD15/2006, 63. orrialdean egindako eskaera, zeinetan lehenengo erantzunean defentsoriak jakinarazten dion eskaera egin duenari Ararteko erakundera joan behar duela kexa jartzera, administrazio publikoko erakunde ez, enpresa batez ari denez, baina ondorengo analisisian onartzen da kexa sektore pribatuko gaitzat hartu beharko litzatekeela, gerora egindako azterketaren ondorioz. Eta gure galdera da: zer dela-eta egin da azterketa hori, eskaera egin duenari lehenengo momentutik Arartekoarengana jo behar duela esan zaionean. Eta kezkatzen gaituena da lehenengo erantzuna emandakoan ere defentsoriak berak ez daukala argi kasu horretan kudeaketa nori zegokion.

Erakundearen eragite-eremua ez da behar bezala definitzen, honek inplikitzen dituen praktikara begirako zailtasun guztiekin. Nolabaiteko inprobisazioan ari dela onartu egiten da txostenean bertan. Hau oso larria iruditzen zaigu, gaiak duen garrantzia eta egoera kezkatzen duen seriotasuna kontuan hartuz. Beraz, exijitzen dugu eragite-eremuari dagokion definizio bat berme modura egitea.

Oso larria da egin diren eskaera guztietatik 18 kasu lanaren esparruan emandako bereizkeria-egoerei dagozkiela. Honek agerian uzten du oraindik ere emakumeek lan munduan bizi behar izaten duten diskriminazio eta prekaritate estrukturala. Gainera, txosten honetako azterlan batean jasotzen den moduan, legeak ezartzen duenetik egiten denera alde handia dago. Honen harira, kasu zehatz bat aipatu nahi dugu, emakume-talde handi batengan eragin zuzena izan zuelako: kontserberen kasua, C167/2006. Sei hilabeteko aldarrikapen eta greba egiten ari zirelarik bildu ziren defentsorearekin. Gatazka hau duela ia urtebete gertatu zen, eta harritzen gaitu txostenaren itxiera-



datan, maiatzean, oraindik ere kexa formalizatu ez izanaz. Honen zergatiaren inguruko informazioa exijitzen dugu. Emakumeek sufritutako arazo larri horri erantzuteko determinazio handiagoa erakutsi behar du erakunde honek. Eta galdera da: gizartean sortzen diren gatazka kualitatiboki pisuzkoei erantzuna emateko horrenbestezko zailtasunak baldin baditu erakunde honek, non bilatu behar dugu emakumeek babesa eta erantzuna?

Honi loturik, jendartean azken urteetan hainbesteko harridura, gatazka eta sufrikario sortu duen gaiaren inguruan, alardearen inguruan alegia, erakunde honek izan duen esku-hartzea salatu nahi dugu. Erakunde honek ez du ahalmen loteslerik Berdintasun Legea betearazteko, eta bai Arartekoa eta bai defentsoria bera agerian gelditu dira. Gure ustez, alardeen kasuan, publiko eta pribatuaren auzia gainditu eta berdintasunaren auziak gailendu behar du.

Esan bezala, ez Arartekoak ez defentsoriak ez dute gaitasunik izan, konpetentziak izan edo ez, tamaina honetako gatazka sozial bati irtenbidea emateko edo soluziobideak eskaintzeko herri horietako emakumei. Eta defentsoriaren kasuan, txosten honetan ez da agertzen inongo ekimenik edo neurririk gatazka honi irtenbidea emateko helburuarekin ere. Defentsoriaren lana kasu honetan ez zaigu iruditzen bertara joatera mugatu behar denik.

Defentsoriaren zeregin garrantzitsua Berdintasun Legea betetzea eta betearaztea da erakunde horren eraginkortasunaren berme moduan. Baina erakunde honen urtebeteko ibilbideak erakusten digu erakunde honek ez duela ahalmen loteslerik Berdintasun Legea betearazteko, eta, ondorioz, erakunde honen eraginkortasuna bera dela zalantzan jartzen ari dena. Beraz, emakumeok pairatzen dugun diskriminazio-egoerei benetako erantzun integrala eman nahi bazitzaie erakunde honetaz baliatuz, azpimarratu behar da ez dela horrela izaten ari.

La **PRESIDENTAO**: Ondoren, Alderdi Popularreko Garrido andereak dauka hitza.

La Sra. **GARRIDO KNÖRR**: Lehendabizi, eskerrak eman nahi dizkiogu Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako defendatzaileari, defentsa-erakundearen lehen urteko txostenari buruz eman dituen azalpenengatik. Egia da, txosten hau egin behar zen Berdintasun Legearen arabera, eta horrela egin da.

La Defensoría para la Igualdad es un órgano de nueva creación. Es un nuevo recurso creado al amparo de la Ley de Igualdad, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, cuya regulación y funcionamiento aparece también detallado en el Decreto 119/2006, de 13 de junio. Tanto en la ley como en el decreto se establece la obligatoriedad de presentar un informe anual en el Parlamento Vasco, que es lo que ustedes han realizado, para lo que la defensora para la igualdad hoy ha comparecido en esta comisión.

Yo creo que es un informe valioso, y lo voy a decir así, porque nos permite extraer unas conclusiones, por lo menos a nuestro grupo, al Grupo Popular, sobre el funcionamiento de la defensoría durante este primer año. Usted, señora Erro, nos ha realizado una intervención un tanto genérica, no ha descendido tanto al detalle con muchas de las cuestiones que se plantean en el informe. Y voy a plantear algunas cuestiones en relación a aspectos que se señalan en este informe, y en ese sentido, voy a abordar algunas de las cuestiones concretas que se mencionan.

El objeto de la defensoría es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el ámbito privado. Ustedes reconocen en el propio informe que la delimitación y el deslindar el ámbito de lo público y de lo privado es un tanto dudoso, que el concepto de sector privado no es un concepto definido en el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, hay que definirlo por contraposición a lo que es el sector público. Digo todo esto porque nosotros consideramos que esta dudosa delimitación entre lo público y lo privado puede influir a la hora definir el ámbito de actuación de la defensoría.



Por otra parte, usted también ha señalado que la actuación de la defensoría está condicionada por la iniciativa privada, dado que depende de la iniciativa que surja del ámbito privado. En ese sentido, también manifestar la reflexión, y qué apreciación tienen ustedes al respecto, en cuanto a las reticencias que puede haber por parte de los ciudadanos sobre un órgano de tales características, por considerar que pueda ser fiscalizador en cuanto a la intromisión en ese ámbito privado que señalaba anteriormente, y por entender también que cuando muchos ciudadanos entiendan que existe una vulneración real de ciertos derechos tendrán más garantías y en muchas ocasiones obviamente decidirán acudir a interponer las denuncias correspondientes a los tribunales de justicia.

Otra de las cuestiones que se señalan en el informe es la labor complementaria que se realiza por parte de la defensoría con la institución del Ararteko. En este sentido, se establece la obligatoriedad de establecer mecanismos de coordinación con el Ararteko a través de la suscripción de determinados convenios y acuerdos de colaboración. Ustedes señalan en el informe que se está en proceso de definición de un convenio de colaboración. Nos gustaría preguntarle, concretamente, para cuándo tiene previsto elaborar este convenio de colaboración, que a nosotros nos parece una cuestión muy importante, cuando entendemos que muchas de las actuaciones que puedan realizar ustedes pueden entrar en colisión con las funciones y el ámbito que tiene encomendado el propio Ararteko, y sobre todo, teniendo en cuenta que, a tenor de los datos que también se recogen en el propio informe, 7 de las quejas recogidas, de las solicitudes realizadas a la defensoría para la igualdad han sido derivadas directamente al Ararteko.

En cuanto al procedimiento de investigación, cuya iniciación puede ser de oficio o a instancia de parte, luego viene una frase de instrucción y luego la finalización del procedimiento mediante una resolución, nos gustaría saber qué duración media tiene cada procedimiento de investigación; me imagino que cada procedimiento tendrá una duración diferente. Y también nos gustaría saber, y dado también que muchas de las solicitudes llegan por vía oral, qué garantías se han establecido en cuanto a la confidencialidad de las solicitudes registradas.

En cuanto al ámbito de actuación, ustedes manifiestan en el informe, como es algo obvio, que no entran al examen de las quejas referidas al ámbito de la intimidad. También en este sentido tenemos dudas, porque muchas veces establecer una barrera entre lo íntimo y lo no íntimo se presenta como un tanto difuso y, por lo tanto, establecer esa distinción se presenta un tanto complicado.

Descendiendo ya al número de solicitudes atendidas, en el informe se recoge que se han presentado 40 solicitudes en la andadura de la defensoría –72 % por mujeres, 15 % hombres, 5 % por asociaciones–, de las cuales, consultas han sido 24, quejas 15 y denuncias 5. Nos gustaría saber el número de consultas, quejas y denuncias que han sido formuladas en euskera y en castellano; si tienen el número, por favor, nos gustaría conocerlo.

Creo que hay un dato, y yo lo valoro y creo que es una conclusión clara que se extrae del informe, y un párrafo que dice textualmente lo siguiente: "Que en relación al volumen de solicitudes recibidas a lo largo del primer año, parece evidente que la ciudadanía desconoce la existencia y cometidos de este órgano, y en consecuencia se plantea la necesidad urgente de desarrollar un papel global de difusión en un futuro próximo". Y digo que para el Partido Popular este dato no puede pasar en absoluto desapercibido, que evidencia y constata un balance de actividad un tanto pobre.

Se han realizado actividades de difusión y comunicación, dirigidas tanto a la población en general como al sector privado, con el objeto de dar a conocer este órgano. Se inauguró oficialmente la defensoría el 21 de febrero de 2007, con la asistencia de un número importantes de personas, yo también tuve la ocasión de estar allí presente. Se han editado 5.000 folletos informativos, de los cuales se han distribuido 4.000. Se ha realizado un seminario internacional sobre la defensoría. Se ha suscrito un acuerdo de colaboración con la UPV, donde se ha realizado un curso de verano. Se han realizado múltiples reuniones con distintos órganos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y también múltiples reuniones y contactos con entidades del sector privado.



La pregunta muy concreta es qué más se plantean hacer en relación con la reflexión que hacen ustedes de que se plantean “la necesidad urgente de desarrollar un papel global de difusión en un futuro próximo”, tal y como señalan en la página 65 del informe.

Yo, por concluir, señalar que desde el Partido Popular creemos que el balance de este año de andadura de la defensoría no es muy positivo. Nosotros ya dudábamos de la eficacia de un órgano de tales características en cuanto a su efectividad, rentabilidad y utilidad, ya lo manifestamos así en la tramitación de la propia Ley de Igualdad. Y sobre todo teniendo en cuenta el enorme esfuerzo humano y presupuestario –hay seis personas adscritas en la defensoría–, el enorme esfuerzo presupuestario, puesto que en el presupuesto del 2006 estaba consignada la cantidad de un millón de euros para la defensoría –bien es cierto que había que hacer la obra de habilitación de un local– y en el presupuesto del 2007 646.484 euros. Digo que el balance es pobre, sobre todo teniendo en cuenta que sólo se han dirigido a la defensoría 40 consultas, de las cuales realmente se han quedado en el ámbito de la defensoría 25, porque 8 se han derivado al Ararteko, 1 al Servicio de Orientación Jurídica del Juzgado y 6 están pendientes de resolución judicial y por lo tanto la defensoría no podría entrar a valorar esas cuestiones planteadas.

Yo creo que hay dudas claramente entre la competencia del propio Ararteko y la defensoría, y se ponen de manifiesto cuando muchas de las consultas se han derivado al propio Ararteko.

La **PRESIDENTA**: Barkatu, Garrido andrea, bukatzeko eskatu behar dizut.

La Sra. **GARRIDO KNÖRR**: El esfuerzo ha sido importante en cuanto al personal, viajes realizados, folletos editados, imagen corporativa, local adquirido, estudios realizados, múltiples reuniones, definición de una aplicación informática, la presencia en medios de comunicación. Por lo tanto, viendo las conclusiones de este informe, yo creo que este año de andadura la defensoría nos tiene que llevar a una reflexión realmente sobre la eficacia y la utilidad de este órgano para los ciudadanos, sobre el que nosotros teníamos dudas y parece ser que esas dudas estaban un tanto fundadas. Por eso, yo le pediría que me diera cumplida respuesta a las cuestiones que le hemos planteado desde el grupo Popular.

La **PRESIDENTA**: Ondoren Alderdi Sozialistatik Leturiondo andereak dauka hitza.

La Sra. **LETURIONDO ARANZAMENDI**: Eskerrik asko, lehenik, agerraldi honengatik defentsoreari. Oso konkretua izango naiz.

Lehenengo interesatzen zaidana da zuen balorazioa, zuena, nola bizi izan duzuen lehenengo urtebetea. Badakit oso denbora gutxi dela, baina ea espektatibak bete diren, zuen helburuak bete diren, eta zein harrera izan duzuen izan dituzuen harremanetan. Suposatzen dut beharginen elkarteekin, emakume enpresarioekin, elkarte horiekin izan dituzuela harreman iraunkorrak. Nolakoak izan diren, eta zein etekinekin.

Gero badago beste sektore bat niri asko interesatzen zaidana, zeren emakume asko daude autonomoak direnak, eta hauek ez daukate normalean elkarte-sare sendorik, nahiko sakabanatuta daude. Ea hurbildu zareten edo izan duzuen kontuan hemen daudela, eta gainera askotan egoera oso ahuletan eta defentsa gabe.

Gero aipatu duzu ezagutze-maila ez dela oso ona, eta ni ados nago. Nik uste dut defentsoriaren arazo bat dela ez dela ondo ezagutzen, ez dela heldu, ez dela zabaldu hiritarrengan zuen zeregina zein den eta abar. Orduan, nik uste dut –baduzue helburu modura– beharrezkoa dela jarraitzea lan egiten, informazio hori eskaintzen, zer zareten, zertarako, non zaudeten, hau guztia hiritarrengan.



La **PRESIDENTA**: Eta azkenik, Euzko Abertzaleak taldeko Txabarri andereak dauka hitza.

La Sra. **GONZALEZ DE TXABARRI MIRANDA**: Gure taldearen izenean eskerrak eman Maite Erro andereari eta bere laguntzaileari, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako babesleari edo defentsoreari, hona batzorde honetara etorri izanagatik eta lehenbiziko urte honetako txostena azaldu izanagatik.

Hasteko, nik esan nahi nuke guri poza ematen digula Legebiltzar honek egindako lan batengatik lan honen ondorioa izatea bai defentsoria bera sortu izana eta bai egun hauetan txosten hau irakurri izana eta gaur hemen bere azalpena entzuteko aukera izana. Ze azken finean bere garaian Berdintasunerako Legea onartu genuenean baziren zalantza batzuk hor sortzen ziren erakundeak eta egiten ziren apustuak egokiak ote ziren. Eta guk egun hauetan, holako mugak betetzen direnean bezala, ari gara batzordez batzorde entzuten zer lan egiten ari den erakunde batetik eta bestetik, eta gure lehen balorazioa ezinbestez positiboa da: iruditzen zaigu beharrezkoak zirela erakunde horiek eta beharrezkoa dela defentsoria hau.

Eta edukiari helduz, esango dut gure taldearentzako oso interesgarria izan dela zuek egindako urte honetako txosten hori. Gure gizartean emakume eta gizonen artean nahi den berdintasun hori zer egoeretan dagoen erakusteko aukera ona ematen digu, zehatz-mehatz.

Eta, bestetik, iruditzen zaigu jardunaren balorazioa egiteko ez dela inolaz ere nahikoa egindako urte hau, erakunde honek balio duen edo ez, horren inguruko balorazio bat egiteko. Kontuan hartzen bada, esan den bezala, fisikoki erakundeak bere tokia edukitzeko eta bere martxa fisikoa hartzeko erabili behar izan dela urte honetako parte handi bat, iruditzen zaigu egindako lana oparoa dela. Kontuan hartuta jendeak ez duela ezagutzen, gure inguruan Estatu mailan holako organorik ez delako existitzen, eta gutxi Europa mailan ere, ez da erraza sortu eta denek jakitea erakunde hori existitzen dela.

Beraz, hori holan izanda, egindako lana iruditzen zaigu egokia izan dela, oparoa izan dela gainera. Uste dugu defentsoria lan egokia ari dela egiten eta denbora behar duela jende artera heltzeko, emakumeen artera heltzeko hain zuzen ere, eta bere lanaren berri eman eta bere lanaren aukerak ezagutarazteko. Horregatik, gure taldearen balorazioa defensoriaren urtebeteko lanarekiko positiboa da.

Eta gure taldetik animoa eman nahi genizueke, eta gure babes eskaintzen dizuegu, eskaintzen diogu erakundeari, bide horretatik jarraitu dezazuen eta gutxienez behar den denbora horretan emaitza kuantitatibo handiok lortzeko.

La **PRESIDENTA**: Eta ondoren, berriro ere, Maite Erro eta Pilar Sanz andereei emango diet hitza.

La **DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** (Erro Jauregi): Mila esker zuen galderengatik, eta baita ere, noski, animoengatik, beharrezkoak direlako.

Galdera asko egin dira hemen, zalantzak ere azaldu dira, kezkek, eta baita ez ulertze batzuk ere egon dira tartean. Esaldi batekin hasiko nintzateke erantzuten. Nire ustez, garbi daukazue txosten hau hamabi hilabetetan egindakoaren emaitzak direla; hau da, izendapena joan den urteko maiatzaren 24an izan zen, eta balantzea edo txostena aurten 2007ko maiatzaren 24an itxi genuen orobat. Ni baserritik nator eta oso garbi daukat prozesuak mantsoak direla. Hau da, patata abuztuan ateratzen da, baina lurra prestatzen martxoan hasten gara, eta hilabeteak behar dira patata erain arte, lur hori modu egoki batean jarri arte, bere denboran lurrari buelta eman, hondakinak bota, haizea hartzen utzi, berriro buelta eman, eta ereiteko prest egon arte denbora asko pasatzen da. Eta



adibide xume hau, naturarekin zerikusia daukan adibidea jartzen dut, zeren eta naturak uste dut irakasten digula gauzak mantso hartu behar direla, edo itxoiten jakin behar dela; hau da, emaitzak egun batetik bestera ez ditugula. Hamabi hilabete ez dira ezer. Lanean hasteko da.

Hamabi hilabete horietan, nire ustez, gauza asko egin dira. Gauzak argituz joan behar direla ere egia da, argitu egin behar dira. Nire ustez tradizioz ez daukagu, defentsa-erakunderik ez daukagu inon ere, hau da, gertu ez dago. Europako ipar-herrialdeetara jo behar da erakunde horiek zer diren eta nola lan egiten duten ikusteko.

Baina, denbora berean, hor daude ezberdintasunak ere. Eta lehenengo ezberdintasuna da defentsa-erakundeak daudela, baina baita izugarritzko legediak ere. Legeen aurrerapena izugarritzkoa da, eta guk berdintasun-lege bat daukagu, duela bi urte etxe honetan onartu zena, eta duela hilabete batzuk lege organiko bat onartu zen. Eta hori da legedi arloan daukaguna. Hau da, ze babes juridiko daukagu? Hori da daukaguna. Eta tradizioz ez.

Beste alde batetik, iparraldeko herrialdeetan ikusten dena da defentsa-erakundeek esparru publikoa eta pribatua daukatela beraien esku-hartze eremu modura. Eta hemen badago ezberdintasun bat, hemen aipatu dena, eta mugatuz eta finkatuz eta aztertuz joan beharko diren gauzak dira. Hau da, kontziliazio-prozedurak garatu egin behar dira. Dekretuan oso garbi esaten du erresoluzio batek kontziliazio-gomendiokin buka daitekeela. Baina hori nola egiten da? Idatziz bakarrik? Edo horrek prozedura bat eskatzen du? Orduan, gauza horiek guztiak garatu egin behar dira.

Zuekin erabat konpartitzen ditut zuen kezka, baina denbora berean esan behar dizuet garatzen ari dela erakunde hau. Garatzen ari denez, ezaguna ez denez, esatea egindakoak ez duela balio, edo gutxi dela, edo balorazio ezkor bat ikusten duzuela... Iritziak dira eta nik iritzien kontra ez dut joko; nork bere iritziak ditu, eta errespetagarriak dira. Bakar-bakarrik esango dizuet: duela 30 urte lanean ari den defentsa-erakundeak, Norvegiakoak, urte oso batean, 2006an, 400 eskaera izan zituen. Eta Norvegiako defentsa-erakundeak lan egiten du ez bakarrik sexuaren ondorioz ematen den diskriminazioan, baizik eta adinaren ondorioz ematen den diskriminazioarekin, etniaren ondorioz ematen den diskriminazioarekin, eta baita ere sexu-orientazioaren ondorioz ematen denarekin. Hau da, ikusten duzue lau esparru dituela esku hartzeko. 400 eskaera, 18 aholkulari juridiko, 46 pertsonalean, eta presupostua, noski, ez da honelakoa. Ratio bat ateratzen badugu, 418 ateratzen da, profesional bakoitzak 22 pertsona atenditu dituela. Eta gure erakundeak 20 izan dira, 2 aholkulari juridiko ditugulako. Hau da, nik ez dakit beste modu bat esateko asko den edo gutxi den, ez dakit. Bakar-bakarrik dakit, eta berriro errepikatuko dut, eta nahi nuke hau lasaitasun guztiarekin zuekin konpartitu: martxan jartzen ari gara. Hemendik hamar urtera, edo Arartekoaren kasuan bezala hemendik hogeit hamar urtera, hitz egin dezakegu noraino legitimatuta dagoen halako erakunde bat, noraino baliagarria den, noraino funtzio bat betetzen duen gure gizartean, eta abar, nahi duzuen guztia. Baina hamabi hilabete pasata, hitz potoloegiak, oso potoloak iruditzen zaizkit, hau da, ez dut uste zentzurik daukanik arlo horretan eztabaidatzeak.

Hortxe, lanean ari gara, erakundeak martxan jartzen ari gara. Tradizioz ez daukagu, erakundeak ezezaguna da, eta halaz eta guztiz, nire ustez ez da tontakeria bat 40 eskaera iritsi izatea. Hori benetan esaten dizuet, nire balorazioa arlo horretan esaten dizuet ez dela makala. Eta gainera, hemen aipatu den bezelaxe, ze esparrutatik eta ze arlotatik datozen ikusirik. Eta gainera, pertsona horiek gehienak emakumeak izan dira, baina baita gizonezkoak ere. Eta kezkarriena da oraindik haurdun gelditzen diren emakumeak kaleratuak direla enpresetan. Kontziliazio-neurriak, eskubidea praktikan jartzeko, arazoak daude, eta mehatxuak enpresa horretatik alde egiteko. Edo haur bat adoptatu nahi duzulako, *moobing* kasuan bukatzen du egoera horrek emakume batentzat. Edo akoso sexista hor daukagu. Edo lan-baldintzak hor daukagu. Orduan, nire ustez hori da inportanteena, hau da, ez direla etorri beste gai batzuk, eta horietan ere, noski, jo beharko da diskriminazio-egoera bat ematen baldin bada. Baina, noski, eta hemen esan dudanarekin erabat nago ados, XVIII. mendean emakumeek... Independentzia ekonomiko oso inportantea da, eta gauden egoeran, eta aipatzen diren datuekin, urruti gaude hortik. Eta emakumeek independentzia ekonomikoa lortzen ez badugu, menpekotasun-egoera batean gaude, gaur, bihar eta etzi. Eta hori ez da aldatuko nolana. Mendeak eta mendeak daude gure atzetik, non finkatu den emakumearen papera eta emakumearen



balorazioa eta emakumea nola ikusten dugun. Eta hori ez da egun batetik bestera aldatzen. Eta bakar-bakarrik defentsa-erakundea martxan jarri dugulako, horrek ez du soilik egoera hau aldatuko. Esan dudan bezala, denon konpromisoa behar du.

Eta nin prest egongo nintzateke erakundearen eztabaida sakonean sartzeko, baina urte batzuk behar ditut. Hau da, erakundea bera garatu egin behar da, finkatu egin behar da, eta guztiek lana egin behar dugu horren alde, ikusten badugu baliogarria dela. Eta uste dut baliogarria dela. Eta halaxe frogatuta dago defentsa-erakundeak dauden herrialdeetan, behin eta berriro. Eta ez dute frogatzen beraiek, baizik eta kanpotik, ikerketa serioak eta sakonak eginez. Orduan, alderdi horretatik, nik bakar-bakarrik hori esan nahi dut.

Xehetasun asko galdetu dira hemen, eta ez dakit banan-banan sartu, baina bai nahi nuke garbi esan gauza bat: Arartekoaren eta defentsa-erakundearen esku-hartze esparrua ez dago nahasia, zeharo ezberdindua dago. Eta Arartekoaren dekretua irakurriz besterik gabe –bi dekretu daude–, garbi ikusten da hori: Arartekoaren esku-hartze esparrua sektore publikoa da, behin eta berriro, eta hori halaxe dago; eta defentsa-erakundearen esku-hartze esparrua sektore pribatua da. Eta aipatu dut, eta ez naiz berriro sartuko sektore publiko eta pribatuarekin zer gertatzen den aztertzen, nire ustez txostenean oso garbi azaltzen da hori. Eta horretan lan egin beharko dugu eta finkatu eta adostu, baina uste dut ez dela defentsa-erakundearen asuntu bat. Hau da, sektore pribatua Berdintasun Legean finkatzen da, eta baita ere dekretuan; defentsa-erakundeak berak ez du finkatu bere esku-hartze esparrua. Orduan, hori argitu egin beharko da eta lan egin beharko dugu hori argitzeko, zeren eta esparru bat finkatzen denean jakin behar dugu zertaz hitz egiten ari garen.

Nire ustez, halaz ere, defentsa-erakundearengana jorik pertsona batzuk Arartekora bideratu dira esparru publikokoak zirelako garbi eta argi. Orduan, jendeak ez daki, baina jendeari azalpenak ematen zaizkionean, garbi ikusten du hori horrela dela. Eta gainera jarraipena egiten da. Eta hori protokolizatzen ari gara. Noizko izango den hitzarmena hori? Uste dut laster izango dela eta behar-beharrezkoa da, baina ez bakarrik Arartekoarekin; Lan Inspektzioarekin, Emakunderekin, eta abar, lehenago aipatu ditudan erakunde guzti horiekin, noski, hitzarmenak sinatu behar dira.

Baina azken finean, nire ustez, erakunde publikoek eraginkorrak izan behar dute hiritarrek. Eta eraginkortasun hori lortzeko, koordinazioa garatu behar da eta koordinazioaren ikuspuntutik lan egin behar dugu. Ezin ditugu hiritarrak eduki ate batetik bestera bidaliz, baizik eta behin ate bat jotzen duenean, erakundeak bere mekanismoak jarri behar ditu martxan pertsona hori atenditzeko. Behin jo behar du pertsona batek, baina ezin diogu esan "ez, joan zaitez hona"; beste mekanismo batzuk garatu behar dira eta kalitatezko atentzioa eman behar da. Eta guzti hori bideratzen ari gara, noski.

Ez naiz sartuko presupostuetan. 2006ko presupostua zein den hortxe dago, 2006koa milioi bat eurotik... 2007koa urruti... Errealitatea ez da hori, baina ez nuke sartu nahi asuntu horietan. Nire ustez oso garbi dago hor txostenean ipinita.

Eta erakunde hau mesfidantzarekin ikusten duzenoi, nik bakar-bakarrik esango dizuet emakumeekiko diskriminazioa historikoa drela, ez da oraingoa, aspalditik datorrena da, askotan konturatzen ez garena, askotan identifikatzea ere kosta egiten zaigu emakumeei noiz gauden diskriminatuak, eta zergatiak eta zeintzuk diren konponbideak. Halaz ere, ikusirik atzerrian dauden esperientziak, berriro itzuliz, erakunde baliogarria da. Berandu. 2004ko direktiba hor zegoen, eta denbora berean Erkidegoa aurreratu egin da European zehar. Estatu mailan ez dago holako erakunderik. Eta European zehar aipatu ditudan Norvegia, Suedia eta Finlandia ditugu, eta gero duela zortzi bat urte Lituania sortu zen defentsa erakundea, eta Austrian ere badago, berriki sortu dena. Eta horiek dira denetara dauden erakundeak.

Hala eta guztiz, defentsa-erakundeak ez daude erakunde bakar huts gisa, baizik eta gero horren inguruan beste erakunde batzuk garatzen dira. Beraz, gu hasi besterik ez gara egin. Eta ni prest nago eztabaida hauek, gauza hauek, gai hauek, hemendik lau bat urtera... Hau da, nire izendapena bost urtekoa da, eta benetan prest nago eztabaidatzera nahi duzen guztia. Momentu honetan, uste dut, nahiz eta patata ateratzeko beharra izan, oraindik ez dugula lurra prestatu edo



lurra prestatzen ari garela, justu-justu. Orduan, garaiak iritsiko dira benetan ikusteko ea izan dugun patata hori ona, handia, txikia, eskasa edo ustela izan den, eta zer proportzotan. Besterik ez baldin baduzue, nik hementxe bukatuko nituzke nire esan beharrekoak.

La **PRESIDENTA**: Taldeen bigarren txanda bat irekiko dugu. Eusko Alkartasunak ez du parterik hartuko. Ezker Abertzaleak ere ez. Garrido anderea, zurea da hitza.

La Sra. **GARRIDO KNÖRR**: Yo tengo que lamentar que la defensora, la señora Erro, no he haya dado respuesta a alguna de las cuestiones que yo le he planteado hoy aquí. Entiendo que igual no pueda tener los datos. En cualquier caso, no tenemos inconveniente en realizar las preguntas por escrito y que nos den respuesta. Porque le he preguntado qué número de consultas se habían formulado en euskera y castellano.

Si entendía..., porque se recogen en el propio informe las dificultades existentes para deslindar el ámbito privado del ámbito público y definir lo que entra dentro del ámbito privado, dado que no hay un concepto definido en el ordenamiento jurídico y lo referente al sector privado se realiza en contraposición al sector público, es decir, esa dificultad de deslindar ambos ámbitos está expresamente recogida en el informe. Por ello, nosotros entendemos que hay una dificultad para definir el ámbito de actuación de la defensoría y también para definir el ámbito de actuación entre la defensoría y el propio Ararteko. Lo entendemos así a tenor de las sospechas que podíamos tener y también por lo expuesto en el informe.

No me voy a ceñir a los datos del presupuesto, pero yo los he sacado de los presupuestos: el millón de euros, presupuestos 2006; y 2007, 646. Quiero decir que es una cantidad, y sobre todo para resaltar que el esfuerzo humano y presupuestario que se ha hecho para poner en marcha la defensoría ha sido un esfuerzo presupuestario muy importante.

En cuanto a la duración del procedimiento, entiendo que también igual no tengan esa información. No tengo ningún inconveniente en preguntarle por escrito sobre la duración media de las consultas que se realizan.

Usted ha apelado a que los procedimientos son lentos, que hay un desconocimiento de este órgano, que no hay una tradición y que el número de consultas haya sido de 40, que para nosotros es un número muy escaso, teniendo en cuenta además que 8 se derivan directamente al Ararteko, 6 están pendiente de resolución judicial, en las que no puede entrar la defensoría... Entendemos que no sólo es cuestión de desconocimiento, en ese sentido también, a tenor de lo que ustedes manifiestan en el propio informe de que "en relación al volumen de solicitudes recibidas a lo largo del primer año, parece evidente que la ciudadanía desconoce la existencia y cometidos de este órgano, y en consecuencia, se plantea la necesidad urgente de desarrollar un papel global de difusión en un futuro próximo". No sé si ustedes tienen pensado qué pueden hacer, qué van hacer, pero dado que esta manifestación está recogida expresamente en este informe, nos gustaría si pudiera ser que usted nos adelantara algo al respecto. No creemos, y ya lo veremos, que sea el desconocimiento la razón fundamental de las pocas consultas que se hayan realizado. Habrá que esperar, pero aun siendo un órgano conocido, dudamos de su eficacia, como ya lo pusimos de manifiesto.

Usted también nos ha comparado con Noruega. Los noruegos, que gasten el dinero donde quieran, pero igual sería más recomendable y más oportuno copiar muchas de las ayudas que existen en estos países, igual sería más rentable para los ciudadanos que copiar una defensoría que nosotros ya considerábamos dudosa y vemos que su utilidad, su eficacia y su oportunidad se manifiesta claramente dudosa.

Usted ha manifestado que un año no es suficiente para valorar la labor y la actividad realizada por la defensoría. Pero yo creo que este informe es detallado, y por eso lo he calificado al principio



de mi anterior intervención como valioso, porque es muy orientativo en cuanto al conocimiento de este órgano y a la utilidad y eficacia de este órgano.

Y de hecho es un órgano que, lo han dicho también ustedes, sólo existe en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Decir que el tiempo nos está dando la razón. Yo espero que las cosas cambien o que se planteen una profunda reflexión en cuanto a la eficacia y a la utilidad de este órgano, porque contra la lacra de la discriminación, se puede trabajar y luchar desde muchos ámbitos, se pueden hacer muchas cosas que nosotros creemos que muchas no se están haciendo en esta Comunidad Autónoma del País Vasco, pero ello no quiere decir que para trabajar y para luchar contra la discriminación sea necesario crear una defensoría. Quizás aquí hemos creado un órgano cuya utilidad y eficacia al final está siendo un tanto dudosa.

Y yo también darle ánimos, porque entiendo que el esfuerzo que puedan estar haciendo es considerable. Pero al final estamos hablando de dinero público, de rentabilidad de los órganos y los servicios que prestamos a los ciudadanos. Y parece ser que el servicio que se presta a los ciudadanos, por los datos que tenemos con esta andadura de la defensoría, este servicio, este órgano no está siendo de mucha utilidad y mucha rentabilidad para los ciudadanos vascos.

La **PRESIDENTA**: Ondoren Alderdi Sozialistako Leturiondo andereak dauka hitza.

La Sra. **LETURIONDO ARANZAMENDI**: Nik bakarrik esan urtebete ez dela ezer, abestiak esaten duen bezala, eta ez dela nahikoa halako kritika egiteko edo erakunde baten balioa zalantzan jartzeko. Orduan, ikusiko dugu denborarerin zer gertatzen den, baina arrakasta handia izan dezazuela, hori guztien onerako izango delako, emakumeen onerako. Eta suerte ona.

La **PRESIDENTA**: Euzko Abertzaleak taldeak ez du parterik hartuko. Ondorioz, berriro, Maite Errok dauka hitza.

La **DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** (Erro Jauregi): Garrido anderea, en primer lugar, no voy a entrar de verdad en valoraciones y discusiones derivadas de valoraciones, creo que he sido precisa y clara al respecto, no voy a entrar en eso. Sí voy a intentar responder a las preguntas concretas, y siento no haberlo hecho antes.

En euskera no ha llegado ninguna solicitud escrita, ni se ha interpuesto ninguna consulta, queja o denuncia expresamente en euskera. En los primeros documentos en que se notifica la recepción de una solicitud y su valoración y admisión, en la carta que se envía siempre se da la posibilidad de la elección del idioma, y el procedimiento a continuación es en ese idioma.

Con respecto al ámbito de actuación, sector público, sector privado, yo creo que originariamente y tal cual son aspectos que ya están claros ahí. No sé, casi me dan ganas de irme otra vez al texto escrito. Es decir, por qué se envía una consulta determinada...; además, ya se había comentado por aquí, se había dicho, y nos genera alarma; y de repente luego se dice y en el informe aparece que esa consulta, esa queja, esa denuncia era presuntamente a responder por la defensoría. Indudablemente, y lo ha dicho usted correctamente, porque el sector público es lo que está delimitado aquí, en el Estado español y en todo Europa, es el sector público. A partir de ahí, no hay una definición jurídica clara y precisa del sector privado, sino que por exclusión de la definición de lo que es sector público, se entiende que es parte del sector privado todo aquello que queda fuera. Esta definición, que la hace la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Euskadi de finales del 2006, es el referente inicialmente, al no estar definido el sector privado de otra manera. Pero el que no esté definido no es algo excepcional y propio de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Es esto lo que hay.



A partir de aquí, desde el Derecho qué sucede con la definición por exclusión del sector privado. Pues verdaderamente desde el Derecho no está tan claro que lo público y lo privado se puedan definir a través de la participación o por la propiedad de los edificios. Y ahí aparece el problema entre la definición del sector privado como exclusión del sector público de la Administración pública por participación en determinados... es decir, si la participación del Gobierno Vasco en una sociedad anónima es en el 51 %, esa sociedad anónima pertenece a lo público. Es participación. Y en otros momentos es por propiedad. Pero resulta que el Derecho aquí ya no lo tiene tan claro, porque el Derecho público y el Derecho privado lo están planteando de forma diferente. Es decir, la relación entre privados, que en el caso de un contencioso va por los juzgados de lo social, se entiende que pertenece al sector privado. Y aquello todo que va conducido y resuelto por el contencioso-administrativo sería parte del Derecho público y perteneciente al sector público. Entonces ahí está la dicotomía o ahí están las fricciones o ahí están los planteamientos de concepción de lo que es público y privado de una forma diferente. Doctores tiene la iglesia y lo tendrán que resolver.

Ese es el planteamiento y eso se explica así y en esos términos en el informe. Con lo cual, este es un asunto que desde luego tendremos que ir trabajando, analizando y viendo y acordando, pero en un principio consideramos que el sector privado es desde las dos perspectivas, e intervenimos. Pero por eso no estamos en colisión con el Ararteko, sino que es lo que el propio Derecho está definiendo.

El presupuesto. El presupuesto del millón no. En la página 113, el presupuesto del año 2006 de junio a diciembre fue de 316.663,87 euros. Y tenéis capítulo por capítulo cómo se ha gastado y cuánto y qué cantidad. Y como del capítulo uno solamente se llegó a gastar el 52,20 %. ¿Por qué? Porque el personal se incorpora en su totalidad en febrero de 2007. Entonces, el gasto de personal que se había presupuestado para 2006 es imposible de gastarlo: no hay nóminas para pagar.

En el capítulo dos se gasta más, el 83,16 % de lo presupuestado. Y en el capítulo seis se gasta el 91,92 % de lo presupuestado. Entonces, ahí está lo asignado y lo gastado, en euros y en porcentajes. Con lo cual, lo vamos a zanjar por ahí, yo creo que está claro.

Otra pregunta: ¿cómo divulgar la defensoría? Yo creo que el Ararteko –y esta es una reflexión que hago, y que me podéis corregir–, el Ararteko es una institución legitimada, la ciudadanía cree en esa institución después de haber pasado veinte años. Aún así, también tengo que decir que defensores del pueblo o defensorías del pueblo tienen una gran trayectoria, aquí en Europa, en Latinoamérica y en el mundo mundial. Aún así, probablemente hay parte de la ciudadanía que tiene un gran desconocimiento de qué es el Ararteko y para qué está, pero no voy a entrar. Y voy a poner un pequeño ejemplo. Hace como siete años hicimos un trabajo de investigación en Gipuzkoa sobre el conocimiento que la ciudadanía tenía de los ayuntamientos y la eficacia y su valoración. Verdaderamente, un porcentaje muy importante –no recuerdo en este momento el dato, y nos llamó muchísimo la atención– desconocía qué recursos ofrecía ese ayuntamiento, es decir, como institución más cercana para qué se podía acudir, aparte de para pagar denuncias, el agua y no sé qué, y pedir un certificado de residencia; desconocía totalmente los recursos que ese ayuntamiento pone a disposición de la ciudadanía. Con lo cual, quiero decir que muchas veces vivimos en castillos de cristal y desconocemos qué es patear en la calle y preguntar a las personas qué conocen y para qué sirven también.

¿Qué vamos a hacer? Indudablemente lo que no vamos a hacer es una campaña publicitaria, no tiene sentido. Y creo que las actuaciones de difusión están directamente... Pero, además, teniendo en cuenta que la difusión es tan importante, que la defensoría desarrolla su ámbito de trabajo y se da a conocer conforme la ciudadanía conoce y acude. Esto es así, es como el pez que se muerde la cola. ¿La difusión? Indudablemente, ya he comentado, con la elaboración de folletos, dando a conocer la defensoría, organizando seminarios, participando en seminarios, participando con los medios de comunicación, escribiendo artículos de opinión, dando entrevistas, etcétera. Y aprovechando todas aquellas iniciativas que lleva a cabo la defensoría para llegar a los medios de comunicación. En ningún momento hay el planteamiento de hacer una campaña macro de



divulgación de la defensoría, sino llevando otras estrategias más educativas y más de pedagogía social.

Creo que también me preguntaba usted: ¿para cuándo el convenio con el Ararteko? Va a ser próximo. ¿Para cuando el convenio con la UPV? Será próximo. ¿Para cuando el convenio con Justicia, Trabajo y Seguridad Social?... Porque son cosas que las he comentado yo, son cosas que se están encaminando, y ya se dará a conocer, y desde luego están encaminadas.

Y luego sí quiero decir también una cosa que se me había olvidado. El informe es atípico, porque los informes son y responden al año presupuestario, y aquí se ha hecho un año abarcando dos años, de mayo a mayo. El informe de 2007 se ajustará al año presupuestario, y se volverá a presentar en cuanto esté finalizado, y corresponderá al año 2007 en su totalidad.

La **PRESIDENTA**: Eskerrak eman Maite Erro andereari eta Pilar Sanz laguntzaileari, eta etorri diren beste laguntzaileei ere bai.

Eta beraiek agurtu aurretik, hirugarren puntuan, "eskariak eta galderak", gauzatxo bat komentatu egin nahi dizuet azkar-azkar. Nekane Altzelai andereak eskatu zuen Sarea jardunaldietara joateko Mahaiari baimena eskatzea. Mahaiari baimena eskatu zitzaien eta Mahaiak onartu du. Baina orain jakin behar dugu lehenbailehen jardunaldi hauetara nor joan behar den. Komeni zaigu lehenbailehen jakitea. Orduan, baldin badakizue, ja apuntatzen dugu. Eta, bestela, deitzen didazue niri, edo Andoniri esateko. *(Tartea)* Bihar baino lehen abisatu behar da. Beraz, komentatu taldeetan. Esozi eta Mertxe apuntatuta daude.

Beste gauzatxo bat. Maite Erro andereak komentatzen dit berak txosten batzuk ekarri dituela egin diren azterlanen inguruan; norbaitek nahi baldin badu, PDFen ere badaudela eta bera helarazteko prest dagoela. Orduan, Lehendakariatzatik eskatzen ditugu eta gero talde guztietara banatzen dugu, denok ados baldin bazaudete. Eskerrik asko.

Se levanta la sesión a las once horas y cincuenta y cinco minutos.

