



1.6 IGUALDAD

1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.2 Empleo

...

En concreto y en este momento, tenemos que efectuar una referencia obligada a la queja 16/2096 en la que su promotora nos exponía la **situación de discriminación de género** que, a su parecer, se venía produciendo **en la dinámica de gestión de la bolsa de empleo temporal de la categoría de conductor-perceptor de la Empresa Municipal de Transporte Público** de Sevilla (TUSSAM).

En su denuncia, exponía que en las dos últimas convocatorias para el acceso a la bolsa de conductor-perceptor de la citada empresa pública, correspondientes a 2014 y 2015, sólo un 17 por ciento representaba la presencia femenina en las mismas (26 mujeres de un total de 160 plazas), resultado que achaca a la aplicación de criterios y práctica administrativa que vulneran la letra y el espíritu de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y, en particular, el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Admitida a trámite la queja, por la Dirección-Gerencia de la empresa TUSSAM informó de que las bases reguladoras para el desarrollo del concurso-oposición que tenía por finalidad constituir una bolsa de empleo integrada por 100 aspirantes para la categoría profesional conductor/a-perceptor/a correspondiente a 2015, se dirigía de manera conjunta en turno restringido a todos los trabajadores de la empresa y en turno libre.

Añadía, que el compromiso de TUSSAM con la igualdad de género se venía plasmando desde hacía años en diversas políticas, una de ellas el establecimiento de una medida de discriminación positiva en los procesos de selección para provisión de puestos en los que existe subrepresentación de algún género. A tenor de ello, en la convocatoria referida, resultó de aplicación lo dispuesto en la base SEPTIMA que, entre otros, señala que:

«Para contribuir eficazmente a que la plantilla de la categoría Conductor-perceptor alcance una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en iguales condiciones de aptitud, capacidad y méritos, se atribuirá en todos los Grupos en la posición al género subrepresentado en dicha categoría.

Conforme al artículo 3.3. de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se entiende por **representación equilibrada** aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Para el caso de que dos o más candidatos del mismo género obtengan calificaciones idénticas, el orden de prelación entre ellos será establecido mediante sorteo».

En cuanto al análisis por género de los resultados, a continuación detallaban la estadística que reflejaba como desde el año 2003 en los procesos celebrados para proveer puestos de conductor/a perceptor/a la participación de las mujeres medida por el número de participantes de dicho género había ido en aumento, y presentaba también una tendencia ascendente el dato relativo a los resultados obtenidos por las candidatas mujeres.

Por su parte, la interesada en trámite de alegaciones expresaba que la información de la empresa municipal venía a ratificar los términos de su denuncia, como lo demostraban los datos numéricos de contratación de mujeres provenientes de la citada bolsa de empleo de los últimos años. En suma, que la política de selección y acceso a dicha bolsa incumplía los parámetros porcentuales que respecto al principio de presencia equilibrada establece la legislación para la igualdad de género.

Por nuestra parte, valoramos que **el principio de igualdad de trato** y su reflejo en el **principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres** va referido no a un resultado en cada caso particular (al caso en la conformación de la bolsa de empleo de la empresa TUSSAM), sino en la obligación de **“procurar” y promover**



los medios para la consecución de dicho objetivo, sin que el incumplimiento de dicho resultado derive en infracción o sanción administrativa.

Cuestión distinta nos encontramos cuando la legislación específica exige tal presencia equilibrada como ocurre en la representación política, en la que la legislación electoral establece la paridad electoral por vía de la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En este sentido la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, exige la composición equilibrada de las listas electorales que se presenten en las elecciones al Congreso, elecciones Locales, Consejos Insulares, Cabildos Insulares Canarios, Parlamento Europeo y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, en la que el equilibrio implica que en el conjunto de la lista, y en todo caso en cada tramo de 5 puestos, los candidatos de uno u otro sexo no podrán estar representados en menos del 40% (e exceptúan los municipios de menos de 3.000 habitantes e islas de menos de 5.000 habitantes).

Por lo que al Ayuntamiento de Sevilla se refiere, este aprobó el III Plan Director de Igualdad 2010-2012, tras reiterar los principios y objetivos que plantea el marco regulador de referencia, disponiendo en su Eje "Empleo y Conciliación" el objetivo de fomentar la inserción laboral de las mujeres, disponiendo, entre otras actuaciones «sensibilizar a las empresas municipales, a las organizaciones sindicales y al resto de las instituciones sobre la situación laboral que atraviesan las mujeres (...), así como impulsar acciones conjuntas de inserción profesional o laboral».

Desconocíamos cuál era el estado de situación de la plantilla de TUSSAM tanto en su plantilla y del histórico de conformación de la misma como de la bolsa de empleo que aquí tratamos, pero el mero hecho de que exista una legislación al efecto y de la existencia de planes de igualdad en los distintos estamentos públicos, obliga a la consecución de dichos objetivos y a su evaluación, en los términos que se fijen en dichos planeamientos.

Por lo anteriormente expuesto, formulamos a la Dirección Gerencia de TUSSAM, **Resolución** consistente en Recomendación para que se lleve a cabo un estudio sobre el estado de situación del empleo femenino en la empresa municipal TUSSAM, en orden a evaluar el grado de cumplimiento del objetivo de presencia equilibrada en la misma tras la aprobación de las leyes estatal y autonómica de promoción de la igualdad de género de 2007, así como de los objetivos señalados en los Planes Directores de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla.

La Dirección Gerencia de TUSSAM en su respuesta a nuestra resolución, incluye un exhaustivo análisis de la evolución y estado de situación de la plantilla de la misma, a la par que el compromiso de futuro de evitar cualquier discriminación de género en la conformación de la bolsa, en vista de la cual hemos dado por concluidas nuestras actuaciones al considerar **aceptada** la referida Recomendación.

...

1.6.2.5 Administración Local

Una de las manifestaciones más claras de la **situación de desigualdad que históricamente ha padecido la mujer es la diferencia de trato de la misma respecto de los hombres en cuanto al reconocimiento público por sus actos o sus méritos**. Basta con repasar los libros de historia para comprobar el escaso número de mujeres que han merecido un hueco en sus páginas, pese a que fueron muchas las que acreditaron méritos para ello. Un olvido que contrasta con la abrumadora presencia de hombres, citados siempre como artífices y protagonistas del devenir histórico de pueblos y naciones.

Es cierto que en los últimos tiempos se vienen acometiendo diversas medidas que pretenden reparar en alguna forma esta injusticia histórica, pese a ello el reconocimiento público a aquellas mujeres que marcaron nuestra historia sigue siendo anecdótica en nuestras ciudades, como lo demuestra su escasa presencia en estatuas, monumentos o en el nomenclátor de calles y plazas.



Viene esta digresión al caso por la cuestión planteada en la queja 16/1655 cuyo promotor denunciaba la falta de respuesta del Ayuntamiento de Sevilla al escrito remitido al mismo instando la rectificación del **error material existente en el nomenclátor del callejero de la ciudad** en relación con la calle denominada Eustaquio Barrón, cuya denominación correcta, sostenía el interesado, debía ser el de calle Eustaquia Barrón.

Según relataba el interesado como resultado de una investigación relacionada con la Casa Palacio de El Pumarejo había accedido a documentación que acreditaba que la denominación de la calle fue originalmente la de Eustaquia Barrón (en femenino) desconociendo la razón por la que con el transcurso del tiempo pasó a denominarse Eustaquio Barrón (en masculino).

Solicitado el oportuno informe al Ayuntamiento de Sevilla por el mismo se nos indica que, tras una búsqueda por los archivos municipales, habían podido acreditar que, efectivamente, la denominación original de la calle fue la de Eustaquia Barrón (en femenino), apareciendo con tal denominación en diversos documentos el último de los cuales databa de 1892. Posteriormente, en un documento oficial del Ayuntamiento datado en 1923 y relacionado con un proyecto de obras de alcantarillado aparece ya la calle con la denominación Eustaquio Barrón (en masculino), posiblemente como consecuencia de un simple error, denominación que se repite a partir de esa fecha en todos los documentos consultados.

Respecto de la solicitud de cambio de denominación de la calle para que recupere el nombre original, el Ayuntamiento no se muestra partidario de tal opción por aplicación de lo dispuesto en el art. 8.3 de la ordenanza reguladora del nomenclátor, que estatuye que «se mantendrán los nombres actuales que se hayan consolidado por el uso popular». A este respecto, aducen que el cambio de nombre -probablemente debido a un error- no había sido objeto de contestación a lo largo de casi un siglo pese a ser público y notorio, por lo que, por razones de interés público, estiman oportuno aplicar lo dispuesto en la citada ordenanza.

Ciertamente, no podemos calificar la respuesta del Ayuntamiento como arbitraria o infundada ya que la misma cuenta con un evidente soporte normativo y una adecuada motivación, no obstante, no podemos dejar de preguntarnos si hubiese resultado tan pacífico y exento de contestación el cambio en el nomenclátor si hubiese sido al revés, pasando de una denominación masculina a una femenina. Del mismo modo, nos cuestionamos en qué medida la impronta machista de la sociedad de la época influyó en la falta de respuesta ante este cambio y en la propia comisión del error administrativo del que derivó dicho cambio.

En este sentido, nos preguntamos qué grado de contestación tendría ahora una decisión municipal que implicase reparar esta injusticia histórica devolviendo a la calle su nombre original, en femenino. La única manera de saberlo es haciendo la prueba. Así se lo plantearemos al Ayuntamiento.

1.7 JUSTICIA, PRISIONES, EXTRANJERÍA Y POLÍTICA INTERIOR

1.7.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.7.2.3 Extranjería

1.7.2.3.1. Quejas motivadas en materia de Extranjería

...

Y aunque se inició también en el año 2015, concluyendo en el 2016, no tuvimos ocasión antes de comentar la queja 15/1307. En ella el representante de una Asociación nos traslada su disconformidad con la práctica habitual de dos Ayuntamiento de su provincia, al **pedir como requisito un año de empadronamiento previo para expedir, a los ciudadanos extranjeros que lo solicitaban, el informe de arraigo que acreditase su integración social.**