



En el presente ejercicio, **como en años anteriores, el número de personas del sexo masculino que promueven quejas ante esta Defensoría, es superior al del sexo femenino**, así de las 7.103 quejas promovidas, un 50,87% fueron presentadas por hombres y un 47,29% por mujeres, **si bien hay que resaltar que se ha acertado esa diferencia, con respecto al año anterior en un 1,86%**, (2015: 51,93% hombre y 46,49% mujeres), significando ello que ha aumentado el número de mujeres que se ha dirigido a esta Institución planteando sus quejas, necesidades y problemas, al mismo tiempo que ha disminuido el número de hombre promotores de queja, respecto del año anterior.

No obstante, también como en años anteriores, hay determinadas materias en las que las mujeres aparecen en mayor número como promotoras respecto del sexo masculino, cuestión ésta que sigue estando directamente relacionada con los roles de género, tal cual año tras año venimos poniendo de manifiesto, si bien en el ejercicio 2016 se han producido cambios en las tendencias dignos de resaltar. Las materias con una significativa mayor presencia femenina han sido Personal del Sector Público, Educación, Vivienda, Dependencia, Servicios Sociales e Igualdad de Género, entre otras.

Abundando en ello, en el presente ejercicio hemos vuelto a la situación de años anteriores, invirtiéndose la tenencia que se inició en 2014, en cuanto a las quejas relativas al Área de personal del sector público, pues si en 2014, fue la que se llevó la palma en cuanto al mayor número de hombres promotores de quejas, en 2016, tal como pasó en 2015 han sido las mujeres las que han superado a los hombres como promotoras de quejas de este tipo, 504 frente a 333, ello se podría explicar por la alta tasa de feminización que se produce en el personal del sector público desde hace ya años.

Uno de los datos curiosos a los que nos referíamos con anterioridad es que, por primera vez, desde el punto de vista cuantitativo, en materia como menores, salud y trabajo, el número de quejas por sexo de los y las promotoras está prácticamente igualado, habiendo, no obstante una levísima mayor presencia femenina en menores (9,35%-9,29%) y salud (5,79%-5,50%) y, al revés, un levísimo mayor porcentaje de promotores masculinos en trabajo (2,02%-2,31%).

Las explicaciones que pudieran ofrecerse al respecto, creemos que podrían estar relacionadas, al menos en materia de personas menores, en que el mayor número de reclamaciones en este ámbito están relacionadas con el derecho de familia, y más concretamente con los procesos de ruptura de la pareja con hijos a cargo, en las que, desde el punto de vista de la pareja con hijos e hijas, las consecuencias afectas a ambas partes de la misma. La disconformidad con las decisiones judiciales en torno al régimen de visitas o de pensiones de alimentos a los hijos en los procesos de separación o divorcio es frecuentemente motivo de reclamación, tanto por la madre como por el padre. En estos casos se alega que la decisión adoptada por el juzgador tiene su fundamento en la condición de hombre o mujer del demandante o demandado, y no en el interés superior de las personas menores.

En materia de salud, muy difícilmente se alega desigualdad o discriminación por razón de sexo cuando se pone en cuestión el respeto del derecho a la salud, sin perjuicio de que ello, por otro lado, no exima de una realidad caracterizada por la existencia de diferencias en salud que se vinculan al género.

Finalmente, como en años anteriores, las materias más identificadas con el rol de género masculino, el número de hombres que aparecen como promotores de queja sobre las mismas es mayor. Ejemplo de ello lo tenemos en las materias relacionadas con la Administración Tributaria y Ordenación Económica, Prisiones, Medio Ambiente, Tráfico y Transportes, Urbanismo, TIC y Medios de Comunicación.

1.6.2.2 Empleo

En materia de empleo, varias son las cuestiones que han acaparado la intervención de esta Defensoría que atañen a las políticas de igualdad, el mayor número de ellas relacionadas por **discriminación en el empleo, ya sea por discriminación positiva y transversalidad por motivo de género en el ordenamiento jurídico andaluz y otras relacionadas directamente con la discriminación por razón de género, siendo variada la casuística** a este respecto. Asimismo, año tras año las quejas relativas al **acoso laboral**, como manifestación de actitudes discriminatorias o vejatorias por razón de sexo, también suelen ser una constante aunque se planteen en número muy reducido.



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico reconocido en numerosos textos, ya internacionales, comunitarios, estatales, autonómicos o locales.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de sexo se proclama en la Constitución española, carta magna que atribuye a los poderes públicos el promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (artículos 9, 14 y 29).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.



Desde nuestra perspectiva, la necesidad de esta Ley de Igualdad resulta de la pervivencia de la desigualdad real en nuestra sociedad. Así, tanto en su denominación (incluyendo la expresión “igualdad efectiva”) como en la Exposición de Motivos, la ley asume la existencia de una realidad social manifiesta: la insuficiencia de la igualdad formal (o igualdad ante la ley), habida cuenta de la citada desigualdad real entre mujeres y hombres (violencia de género, discriminación salarial, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, etc.).

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, el vigente Estatuto de Autonomía aprobado por la ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo,

en su artículo 10 apartado 2 dispone que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social» y en su artículo 15 «garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Siguiendo el mandato estatutario el Parlamento de Andalucía aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos, en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

En nuestra Comunidad Autónoma, la integración de la perspectiva de género se refleja en avances importantes como son: la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno; el enfoque de género en los presupuestos y la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dispone:

«Artículo 3. Definiciones

3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.



Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública.

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.»

Desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía se han realizado las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, aprobando el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, del que se ha derivado otros planeamientos como el **II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021**, aprobado por el Consejo de Gobierno el 16 de febrero de 2016.

Este I Plan Estratégico tuvo el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, abordando de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra Comunidad Autónoma.

El primer elemento imprescindible para la efectividad de este I Plan Estratégico, es la implicación y participación de todos los sectores de la sociedad andaluza, con el fin de que éste sea un instrumento cercano, útil y sobre todo que responda a las necesidades de la población, para así avanzar hacia el horizonte del logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Aunque parezca obvio, la igualdad no se logra por el solo hecho de enunciarla o comprometerse a ella. Requiere de la adopción de decisiones y prácticas concretas que faciliten la consecución de los objetivos previstos en los distintos planes de igualdad que se adopten por las distintas Administraciones públicas.

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 fijan 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 TUSAM 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.

Por otra parte, en nuestra **Memoria Anual de 2015**, dábamos cuenta de la presentación de varias quejas relacionadas con el establecimiento del criterio de discriminación positiva por razón de género introducido en las bases de diversas convocatorias de plazas de los centros sanitarios del SAS (publicadas en el BOJA de 20 de abril de 2015, nº 74) para los casos de empate en la puntuación total obtenidas por las personas aspirantes.

La controversia aludida surgió a raíz de que la convocatoria efectuada en el BOJA de 20 de abril de 2015 de diversas plazas vacantes correspondientes a especialidades y categorías de personal al servicio de Instituciones Sanitarias dependientes del SAS que, en relación a determinadas especialidades y categorías contemplaba que «en caso de empate en la puntuación total, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición; en el caso de persistir el mismo, se atenderá a la puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo de méritos y por su orden. Si se mantiene el empate, en aquellas especialidades indicadas en el Anexo IV se atenderá a la discriminación positiva de sexo femenino. En aquellas especialidades no indicadas en el Anexo IV, o en caso de persistir el empate, se resolverá, de acuerdo con los criterios de orden alfabético que constan en el Anexo V, (...)».

Examinada la diversas convocatorias (Resoluciones de 13 y 14 de abril de 2015 -BOJA del 20 de abril-), constatamos el establecimiento de este criterio de desempate por razón de género en las siguientes:

- Acceso libre y promoción interna de determinadas especialidades de Facultativo Especialista de Área (FEA). En concreto, para Cardiología, Cirugía Cardiovascular, Cirugía General y Aparato Digestivo, Cirugía Ortopédica y Traumatología, Cirugía Pediátrica, Cirugía Plástica y Reparadora.
- Acceso libre y promoción interna de plazas de Auxiliar Administrativo/a, celador/a- Conductor/a, Telefonista, Celador/a, Limpiador/a y Personal de Lavandería y Planchado.
- Acceso libre y promoción interna de plazas de Técnico/a Medio-Gestión de Función Administrativa, opción Administración General, Ingeniero/a Técnico/a y Trabajador/a Social.
- Acceso libre y promoción interna de plazas de Administrativo/a, Cocinero/a y Técnico/a Superior de Alojamiento.

En este marco, lo que en la queja 15/1952 se cuestionaba era que el Servicio Andaluz de Salud hubiera adoptado medidas que ofrecían ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Con fundamento en el principio de legalidad, jerarquía normativa y seguridad jurídica, esta Institución consideró que la discriminación positiva de la que aquí se trata, concretada en determinadas especialidades y categoría de personal, debería haberse abordado en la norma aprobatoria de la Oferta de Empleo Público de 2015, siquiera por vía de remisión al órgano competente convocante, sin perjuicio de someter su concreción y alcance al previo conocimiento de la Mesa Sectorial correspondiente y así se lo hicimos saber al organismo competente mediante la correspondiente Resolución de esta Defensoría, consistente en **Sugerencia**, según la cual, en las futuras propuestas de aprobación de Ofertas de Empleo Público se considere la conveniencia de introducir en el articulado o dispositivo del Decreto las discriminaciones positivas por sexo, así como su naturaleza y alcance, en orden a reforzar su garantía y concreción en las correspondientes convocatorias de acceso a plazas de los centros sanitarios del SAS.

Procede ahora dar cuenta del resultado final obtenido en la tramitación de esta queja y, así podemos afirmar que la Sugerencia aludida fue **aceptada** al manifestársenos que en los futuros procesos de elaboración y ejecución de las Ofertas de Empleo Público de dicha Agencia tendrían en cuenta dicha Sugerencia, cuya definitiva plasmación y concreción serán necesariamente consecuencia de las fases de negociación, informes preceptivos y decisión por los correspondientes órganos, incluidos los colegiados, competentes en participar y adoptar las decisiones en esta materia. Con esta respuesta dimos por concluidas nuestras actuaciones.



Las demandas del personal que trabaja a turnos, relativa a flexibilización de horarios o reestructuración de turnos de trabajo en orden a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral también ha sido objeto de estudio y atención por parte de esta Defensoría en el presente ejercicio a raíz de que recibimos comunicación dirigida por una trabajadora de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) en el año 2015, cuestión focalizada en la Central de Teleasistencia de Málaga. Posteriormente, en la tramitación de la queja, decidimos acumular otras quejas presentadas por varios trabajadores y trabajadoras que reiteraban la misma temática.



En la tramitación de esta queja, contamos con la colaboración de la Dirección-Gerencia de ASSDA quien nos facilitó una completa y documentada información y el análisis del régimen de organización de turnos de dicho Servicio, nos permitió apreciar la adecuación y regularidad del mismo.

Del estudio de la información aportada por la Dirección Gerencia de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA), resulta que, con objeto de favorecer la conciliación familiar y laboral del personal que trabaja a turnos (supervisores y teleasistentes), ASSDA, tiene establecida diversas medidas facilitadoras al respecto.

Entre estas medidas, se encuentran las relacionadas con:

- La modificación del turno (Posibilidad del Cambio de turno entre el personal, establecimiento de una bolsa de mañana, cesión de noches, ajuste de horarios posibilitando la acumulación de horas).
- En materia de elección de vacaciones (Concesión del mismo periodo de vacaciones a las parejas que trabajan a turno en el SAT, flexibilización de elección de vacaciones).
- En materia sanitaria (permiso para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad/ afinidad a visitas médicas con recuperación de horas).
- Relacionadas con los hijos/as y con el traslado de centro de trabajo.

En consecuencia, no observamos que existiera una infracción de alguno de los derechos fundamentales y libertades reconocidos en la Constitución, que nos permitiera la adopción de algunas de las medidas que prevé el artículo 29.1 de la Ley 9/1983, de 1 de diciembre, reguladora de esta Institución.

En todo caso, convenía recordar, y así nos lo trasladaba la Agencia, la referencia a la distintas resoluciones judiciales de Juzgados de lo Social de Sevilla, desestimatorias de las demandas interpuestas frente a ella con motivo de conciliación de vida laboral y familiar, con idénticas pretensiones a los casos planteados, lo que se traducía en que la citada entidad es una empresa pública que tiene implantadas medidas para que sus profesionales puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar en sus distintas facetas.

No obstante, este Comisionado efectuó un **Comunicado** sobre el asunto planteado que fue publicado en nuestra web.

La diversidad de las personas componentes de las plantillas en los organismos e instituciones, junto con los profundos cambios en los procesos y procedimientos de trabajo, son elementos que han influido de



forma muy importante en la complejidad de las relaciones laborales en el momento actual. Esta realidad conlleva la aparición de múltiples situaciones de conflicto que pueden derivar en situaciones de acoso.

Las situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, en concreto, provocan consecuencias negativas para el funcionamiento del trabajo y para la productividad pues baja el rendimiento de las personas acosadas al generarles inseguridad, tensión, miedo, derivando todo ello en absentismo laboral y en problemas de salud.

Por otro lado, **el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres, además de suponer un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas.**

Así, en 2016, se han culminado algunas quejas presentadas ante este Defensoría en materia de acoso laboral en el año 2015, las más de las veces por el retraso o demora en la resolución de denuncia por acoso laboral (queja 15/4252 y queja 15/0560); como botón de muestra podemos citar la queja 15/5602, en la que su promovente reclamaba textualmente que *“con motivo de un largo periplo de sufrimiento en el IESde la localidad de, motivada por la continua agresión de un compañero, y al verme afectada por ello en el normal desarrollo de mi trabajo y en mi salud, me decidí a buscar amparo mediante solicitud de inicio del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Administración de la Junta de Andalucía aprobado por Acuerdo de 27 de Octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.*

(...) Hasta la fecha y en contravención con el espíritu de celeridad e información a los implicados que debe regir éste procedimiento, según el tenor del mismo; no he obtenido respuesta alguna, ni se me notificó iniciación del mismo, tampoco se ha dado respuesta a mi escrito de, por el que aporté listado de testigos que han estado presentes en los hechos denunciados; sin que me conste su práctica; asimismo con fecha, solicité por escrito se me diera citación para examen del expediente y copia del mismo, sin que tenga respuesta en sentido alguno”.

Tras nuestra intervención, por la Delegación Territorial de la Consejería de Educación que era competente, se nos dio cumplida cuenta del procedimiento llevado a cabo en aplicación del Protocolo y de las vicisitudes que se habían producido en el desarrollo del mismo, al mismo tiempo que pudimos conocer que por parte del citado organismo se había dictado resolución resolviendo la denuncia de acoso laboral y, en su caso, declarando la existencia de conducta de acoso laboral por parte de la persona denunciada e incluyendo propuesta de inicio de incoación de expediente disciplinario del Comité de Investigación Interna a la misma, con lo que dimos por concluidas nuestras actuaciones al haberse solucionado el asunto planteado.

1.6.2.3 Salud

El comentario de las actuaciones que ha llevado a cabo la Institución en relación con el derecho a la protección de la salud, con el enfoque transversal que implica la perspectiva de género, exige una justificación previa.

Como ya hemos señalado en otras ocasiones, muy difícilmente se alega desigualdad o discriminación por razón de sexo cuando se pone en cuestión el respeto del derecho antes mencionado, lo que por otro lado no exime de una realidad caracterizada por la existencia de diferencias en salud que se vinculan al género, aún cuando las causas que conduzcan a las mismas sean de carácter multifactorial.

Así, aun cuando no podamos afirmar hasta qué punto la organización del Sistema Sanitario y los procedimientos que se desarrollan en el mismo inciden a la hora de acceder a la prestación sanitaria, o la forma en que se dispensa la misma al colectivo de mujeres, con un propósito mucho más humilde traemos a colación en este apartado los planteamientos que hemos recibido en relación con **problemas de salud que padecen exclusiva o fundamentalmente las mismas, como forma de visualizarlas** y, por qué no, **como llamada de atención para que los poderes públicos investiguen la posición de la mujer en su relación con el sistema, y adopten las medidas que sean necesarias para solventar cualquier atisbo de desequilibrio comparativo con el otro sexo.**