



1.6 Políticas de Igualdad de Género



1.6 Políticas de Igualdad de Género

1.6.1 Introducción	205
1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite	208
1.6.2.1 Integración de la Perspectiva de Género	208
1.6.2.2 Empleo	209
1.6.2.3 Salud	215
1.6.2.4 Administración Tributaria	221
1.6.2.5 Administración Local	221
1.6.2.6 Servicios de interés general y consumo	222
1.6.2.7 Educación y personas menores	223
1.6.2.8 Administración de Justicia y Seguridad Ciudadana	224
1.6.2.9 Vivienda	227
1.6.2.10 Bienestar Social: Servicios Sociales y Dependencia	228
1.6.2.10.1 Servicios Sociales	228
1.6.2.10.2 Dependencia	229
1.6.2.10.3 Violencia de Género	230
1.6.2.10.3.1 Protección legal y jurídica a las víctimas	230
1.6.3 Actuaciones de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones no aceptadas	232



1.6.1 Introducción

La eliminación de los **tratos discriminatorios contra cualquier grupo** se configura como un factor determinante para un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad. **Así, el diseño de políticas que se tomen en cuenta los condicionantes culturales, económicos, sociales y políticos que favorecen la discriminación femenina, se constituye en una necesidad ineludible de los poderes públicos.** Estos condicionantes son causados por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en lo que hoy en día se denomina el género.

La igualdad no se genera por el mero trato igualitario dado a personas socialmente desiguales, pues no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades, es por ello que desde hace algunos años, urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar una educación igualitaria. Esto requiere comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina.

El conjunto de programas y soluciones normativas, jurídicas y educativas destinadas a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y a prevenir su aparición en el futuro, supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de esos problemas, y plantear alternativas sociales –como la educación– para su resolución.

Todo esto provoca que las mujeres, a consecuencia del género, enfrenten situaciones que les impiden participar con plenitud en la sociedad donde viven. Por eso es que las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad. No se puede gobernar ni impulsar una buena administración pública simplemente respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad entre hombres y mujeres; se necesitan medidas que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres.

Por eso es indispensable **la perspectiva de género** que implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoce como *mainstreaming* de género, que en España se ha traducido con el término “transversalidad”. El *mainstreaming* de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín requiere a los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente.

Su definición actualmente más completa y detallada nos la facilita el Grupo de expertos del Consejo de Europa: «El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo **que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas,** a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas».

La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa, que se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea, destaca como elemento clave en la estrategia del *mainstreaming* de género **un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente.** Dicho concepto incluye no solamente igualdad de *jure* sino también de *facto*.

Esta última requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al *mainstreaming* y a otros instrumentos. Además se exige la aplicación de “una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres”, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro.



El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico. En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto avances en nuestra sociedad.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

A día de hoy, tampoco ofrece nuestra sociedad las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres. Además de estos y otros reductos de desigualdades, la propia "evolución social" puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías (Internet, en particular).

En este contexto, para los gobiernos, tanto estatal como autonómico, debe ser una prioridad **impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres. En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales. Pero, también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social.

Así, pues como cada año, abordamos en este Capítulo de nuestra Memoria Anual, la dación de cuentas al Parlamento Andaluz del estado en el que se encuentra la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Andalucía a la luz de las quejas tramitadas por esta Defensoría en el ejercicio de 2016.

No obstante, antes de avanzar en dicho sentido, haremos una breve referencia a las novedades que a nivel normativo se han producido recientemente en materia de igualdad y/o desde la perspectiva de género.

Así, cabe citar en materia de derechos de los padres y de corresponsabilidad parental por nacimiento, adopción o acogimiento de niños o niñas, la entrada en vigor de la ampliación del **permiso de paternidad**, que será de cuatro semanas a partir del 1 de enero 2017. Esta medida ya se contemplaba en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y acogimiento aunque su efectiva puesta en marcha se ha demorado durante más de cinco años.

Según su exposición de motivos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció un conjunto de medidas para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La medida más innovadora en este sentido fue «el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo». Se establecía que «se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento».

En aras a una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la Ley 9/2009, planteaba la ampliación del período de paternidad a cuatro semanas, exclusivo para el padre como nuevo derecho que podrían disfrutar los padres e incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre.

Para algunos sectores esta ampliación del permiso de paternidad sigue siendo insuficiente, pues la meta estaría en equiparar la duración del permiso por maternidad (16 semanas) con el de paternidad, a fin de



que ambos progenitores se responsabilicen de igual manera en el cuidado de sus hijos y se dé un paso más hacia la tan necesaria igualdad.

Asimismo, en este año 2016, se ha aprobado el **II Plan Estratégico de Igualdad de Género en la Educación 2016-2021**, el 16 de febrero por Acuerdo del Consejo de Gobierno, que se concibe como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo. Este Plan consolida las medidas del I Plan de Igualdad y profundiza e incluye nuevas medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y a evitar discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia. Asimismo, incorpora otras que inciden en la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación propone cuatro grandes objetivos: a) Establecer las condiciones para que los centros implementen Planes de Centro coeducativos a través de una organización escolar y un currículo sin sesgos de género; b) Realizar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género; c) Promover actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género para contribuir a su erradicación, asegurando una intervención adecuada ante posibles casos de violencia de género en el ámbito educativo; d) Fomentar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa, sus organismos adscritos y los centros docentes dependientes de ella.



Finalmente, dentro de la trayectoria y experiencia de Andalucía en la planificación, gestión e implementación de políticas públicas dirigidas a la erradicación de la **violencia de género**, en el mes de julio de 2016 se ha aprobado el **Protocolo Marco de Coordinación Institucional para Mejorar la Actuación ante la Violencia de Género en Andalucía** y ello, en aplicación del Acuerdo firmado el 3 de Junio de 2013 por el que se aprueba el Procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género en Andalucía.

Según los primeros párrafos introductorios del mencionado Protocolo Marco, en el mismo se establece el diseño de una red de circuitos de intervención con las víctimas de la violencia de género claramente definido y estable, que garantice la coordinación de las distintas instituciones implicadas y su finalidad responde, de un lado, a las nuevas relaciones de coordinación entre las instituciones y agentes implicados y, de otro, a generar una mayor sinergia entre los protocolos internos de actuación ante los casos de violencia de género en cada ámbito de intervención.

La inclusión de las intervenciones en el presente Protocolo permite definir el campo concreto de actuación de cada recurso o servicio especializado en violencia de género, estableciendo de manera explícita sus competencias, funciones y límites de actuación, así como las posibles derivaciones a otros recursos especializados de actuación con las víctimas de la violencia de género.

En el contexto del Protocolo Marco, la definición de un circuito coordinado de actuaciones que integre todos los protocolos o procedimientos de intervención en cada ámbito supondrá un apoyo esencial para los y las profesionales y un beneficio para las víctimas, evitando su doble victimización y permitiendo además avanzar en modelos integrados que mejoren la eficacia en la atención especializada a las víctimas de la violencia de género.

Asimismo, el 14 de julio de 2017, se han aprobado sendos Reglamentos de creación y funcionamiento de las Comisiones Locales y Provinciales contra la violencia de género.



1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.1 Integración de la Perspectiva de Género

Integrar la perspectiva de género supone, entre otras cosas, incorporar al análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas, las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres que producen desequilibrios de género, ello conlleva, entre otras cosas, incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.

Pues bien, esta Defensoría, desde hace años directamente implicada en incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones, continúa efectuando en esta concreta sección, el comentario y valoración de las **estadísticas de las quejas anuales tramitadas por la misma, desagregada por sexo y por materias**, pues ello nos suministra una valiosa información sobre cuales son los motivos de queja de los hombres y mujeres de Andalucía, al mismo tiempo que supone un intento de aproximación a la realidad que les preocupa, las diferencias de roles y sus necesidades y condiciones.

DISTRIBUCIÓN POR MATERIA Y SEXO

Materias	Mujeres	%	Hombres	%	Sin Det.	%	Total
Administración de Justicia	110	3.37%	169	4.81%	3	2.36%	302
Agricultura, Ganadería y Pesca	6	0.18%	12	0.34%	-	0.00%	18
Administraciones Tributarias	98	3.00%	152	4.33%	5	3.94%	256
Cultura y Deportes	15	0.46%	49	1.40%	8	6.30%	105
Consumo	169	5.18%	217	6.18%	12	9.45%	401
Dependencia	171	5.24%	88	2.51%	1	0.79%	262
Educación	482	14.77%	273	7.78%	12	9.45%	789
Extranjería	56	1.72%	64	1.82%	3	2.36%	125
Igualdad de Género	11	0.34%	3	0.09%	1	0.79%	18
Medio Ambiente	129	3.95%	254	7.24%	10	7.87%	411
Menores	305	9.35%	326	9.29%	24	18.90%	690
Ordenación Económica y Gestión Administrativa	51	1.56%	129	3.68%	4	3.15%	186
Obras Públicas y Expropiaciones	22	0.67%	42	1.20%	3	2.36%	74
Políticas Activas de Empleo	32	0.98%	57	1.62%	2	1.57%	92
Seguridad Ciudadana y Política Interior	22	0.67%	67	1.91%	3	2.36%	94
Personal del Sector Público	504	15.45%	333	9.49%	7	5.51%	853
Prisiones	31	0.95%	190	5.41%	1	0.79%	229
Salud	189	5.79%	193	5.50%	3	2.36%	392
Seguridad Social	47	1.44%	38	1.08%	-	0.00%	85
Servicios Sociales	215	6.59%	150	4.27%	3	2.36%	376
Tic y Medios de Comunicación	1	0.03%	10	0.28%	2	1.57%	13
Trabajo	66	2.02%	81	2.31%	2	1.57%	150
Tráfico y Transportes	71	2.18%	169	4.81%	1	0.79%	250
Urbanismo	53	1.62%	146	4.16%	8	6.30%	214
Vivienda	331	10.14%	229	6.52%	7	5.51%	571
Pendiente de Determinar	76	2.33%	69	1.97%	2	1.57%	147
TOTAL	3.263	47.29%	3.510	50.87%	127	1.84%	7.103



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.**



Pues bien, en el marco de dichos **procesos asistenciales “femeninos”**, han acudido mujeres a esta Institución por motivaciones que no difieren de las que habitualmente son objeto de tramitación en esta Oficina con carácter general.

Por ejemplo, nos encontramos con quejas donde se sustancia la demora para la práctica de pruebas diagnósticas (ecografía de control de nódulos mamarios en la queja 16/2238), o bien se reclama demora en la práctica de intervenciones quirúrgicas, ya se encuentren sujetas a garantía de plazo de respuesta (histerectomía en la queja 16/5675), o no (hipertrofia mamaria en la queja 16/2628).

De la misma manera, en otros casos lo que se discute es la procedencia de la negativa a dispensar determinadas prestaciones (sustitución de implantes mamarios rotos en la queja 16/0242, o atención por parte de psiquiatra a víctima de violencia de género en la queja 16/6018).

En cuanto a la delimitación de las prestaciones que configuran la cartera de servicios de nuestro sistema sanitario, tenemos necesariamente que reseñar **la generalizada frustración de las expectativas de algunas mujeres que demandan del mismo intervenciones quirúrgicas para la reducción de mamas, las cuales más allá de motivaciones meramente estéticas**, ponen de manifiesto patologías de diversa consideración.

Aun constanding la repercusión funcional que se viene exigiendo para delimitar la cartera de servicios en el ámbito de la cirugía plástica, reparadora y estética, hay muchas pacientes que no reúnen el resto de los requisitos, fundamentalmente el que implica no superar un determinado índice de masa corporal.

Por nuestra parte, tampoco hemos podido comprobar que la actualización de los criterios que se aplican para delimitar lo que resulta operable, llevada a cabo por la Circular 41/15, de 9 de marzo, que se pretenden en la actualidad más beneficiosos para las aspirantes a este tipo de cirugía (se ha reducido el volumen mamario que se precisa extirpar y se aplica el índice de masa corporal en función de la altura), se haya traducido en un incremento del acceso a la cirugía por causa de hipertrofia mamaria.

En algunas ocasiones se presenta un cuestionamiento sobre el abordaje global de una determinada patología. Así, en la queja 16/0354 se denuncia el **incumplimiento de la guía de atención a mujeres con endometriosis** en el marco del SSPA, principalmente en lo referido a la falta de constitución de las unidades funcionales de carácter multidisciplinar previstas en aquella, y el equipo de referencia para todo el SSPA, en orden a la atención de las pacientes más graves; encontrándose el expediente pendiente de resolver, después de haber solicitado en dos ocasiones que la interesada efectúe alegaciones al contenido del informe recibido de la Dirección General de Asistencia Sanitaria y Resultados en Salud del SAS.

También nos llegó la denuncia relacionada con la problemática que entraña la **asistencia sanitaria a los pacientes de fibromialgia en la provincia de Huelva** (queja 16/2521), aunque la falta de cumplimentación por la asociación interesada del requerimiento de concreción en cuanto a los incumplimientos detectados del proceso asistencial integrado correspondiente a dicha patología, nos ha impedido iniciar la investigación de este asunto.

La aspiración de articular un protocolo reglado para la **eliminación de un determinado implante anticonceptivo** (dispositivo Essure), a la vista de las molestias y trastornos que se vienen generando a algunas de las mujeres que recurrieron al mismo, fue objeto de la **queja 15/6116**, dado que su promotora se encontró en un principio con el desconocimiento al respecto de su especialista ginecóloga, y la falta de respuesta del centro hospitalario ante el que se interesó por este asunto.

En el informe remitido por este último se nos dio cuenta de las reuniones mantenidas con representantes de las asociaciones de mujeres afectadas por el Essure, y con la propia interesada, de la que resultó la iniciativa de realizar una guía de actuación para los casos similares al suyo, aunque por parte de la Administración sanitaria no se estimó necesario la extensión de dicho protocolo u otro similar a todo el territorio de la Comunidad Autónoma, al considerar que en los centros se viene aplicando el de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia.

Por su parte, esta Institución no tenía interés en que existiera un protocolo diferenciado, sino que invocamos su elaboración a los solos efectos de que se adoptara una actitud en relación con las mujeres que vienen



sufriendo diversa sintomatología por causa de este método anticonceptivo, y a la vista de las dificultades expresadas por la interesada en este expediente, con el objeto de que se adoptaran pautas de actuación.

En lo que se refiere a la **interrupción voluntaria del embarazo (IVE) por causa de graves anomalías en el feto**, en el ejercicio que consideramos llegamos a emitir una **Sugerencia** para que por la Administración sanitaria se valorara la elaboración de un documento que recogiera los criterios que determinan el análisis de los restos fetales en estos casos, así como el procedimiento que conduzca a su realización, incluyendo en su caso la posibilidad de solicitud por las afectadas.

Sobre el particular concluimos que las prescripciones que pudieran existir en este campo derivan de instrumentos planificadores y metodológicos (proceso asistencial integrado de embarazo, parto y puerperio, plan de genética de Andalucía, ...) que no son comúnmente conocidos por los usuarios del sistema sanitario, y dado que las previstas en los mismos solo alcanzan la detección de las anomalías, y', en su caso, la comunicación de la opción para interrumpir el embarazo, sin que hayamos encontrado determinación alguna sobre la oportunidad de la biopsia/necropsia tras el aborto, los supuestos en los que procede, y el procedimiento para llevarlas a cabo; nos pareció que podía resultar oportuna la contemplación de estos aspectos en algún documento, al que pudieran acceder con facilidad las gestantes, y resultara explicativo de sus derechos en orden a la recepción de esta prestación, dando cumplimiento de esta manera a lo dispuesto en el art. 6.1.c de la ley 2/98, de 15 de junio, de Salud de Andalucía (derecho de los ciudadanos a la información sobre los servicios y prestaciones sanitarias a que puedan acceder y sobre los requisitos necesarios para su uso).

La Administración sanitaria, sin embargo, no compartió nuestra inquietud sobre este punto, considerando innecesaria la elaboración del protocolo que proponíamos, al entender que en la mayoría de los casos el diagnóstico prenatal está suficientemente documentado, lo que hace inútil la necropsia posterior; mientras que en los de anomalías cromosómicas que serían susceptibles de consejo genético para una nueva gestación, sería sobre los progenitores sobre los que habría que realizar el estudio.

No les parece aconsejable realizar la necropsia fetal por protocolo, sino en los casos en los que fuera estrictamente necesario a criterio facultativo para delimitar actuaciones a posteriori que precisan de esta práctica. Por eso, aun cuando en principio afirman que la necropsia de restos fetales se puede realizar a petición del facultativo o de la mujer, después estiman recomendable no informar a esta última de la posibilidad que le asiste de pedirla, más que cuando a juicio facultativo se dan las circunstancias antes referidas.

A nuestro modo de ver, el establecimiento de un protocolo no lleva consigo la realización generalizada de la práctica que consideramos, sino que lo que pedíamos precisamente era que quedaran recogidos mediante el mismo esos supuestos en los que aquella resulta imprescindible en orden a decidir actuaciones posteriores, y de esta manera se clarificara esta opción para las gestantes que habían determinado la interrupción del embarazo por esta causa.

En todo caso, a la vista de la respuesta administrativa llegamos a la conclusión de que, a pesar de que considerábamos que podía haberse alcanzado una solución satisfactoria en este asunto, la Administración discrepaba razonadamente de nuestras argumentaciones, con fundamentaciones de índole técnica que no podemos enjuiciar, por lo que estimando agotadas nuestras posibilidades de actuación, concluimos las actuaciones en esta queja.

La prestación sanitaria que consiste en la aplicación de **técnicas de reproducción asistida (TRE)** constituye uno de los contenidos tradicionales de este informe. En el del año pasado aludimos a la iniciación de una queja de oficio (**queja 15/2594**) con el fin de indagar nuevamente en lo relacionado con dos aspectos concretos: los tiempos que marcan todo el proceso asistencial que determina el acceso a la prestación; y los defectos de información que se vislumbran en las distintas etapas del mismo, de forma que a pesar de la mención que realizamos de la misma en el capítulo de este informe relativo a la Salud, nos parece conveniente ofrecer una explicación más pormenorizada en esta sede.

El informe administrativo recibido incorporaba la mayor parte de los datos requeridos, a saber, tiempos medios de espera por centros hospitalarios, número de ciclos realizados por cada uno en los últimos cinco



años, explicación de los procesos de derivación a las unidades de reproducción asistida, e información ofrecida en las distintas etapas del itinerario asistencial.

Teniendo en cuenta no solamente la lista de espera propiamente dicha, sino también los plazos que presiden la derivación desde centros de nivel inferior y la realización del estudio básico de esterilidad (EBE), hemos llegado a constatar que con carácter general para la lista de espera hay un plazo medio de 13,5 meses (aunque hay centros que lo superan bastante), mientras que los procedimientos de derivación pueden llegar a suponer seis meses más, todo ello sin contar con que solo el hospital Virgen del Rocío precisa en torno a los 10 meses para la derivación a su unidad de reproducción humana asistida (RHA).

Por su parte, la información que se ofrece a lo largo del proceso adolece de falta de sistemática y uniformidad en cuanto a los medios y los momentos temporales en los que se comunica, constándonos múltiples supuestos en los que las solicitantes no han sabido que estaban excluidas del programa hasta que se han interesado personalmente por su posición en la lista de espera.

En la **Resolución** emitida en el curso de la tramitación de este expediente de oficio incluimos varios ejemplos de quejas que ponen de manifiesto como operan los diversos procedimientos de derivación e información, así como la falta de uniformidad a la hora de aplicar los cambios que se han ido sucediendo en las prestaciones.

Al mismo tiempo elevamos a la Administración sanitaria las siguientes Recomendaciones:

- 1. Que se lleve a cabo una valoración de resultados de los distintos procedimientos de derivación, sobre todo en lo relativo a la participación de atención primaria y ginecología, realización del EBE, e intervención de varias unidades de RHA hospitalarias; con el fin de identificar las mejores prácticas, que permitan el diseño de un proceso unificado que asigne tiempos máximos de realización a cada una de sus fases.*
- 2. Que se protocolice la oferta de información incluyendo en todo caso la entrega de documentos escritos que resulten expresivos de las causas de inclusión y exclusión del programa, al tiempo que se asegure la notificación individualizada e igualmente escrita de la salida de aquel, en el momento en que se produzca la circunstancia determinante de la misma.*
- 3. Que se posibilite la consulta del estado de situación de la demanda de asistencia en el registro de reproducción humana asistida a través del dispositivo Salud Responde.*
- 4. Que, una vez se complete el estudio diagnóstico y se determine la técnica aplicable, se estudie la posibilidad de ofertar centros hospitalarios distintos al de referencia para llevar a cabo la misma, siempre que tengan asignados menores plazos de lista de espera, aún a pesar de la complejidad que entrañarían los desplazamientos frecuentes.*
- 5. Que se establezca un plazo máximo de referencia para la aplicación de las TRHA y se oferte la derivación a centros sanitarios privados a quienes vean superado el mismo.*



6. Que se contemple especialmente la grave situación de la prestación que consiste en la aplicación de TRHA en la provincia de Sevilla, y se adopten medidas especialísimas para afrontarla, bien mediante el establecimiento a la mayor brevedad de una nueva unidad para la práctica de técnicas avanzadas, o en caso contrario, a través del concierto con centros sanitarios privados”.

Una vez remitida la mencionada resolución al centro directivo correspondiente, se nos ha dado respuesta para cada de las Recomendaciones aludidas.

En este sentido, se nos dice que el estudio para identificar las mejores prácticas ya se hizo, sin que se concluyera la supremacía de algún modelo sobre otro, en función de los recursos de cada área, aunque sí se aprecia como buena práctica la formación de los profesionales (médicos de atención primaria y ginecólogos) en la atención a las personas/parejas demandantes de estos tratamientos, por lo que se anuncia que se va a proceder en este sentido.

En relación con la segunda, se acepta nuestra propuesta sobre la oferta de información y se alude a la constitución de un grupo de expertos para la revisión de los documentos actuales y el diseño de otros comunes para todas las unidades de RHA.

En cuanto a la tercera, se anuncian estudios para poder llevar a la práctica la posibilidad de consulta de estado de situación de la demanda en el registro a través de Salud Responde.

Por lo que se refiere a la cuarta, se estima oportuno revertir los circuitos en cuanto a las técnicas básicas, aunque para las avanzadas no es posible actuar de la misma forma a la vista de la lista de espera que soportan en todos los centros del SSPA.

El establecimiento de plazos máximos de referencia se menciona como compromiso asumido por la propia presidenta de la Junta de Andalucía, y corroborado por el Consejero de Salud, refiriendo la primera la voluntad de llevarlo a cabo en este mismo año.

Por último, en cuanto a las mediadas relacionadas con la asistencia en la provincia de Sevilla se afirma que el establecimiento de una nueva unidad para el desarrollo de técnicas avanzadas en la misma se encuentra en fase de estudio.

A la vista de las respuestas emitidas y valorando globalmente los distintos aspectos que entraña la resolución, consideramos que por la Administración sanitaria se **aceptan** los términos de aquella, procediendo de esta manera a concluir nuestras actuaciones en este expediente.

También en el **informe del año pasado** estimamos oportuno dejar constancia de la comparecencia ante esta Institución (queja 15/2182) de una **Asociación de mujeres mastectomizadas**, para darnos a conocer la situación padecida por las pacientes que penden de la práctica de diversas intervenciones quirúrgicas de reconstrucción mamaria, para las cuales esperan en torno a los dos años, repercutiendo dicha demora en las posibilidades de normalización de sus vidas después de la enfermedad.

Comentamos entonces que nos encontrábamos pendientes de valorar la información ofrecida por el hospital afectado, de manera que a pesar de las medidas que se habían adoptado localmente para tratar de mejorar la situación que describían las interesadas, y a la vista de los testimonios de otras comparecientes que atribuían un tiempo de espera similar en otros hospitales del SSPA, decidimos iniciar un expediente de queja de oficio para llevar a cabo un análisis global de este asunto (**queja 16/0714**).

El estudio de la información ofrecida desde la Administración sanitaria nos llevó a reconocer la dificultad que entraña la valoración de los tiempos de espera en el proceso de reconstrucción de la mama, el cual puede resultar complejo a la vista de su diferenciación en varias fases, las cuales implican distintos procedimientos quirúrgicos, constándonos dos modelos tipo de proceso, el que conlleva la utilización de colgajos o injertos de piel, y el que precisa colocación de expansor y de implante posterior, culminados en ambos casos con la reconstrucción del pezón.

Del examen de los plazos que para estos procedimientos se reflejaban en el cuadro contemplado en el informe, resultaban sin duda tiempos bastante alejados de lo que se puede considerar razonable, si que a



nuestro modo de ver los plazos de las fases sucesivas obedecieran a los tiempos precisos de recuperación, pues la comparación con términos tipo en estos casos no permitía esta conclusión.

En esta tesitura emitimos una **Resolución** en cuyo texto criticamos que estas pacientes se sometían a listas de espera sucesivas para completar el proceso, apoyamos la decisión de establecer plazos de garantía de respuesta, pero previniendo al respecto de la posibilidad de que los mismos solamente contemplaran el primer paso, y tras evaluar los datos desglosados por centros, nos planteamos hasta qué punto la elección de la técnica quirúrgica estaba condicionada por la cartera de servicios del hospital de referencia de la paciente.

Realizamos por tanto Recordatorio de Deberes Legales y las Recomendaciones siguientes:

- “1. Que para la superación de las situaciones de larga espera que acompañan las intervenciones quirúrgicas que implican el proceso de reconstrucción de las mamas tras la mastectomía, se adopten las medidas organizativas y asistenciales precisas para la satisfacción de la demanda, de tal manera que las afectadas disfruten del efectivo reconocimiento del derecho a la protección de la salud que establece el art. 43 de la Constitución.*
- 2. Que, una vez transcurrido el tiempo de espera previsto para los procedimientos que determinan la primera fase quirúrgica, los que integran el resto de las fases se lleven a cabo en los plazos que estrictamente imponga la recuperación de los primeros, y no se traduzcan en listas de espera sucesivas, vinculadas a las circunstancias de la organización asistencial.*
- 3. Que se clarifique el tipo de intervención que se puede llevar a cabo en función de la cartera de servicios de los centros (disponibilidad de especialistas en cirugía plástica y reparadora), y la elección de las técnicas quirúrgicas en relación con un caso concreto no venga condicionada por aquella en el hospital de referencia de la paciente.*
- 4. Que se contemplen plazos de garantía de respuesta para los procedimientos quirúrgicos que conforman las diferentes fases del proceso de reconstrucción, con independencia de que las posibles complicaciones del mismo y los tiempos de recuperación entre aquellas puedan determinar situaciones de suspensión de los mismos”.*

En general, a la vista de la respuesta elaborada por la Administración, por lo que hace a la agilización de los plazos para las operaciones, tanto en primera instancia, como las sucesivas que se hagan necesarias, podemos considerar aceptados los términos de nuestra resolución con el anuncio de elaboración, y más aún por la reciente publicación, de la Orden que establece la garantía de plazo de respuesta para estos procedimientos (Orden de la Consejería de Salud de 26.10.2016).

Ahora bien, en lo que respecta a la cartera de servicios de los centros, aquella se ha limitado a constatar que existe claridad al respecto de la misma, considerando irrelevante la disponibilidad de especialistas en cirugía plástica, teniendo en cuenta que las pacientes que lo precisen pueden ser derivadas a los centros adecuados, entendemos que en función de la técnica que se vaya a utilizar.

Por nuestra parte, sin embargo, partimos de la información proporcionada por la misma Administración en su informe inicial, la cual identificaba operaciones complejas (con colgajos de material autólogo) con cirujanos plásticos, y menos complejas (con prótesis) con cirujanos generales y ginecólogos.

La realización de intervenciones del primer tipo en hospitales que en principio no cuentan con cirugía plástica en su cartera de servicios, y la concentración de determinados procedimientos quirúrgicos en un número muy escaso de centros, nos ha hecho pensar en un comportamiento diferenciado en cuanto al tratamiento quirúrgico ofrecido a estas pacientes, e incluso en la posibilidad de que la alternativa elegida para la reconstrucción obedeciera más a los medios disponibles en su hospital de referencia, que a las características que demandaba su proceso.

A lo anterior se une por otro lado venimos asistiendo a la denuncia efectuada por el colectivo de especialistas en cirugía plástica sobre la realización de intervenciones de reconstrucción por profesionales que carecen de la competencia necesaria para ello.



En este orden de cosas, y al objeto de valorar definitivamente el grado de aceptación de nuestras recomendaciones, nos ha parecido interesante solicitar un nuevo informe con el objeto de conocer, respecto de los distintos procedimientos quirúrgicos, cuáles deben ser llevados a cabo por cirujanos plásticos y cuales pueden practicarse por otros especialistas, así como en atención a dicho criterio, qué procedimientos se practican en cada centro del SSPA, con indicación de los conciertos que se hayan suscrito a este fin y el ámbito de cobertura de los mismos, así como del número de derivaciones intercentros que por esta causa se ha llevado a cabo en los dos últimos años.

Por el momento nos encontramos a la espera de la respuesta oportuna.

1.6.2.4 Administración Tributaria

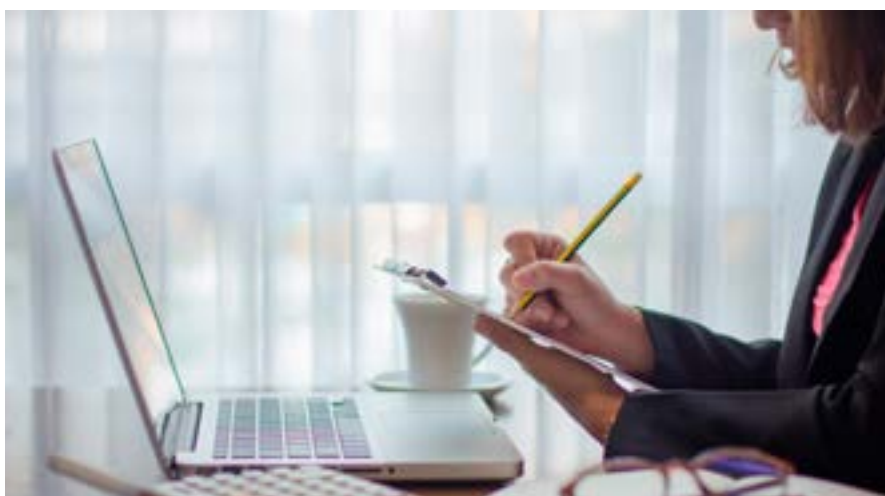
Recibimos escrito que dio lugar a la queja 16/0520 referente a **denegación de deducción por maternidad en IRPF a pareja homosexual con hijos adoptados**. Por su contenido no entraba en el ámbito específico de las competencias que le vienen atribuidas al Defensor del Pueblo Andaluz en la Ley 9/1983, de 1 de diciembre, pudiendo resultar afectante a competencias del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En consecuencia, en aras de la cooperación y coordinación de funciones establecidas con la Defensoría del Pueblo de las Cortes Generales, la queja fue remitida a la misma para que iniciase la investigación correspondiente, si lo estimaba oportuno.

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.

1.6.2.6 Servicios de interés general y consumo

En **algunas quejas por falta de suministro eléctrico se pone de manifiesto la especial vulnerabilidad de las mujeres separadas o divorciadas.**

En la **queja 16/0946** la interesada exponía que era madre divorciada, con dos hijos a su cargo, contando con los únicos ingresos del 75% de la ayuda familiar y le habían cortado la luz sin previo aviso por impago de varios recibos. La deuda total ascendía a 658 euros y, al parecer, la compañía eléctrica le exigiría su abono completo para restablecer el suministro, cantidad que no podía abonar de golpe.

En la queja 16/6477 también se producía el corte de suministro eléctrico por impago de facturas ya que la interesada carecía de ingresos y su ex-pareja sólo le abonaba 50 euros de los 250 acordados como pensión compensatoria en vía judicial. Se daba la circunstancia de que no podía recibir ayudas porque él constaba empadronado en la vivienda hasta que se decidiera de forma definitiva la adjudicación del uso de la vivienda.

En **materia de servicios financieros** también hemos recibido quejas de mujeres separadas o divorciadas a las que perjudicaba esta situación.

Particularmente podemos señalar los casos en que **aún se comparte la titularidad de la hipoteca sobre la vivienda asignada para uso de la mujer, normalmente con los hijos, y existe riesgo de ejecución hipotecaria por impago del préstamo.**

Una de las **batallas que hemos tenido que librar en ocasiones con las entidades financieras para la aplicación del Código de Buenas Prácticas es la toma en consideración de las circunstancias económicas exclusivamente de quienes residen en la vivienda.**



El conflicto normalmente ha surgido a la hora de firmar las condiciones de novación del préstamo hipotecario para permitir la reestructuración de la deuda o cuando se solicita la dación en pago, pues se requiere la aceptación de ambos titulares. En el caso de la queja 16/0612 la solución se produjo a través de acuerdo validado judicialmente de liquidación de la sociedad de gananciales en el que se canceló la deuda del ex-marido por incumplimiento del deber de prestar alimentos, asignándose su importe para adjudicar la titularidad de la vivienda a la interesada e incluyéndose la obligación del ex-marido de firmar ante Notario el Código de Buenas Prácticas en caso de que fuera requerido.

1.6.2.7 Educación y personas menores

Durante 2016 se han tramitado 46 expedientes de queja en el Área de Menores y Educación cuya temática, con carácter transversal, se encuentra relacionada -en mayor o menor medida- con cuestiones que inciden en el principio de igualdad de género.

Como viene aconteciendo en los últimos ejercicios, asistimos a un nuevo incremento de las actuaciones de la Defensoría en materia de igualdad de género. Recordemos que en 2014 se tramitaron 28 quejas, elevándose dicha cuantía a 42 en el año siguiente.

A pesar de este constante incremento, persiste la temática suscitada en las quejas. Así de nuevo **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. 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 los menores (quejas 16/1142, 16/1431, 16/1564, 16/1910, 16/1976, y queja 16/6870, entre otras).

La intervención de los profesionales de los Puntos de Encuentro Familiar ha sido cuestionada también por algunos ciudadanos. Se alega ausencia de objetividad en el trato a los padres en favor de las madres, lo que dificulta o, incluso, hace peligrar unas relaciones fluidas entre el progenitor y el hijo (queja 16/1396 y queja 16/1632).

Otro asunto que se ha planteado en este ámbito se refiere **al ejercicio del derecho de visitas del maltratador con los hijos** (queja 16/2048 y queja 16/2054). Abundan las normas, tanto a nivel internacional como nacional, que reconocen el derecho de madres y padres a mantener relaciones con los hijos e hijas comunes, especialmente en supuestos de ruptura del vínculo familiar. La legislación sobre menores incide también en la necesaria relación del niño con sus progenitores.

Aunque son muchas las normas que reconocen el derecho a relacionarse entre padres e hijos, algunas mujeres cuestionan el ejercicio del derecho de visitas de sus hijos con el padre maltratador argumentando que la continuidad de las relaciones paterno-filiales en estos casos perjudica a los menores y, por tanto, este derecho no puede estar por encima del interés superior del menor.

Se trata de un asunto que viene siendo cuestionado desde hace tiempo por diversos sectores, quienes se lamentan de que, por regla general, las medidas de protección hacia la mujer maltratada con la prohibición de acercarse y comunicarse con ella por parte del agresor y padre de sus hijos sean compatibles con el establecimiento de un régimen de visitas a favor del padre y en las que, entre otras medidas, se acuerda las entregas y recogidas de los niños, aun cuando las mismas se realicen por terceras personas o en un punto de encuentro familiar.

A mayor abundamiento, este sector viene proclamando la suspensión automática del derecho de visitas del maltratador con los hijos cuando la familia está siendo atendida en algunos de los recursos del Sistema que tienen por misión la protección integral de la víctima. Y ello porque el ejercicio de este derecho puede poner en peligro el objetivo de la medida ya que el menor puede ser utilizado por el agresor para conocer dónde se encuentra el recurso en cuestión y, por consiguiente, cual es el paradero de la víctima.



Ciertamente, el ejercicio del derecho del padre a relacionarse con sus hijos, en determinados casos y circunstancias, puede poner en peligro la vida de la mujer, que queda expuesta por la posibilidad de que a través del menor pueda conocer detalles de la dirección de la casa de acogida, centro de emergencia o piso tutelado.

La igualdad de género en el deporte practicado por menores ha motivado también nuestra intervención durante 2016. En un **campeonato de baloncesto** organizado por una empresa, acorde con las normas de la Federación Andaluza Baloncesto, **se prohibía a las niñas su participación, argumentando que para poder jugar era necesario que se formara un equipo compuesto exclusivamente por niñas.**

Un repaso somero a la página web en la que se publicita la competición, así como a los propios reglamentos de la organización, disipaba cualquier duda sobre un posible sesgo discriminatorio en sus actividades, al permitir la participación de chicos y chicas de toda Andalucía sin ninguna limitación. Es por ello que consideramos que el problema que el interesado plantea en su escrito pudiera responder a una interpretación rigurosa de la tradicional distinción de equipos por sexos, pero sin que ello sea óbice para que se pudiera encontrar alguna solución que permitiera inscribir en el mismo equipo a chicos y chicas para participar en la misma competición, tal como aparentemente sucede en la competición de fútbol, no así en la de baloncesto.

Tras analizar esta cuestión, en ejercicio de nuestros cometidos como Defensor del Menor de Andalucía, tomamos la iniciativa de dirigirnos a dicha empresa con el ruego de que tomase en consideración el asunto planteado y arbitrara alguna solución que permitiera la participación de las niñas que con tanta ilusión se inscribieron en el mismo equipo junto con sus compañeros.

En respuesta dicha sociedad mercantil nos indicó que las bases de la competición de baloncesto organizada por la empresa se remiten al Reglamento de la Federación Andaluza de Baloncesto, siendo este Reglamento el que no autoriza la participación de equipos integrados por personas de distinto sexo, a diferencia del Reglamento que regula la competición de otros deportes de equipo.

Esta Institución puso los hechos en conocimiento de la señalada Federación, quien nos señaló que la pretensión de las niñas de participar en el campeonato no pudo ser estimada ya que no se podían cambiar las normas de la competición una vez iniciada, pues ello hubiese supuesto una discriminación con respecto a aquellos clubes que ya habían disputado sus encuentros respetando las normas existentes.

No obstante lo anterior, precisa la Federación que para las futuras ediciones de la competición que organice la empresa está previsto estudiar la posibilidad de permitir la participación de equipos mixtos, con lo cual de cara al futuro quedaría solventado el problema.

Hemos de resaltar que tanto la empresa como la Federación Andaluza trasladaron su pesar por los perjuicios que pudieran haber causado a las niñas ya que en modo alguno ésta era la intención, más al contrario refuerzan su compromiso con el deporte y los valores deportivos, incompatibles con cualquier forma de discriminación. (queja 16/1261).

1.6.2.8 Administración de Justicia y Seguridad Ciudadana

En cuanto a las cuestiones que se desenvuelven en el ámbito judicial o, lo que es lo mismo, se dirimen en los juzgados y tribunales de justicia, nuestras posibilidades de intervención están limitadas a investigar, a través del Ministerio Fiscal, posibles dilaciones indebidas en la tramitación del procedimiento afectado, inactividad judicial, ausencia de notificación a los interesados, etc.; cuestiones, en definitiva, que afecten a la tramitación procesal del asunto, pero no a las resoluciones judiciales que en él se produzcan, cuya revisión nos está vedada.

En lo que se refiere a las decisiones adoptadas por los Juzgados intervinientes en el ejercicio de su función jurisdiccional no son susceptibles de revisión por parte de instituciones ajenas al Poder Judicial, ya que sólo cabe interponer contra las mismas los recursos jurisdiccionales que quepa formular contra ellas, ni



se puede intervenir en relación con hechos pendientes de un proceso judicial en tramitación, ni suplir las funciones de dirección técnica que en éste tienen los abogados.

La causa de esta limitación radica en el imprescindible respeto a la independencia del Poder Judicial, que obliga a que ningún otro poder o autoridad distinta de los órganos judiciales pueda pronunciarse sobre los asuntos sometidos a los mismos, principio éste que recoge el artículo 117.1 de nuestra Constitución.

Es por ello que el artículo 17.2 de nuestra Ley reguladora disponga que «El Defensor del Pueblo Andaluz no entrará en el examen de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución judicial y lo suspenderá si, iniciada su actuación, se interpusiere por persona interesada demanda o recursos ante los Tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional».

Esta limitación competencial, es lo que nos impide en muchas ocasiones entrar a conocer de aquellas quejas en las que se cuestiona la actuación de juzgados y tribunales en el ejercicio de su función jurisdiccional.

Ejemplos de este tipo de asuntos, en los que están presentes cuestiones que directa o indirectamente, pudieran verse desde una perspectiva de género, lo tenemos en **las quejas relacionadas con los procedimientos en materia de violencia de género**, mayormente promovidas por mujeres, como la queja 16/2530, en la que su promotora nos indicaba que en ninguna de las dos denuncias que había presentado, y que habían sido conocidas por los órganos judiciales de Violencia de Género, se había estimado oportuno adoptar medidas de protección en los términos y por los motivos que nos adjuntaba. Esta Institución no puede alterar ni interferir en las decisiones judiciales que se habían adoptado y que, en su caso, ofrecían la oportunidad de hacer valer sus pretensiones a través del asesoramiento legal que la asistía.

O también la queja 16/5215, en la que su promotora discrepaba de la sentencia que había absuelto al supuesto maltratador de su hermana, resolución que además tenía recurrida y pendiente de resolución.

En ocasiones, **la disconformidad se plantea con las resoluciones adoptadas en los procedimientos de separación o divorcio**, como la queja 16/2529, en la que su promotora efectuaba una serie de alegaciones sobre una liquidación de gananciales que no había sido bien dirigida por su abogado, o la queja 16/5121, en la que se discrepaba de la sentencia de modificación de medidas que pasaban de la custodia exclusiva a favor de la madre, a la compartida con el padre, porque no confiaba en los informes del Equipo Psicosocial que, supuestamente la avalaban.

También son hombres los que se dirigen a nosotros mostrando su disconformidad con las condenas o medidas adoptadas de privación de libertad por actos o hechos delictivos en materia de violencia de género, normalmente alegando su inocencia (queja 16/6628 y queja 16/5594).

La **preocupación por el normal funcionamiento de los órganos judiciales** en el ámbito de las competencias de este Comisionado del Parlamento, proviene en muchas ocasiones de las quejas y denuncias sobre dilaciones singulares en los procesos judiciales, en las que el artículo 15 de nuestra Ley Reguladora nos impide llevar a cabo de forma directa investigaciones al respecto, debiendo esta Institución, a tenor de dicho precepto, dar traslado de las mismas al Ministerio Fiscal, conforme se ha procedido, o al Consejo General del Poder Judicial a fin de que sean dichas Instituciones quienes procedan a su investigación. Tal ocurrió en la queja 15/5849, presentada en 2015, en la que la interesada se quejaba de que se hubiera aplazado un juicio por maltrato que se inició por su denuncia realizada en octubre de 2014 hasta septiembre de 2016, tras un aplazamiento. Ello suponía, a su juicio, total impunidad para su maltratador, que si bien tenía prohibido comunicarse con ella, carecía de orden de alejamiento.

En otras ocasiones, **las quejas contra el funcionamiento de la administración de justicia afectante a dilaciones, están directamente relacionadas con la insuficiencia de medios personales adscritos a los juzgados de violencia de género**, tal fue el caso de la **queja 15/6105**, concluida en el presente ejercicio, incoada de oficio, al haber tenido conocimiento de noticias aparecidas sobre la situación de los Juzgados de lo Penal nº 12 y nº 13 de Málaga, cuyo contenido merecían, cuando menos, una información contrastada. Dichas manifestaciones publicadas aludían a una severa falta de personal en dichos juzgados motivada por una suma de causas entre las que se citaba una importante sobrecarga de trabajo. La situación general que se expresaba sobre el funcionamiento de estos Juzgados malagueños parecían



dibujar una problemática que superaba determinados ejemplos concretos y que podría evidenciar, a falta de profundizar en el análisis del caso, una situación consolidada de inadecuada prestación del servicio judicial en estos órganos. De hecho se aludía a retrasos de años y medio para atender los “juicios rápidos” en materia de violencia de género.

Así pues, y a falta de mayores datos que permitieran realizar un análisis más detenido, la valoración inicial que podíamos ofrecer era la creciente entrada de asuntos en estos juzgados que estaba provocando graves dilaciones que implicaban a estos concretos órganos de Málaga. Igualmente destacamos la circunstancia de que, en el orden a la asignación de asuntos, esos mismos órganos son competentes para tratar los temas de violencia de género añadiéndose que *“si ocurre algo grave no podemos asumir la responsabilidad porque hemos hecho todo lo divino y lo humano para conseguir más medios, más juzgados pidiendo que nos apoyen”*.



Recibimos informe de la Viceconsejería de Justicia e Interior, dándonos cuenta de las medidas adoptadas de reordenación de asuntos dedicados a la Violencia de Género entre los Juzgados, así como la excelente noticia de la creación de un nuevo órgano judicial para Málaga que coadyuve a ofrecer las mejoras de gestión que esa delicada materia necesita en la jurisdicción malagueña, en vista de lo cual dimos por concluidas nuestra intervención de oficio, al considerar que el asunto tratado se encontraba en vías de solución.

Asimismo, también abrimos de oficio, la **queja 16/1974**, a fin de llevar a cabo el **control de las medidas correctivas en el Juzgado de lo Penal nº 4 de Jaén sobre ejecutorias de violencia de género**. En su día ya incoamos la queja de oficio 15/1356 ante la Viceconsejería de Justicia e Interior debido a situaciones que expresaban una reiterada ausencia de personal que se veía evidenciada por la asignación de los asuntos derivados de delitos de violencia de género, en la que tras recibir la disposición del citado organismo, a propiciar, cuando menos, la continuidad de las medidas de refuerzo adoptadas, confiamos que la permanencia de estos apoyos ayudasen a mitigar las dificultades del Juzgado de lo Penal 4 de Jaén.

No obstante, nuevamente en 2016 parecieron informaciones que aludían a retrasos en la ejecución de más de 900 ejecutorias en este mismo Juzgado de lo Penal 4 de Jaén. Se destacaba la designación de un juez de refuerzo que, a partir de sus desempeños, no contaba con los apoyos administrativos aconsejables, derivando la situación no en un mantenimiento de los graves problemas de retrasos analizados en 2015, si no de su empeoramiento.

A la vista de lo informado por la Viceconsejería de Justicia e Interior, procedimos a concluir las actuaciones a la espera de que se aplicasen las medidas de mejora que se anunciaban con la nueva plaza interina creada.



1.6.2.9 Vivienda

Un alto porcentaje de las quejas en materia de vivienda son presentadas por mujeres, ya sean titulares de familias monoparentales, mujeres solas con cargas familiares, o bien se trata de mujeres que preocupadas por la situación que en materia de necesidad de vivienda digna tienen sus familias, son las que deciden dirigirse a esta Defensoría solicitando ayuda al respecto.

Son muchas las quejas que por necesidad de vivienda se presentan en esta Defensoría, habiéndose seguido esta tendencia en el año 2016. Son situaciones dramáticas las que se nos trasladan de grandes dificultades económicas para atender los derechos humanos básicos, como son la alimentación, alojamiento y suministros básicos por carencia de recursos económicos de todo tipo o por tenerlos en muy escasa cuantía, planteándose muchas veces la **necesidad urgente de acceder a una vivienda con la ayuda de la Administración**, debido a la situación en la que se encuentran sus familias (a título de ejemplo queja 16/1757, **queja 15/5913**, **queja 16/0344** y **queja 16/0650**), y no poder satisfacer esta necesidad por sus propios medios.

La casuística suele ser muy variada y la respuesta que se viene dando por los ayuntamientos afectados, a pesar de mostrar su sensibilidad ante estas situaciones, pasa inicialmente por reconocer que no hay viviendas protegidas públicas disponibles que poder adjudicar en estos casos, por lo que intentan paliar en lo posible la necesidad urgente de alojamiento, mediante la concesión de ayudas económicas de emergencia con las que sufragar los gastos iniciales del alquiler de una vivienda libre y alguno o algunos meses de renta.

Como venimos reiterando en sucesivos Informes Anuales al parlamento de Andalucía, hay circunstancias que agravan la situación de vulnerabilidad y de en riesgo de exclusión social en la que se encuentran muchas de las mujeres que acuden a esta Institución en solicitud de ayuda y son las de **ser o haber sido víctimas de violencia de género**.

Se da la circunstancia de que, los poderes públicos, no están dando respuesta a la necesidad de acceder a una vivienda digna y adecuada protegida por la Administración a las mujeres víctimas de violencia de género que por carencia de recursos económicos así lo soliciten y ello es así, por una razón bien sencilla, y es que a pesar de que los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas contemplen Cupos específicos para colectivos objeto de una especial protección, como es el caso, la cuestión es que no hay viviendas protegidas públicas disponibles en cuantía suficiente que poder ofrecer ni para este ni para otros colectivos objeto de especial protección.

Asimismo, como cada año, damos cuenta de la **actuación de intermediación** que viene llevando a cabo esta Defensoría **ante entidades de crédito propietarias de viviendas vacías, que son ocupadas por familias en situación de necesidad, sin título legal para ello**, al carecer de recursos económicos suficientes con los que poder satisfacer esa necesidad en el mercado libre y ante la falta de una respuesta positiva por parte de las Administraciones con competencia en materia de vivienda, las cuales acuden a nosotros solicitando nuestra ayuda para poder permanecer en las viviendas ocupadas mediante un alquiler social adecuado a sus ingresos para poder hacerle frente.

Este supuesto de las ocupaciones sin título legal alguno de viviendas desocupadas, tanto libres, normalmente como decíamos propiedad de entidades de crédito, pero también de titularidad pública, no es un fenómeno desconocido por esta Defensoría. Se trata de **casos extremos de pobreza, muchos de ellos protagonizados por mujeres solas con hijos e hijas a su cargo, sin tener donde residir y, en muchas ocasiones, que han sido o son víctimas de violencia de género** (queja 16/0834 madre de una menor, víctima de violencia de género ocupa vivienda del banco, ..., queja 16/3258 procedimiento de lanzamiento a madre sola con tres menores, queja 16/3353 madre con tres hijos solicita ayuda para obtener una vivienda en alquiler social, queja 16/3778 madre víctima de violencia de género con procedimiento de ejecución hipotecaria Banco....), las cuales, en la actualidad se encuentran aún en trámite.



1.6.2.10 Bienestar Social: Servicios Sociales y Dependencia

1.6.2.10.1 Servicios Sociales

Como cada año venimos reiterando en nuestros sucesivos Informe Anuales que de las quejas presentadas en materia de Servicios Sociales vemos como se desprende que **la pobreza, y las circunstancias de carencia de empleo y de extrema precariedad económica, sitúa a las personas en una posición de mayor vulnerabilidad**, de mayor riesgo de exclusión social y si esas personas **son además del sexo femenino**, que además pertenecen a colectivos más necesitados de protección, como las **familias monoparentales, mujeres mayores o con alguna discapacidad, los factores de riesgo de exclusión social aumentan** sobre manera, toda vez que todos ellos, en combinación, dificultan las condiciones de vida de estas personas y familias.

Así, la presentación de quejas ante esta Defensoría, en el Área de Servicios Sociales, de mujeres con hijos e hijas a su cargo, mujeres solas con cargas familiares, en algunos casos víctimas de violencia de género que relatan las circunstancias de pobreza y de carencia de recursos verdaderamente dramáticas en las que se encuentran y que demandan la asistencia de esta Institución para, cuanto menos, poder resolver las necesidades más inmediatas que se les presentan en materia de vivienda, de empleo, de alimentación, o para acceder a alguna prestación económica de carácter periódico en materia social, ha seguido siendo una constante en el ejercicio 2016, siendo una particularidad de este año, una denuncia común contra el sistema de servicios sociales de Andalucía, por cuanto que en muchas de esas quejas se nos traslada que tratándose de familias precisadas y necesitadas de ayudas sociales, tras haberlas solicitado, o no las han obtenido o han sido muy escasas en relación a las necesidades padecidas (queja 16/4085, **queja 15/5648**, **queja 16/0116**, queja 16/2974 y queja 16/1339).

En honor a la verdad, tras su tramitación, normalmente ante el Ayuntamiento de la localidad de residencia de las interesadas, la mayoría de estas quejas se cierran por haber aceptado la Administración las pretensiones planteadas o por encontrarse las mismas en vías de solución. En otras ocasiones, por no observarse irregularidad en la actuación municipal.

En este sentido, los Servicios Sociales Comunitarios suelen informarnos de las ayudas económicas de emergencia que conceden, dentro de sus limitaciones presupuestarias, que normalmente van destinadas al pago del alquiler y suministros básicos de luz y agua, asimismo nos dan cuenta de las diversas intervenciones derivando a entidades y organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, esencialmente para ayuda de alimentos.

Por otra parte, si al cúmulo de circunstancias sociales y económicas adversas se añaden otros factores como es padecer una **discapacidad** la persona promotora o algún miembro de su unidad familiar, ello provoca una situación de una mayor desigualdad. Así, en la queja 16/5074, su promotora nos decía que tenía reconocida un grado del 46% de discapacidad y que sus ingresos se limitaban a 265 euros de una pensión compensatoria que le pasaba su ex marido por lo que el día 14 de abril de 2016 solicitó en la Delegación Territorial unos audífonos, ya que los que actualmente tenía eran los de su madre fallecida que no le encajaban muy bien. Finalmente pedía nuestra ayuda para que se le concedieran. Sin embargo la queja no pudo ser admitida a trámite, pues a la vista de la documentación aportada vimos que se trataba de una Orden de convocatoria de ayudas individuales para personas con discapacidad, en la que la interesada no había alcanzado la puntuación mínima exigida, tras la baremación de sus circunstancias, de 50 puntos para poder acceder a la ayuda solicitada.

Finalmente, no podemos sino referirnos a una de las prestaciones económicas periódicas, si bien por tiempo limitado de seis meses, disponibles en Andalucía que se conceden a las familias Andaluzas de muy escasos recursos económicos, concebida como uno de los medios para erradicar la marginación y la desigualdad en Andalucía. Nos referimos al comúnmente denominado **salario social o Ingreso Mínimo de solidaridad**, regulado por el Decreto 2/1999, de 12 de Enero.



Pues bien, en el año 2016, hemos ultimado la queja de oficio que veníamos tramitando desde finales del año 2015, **queja 14/1285**, en la que hemos llevado a cabo el seguimiento continuado de la gestión del Programa de Solidaridad, poniendo de manifiesto las disfuncionalidades que se producen en su tramitación, esencialmente relacionadas con las extraordinarias dilaciones en su reconocimiento y pago, siendo un alto porcentaje de las quejas de esta materia en este año, presentadas por el sexo femenino.

En las conclusiones finales de esta queja, que también forman parte de un Informe Especial que hemos presentado al Parlamento de Andalucía en Diciembre de 2016, sobre los 25 años de Programa de Solidaridad en las actuaciones del Defensor del Pueblo Andaluz, hemos analizado las problemáticas concretas que se da en la gestión del programa que inciden en las mujeres solicitantes, titulares de unidades familiares con hijos e hijas a cargo y cómo muchas de las situaciones en las que se encuentran inciden en mayor o menor medida para poder acceder al mismo.

Así, **se plantea la problemática de las familias monoparentales** que, como sabemos, en su gran mayoría están constituidas por mujeres, en el caso de las custodias compartidas establecidas en los convenios o sentencias de separación o divorcio, pues la cuestión es con cual de los progenitores se incluyen los hijos como miembros de la unidad familiar. Otra cuestión es la de las personas con hijos menores a su cargo que no tienen regulada la guardia y custodia de los mismos, normalmente en los casos de separaciones de hecho. A ello se une todo la problemática que generan estas situaciones, en cuanto a la consideración y valoración de las pensiones de alimentos por parte del progenitor no custodio como ingresos de estas unidades familiares, especialmente en los casos en los que no se abonan materialmente pero sí están previstas en los convenios de separación o divorcio.

Por otra parte, los datos que arrojan la gestión de este Programa publicados en la página web de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, vamos a reseñarlos desde un claro matiz de género, pues ponen de manifiesto la especial sensibilidad de las mujeres en lo que atañe a ser las promotoras de la búsqueda de ingresos económicos mínimos de subsistencia para sus unidades familiares, como es el Ingreso Mínimo de Solidaridad o Salario Social.

Vemos en las mencionadas estadísticas que en el año 2015, un 33,89% el Programa de Solidaridad fue concedido a hombres como persona titular de la unidad familiar beneficiaria, y el 66,11% correspondía a mujeres como personas titulares de la unidad familiar beneficiaria, de lo que se deriva el alto grado de feminización de las personas beneficiarias del Programa, lo que no quiere decir que solo se trate de familias monoparentales cuyas titulares sean mujeres solas con cargas familiares, pues no tenemos datos oficiales al respecto, sino, como decíamos que son las mujeres las que solicitan el Programa, apareciendo por tanto como titulares de sus correspondientes familias.

Por lo que respecta a la banda de edad, el mayor porcentaje de mujeres titulares de las unidades familiares beneficiarias lo tenemos en el segmento de 33 a 44 años y en el caso de los hombres titulares, el segmento de edad con mayor porcentaje de hombres titulares de unidades familiares beneficiarias era el de 45 a 54 años.

1.6.2.10.2 Dependencia

El sector de los servicios que se prestan en el Sistema de la Dependencia (ayuda a domicilio fundamentalmente), se compone asimismo fundamentalmente de personal femenino, como en otras ocasiones hemos destacado en nuestras memorias anuales. De tal modo que cualquier coyuntura que afecte al Sistema, recae principalmente sobre las mujeres que sirven a su desenvolvimiento (reducciones en el empleo, impagos salariales, condiciones laborales, etc.).

Pues bien, en relación a esta cuestión en el año 2016, hemos tramitado una queja relacionada con las dudas creadas con la necesidad de **acreditación de las competencias del personal que trabaja en el sector de la Dependencia**, como decíamos en su mayoría mujeres, queja 16/6151, en la que su promotora nos decía lo siguiente: *"Estoy trabajando en el sector de La Ley De La Dependencia, contratada por el Ayuntamiento que es el que se encarga de la Ayuda a Domicilio y Ley Dependencia. Como sabrás con las nuevas leyes es necesario tener la tarjeta de profesionalidad. Yo en mi caso llevo trabajando con mi Usuario que es síndrome de Down,*



hace 7 años y no tengo la tarjeta. Todos los años he he echado la convocatoria y no he sido seleccionada, este año todavía no ha salido la lista con las que han obtenido la tarjeta. Yo sé que la única forma de obtenerla es a través de las convocatorias u obteniendo un título estudiando .Mi pregunta es la siguiente, si yo tengo algunos de los requisitos que piden, ¿me pueden echar de mi puesto de trabajo?. Somos muchas las que no tenemos la tarjeta y en algunas casas el único sueldo que entra es el de nuestro trabajo. Así que para el próximo año quien no la tenga va a la calle, y creo que no es justo que después de tantos años tengamos que dejar nuestro puesto de trabajo. Yo comprendo a las leyes, otra cosa es que esté de acuerdo. Deberían de pedirle a las personas que contraten nueva aplicarles la ley, y dejar a las que estamos trabajando por el simple echo de tener mas experiencia laboral”.

Como quiera que concluía su escrito, tan solo solicitando consejo, le dijimos que la acreditación de las competencias de los y las profesionales del sector de la Atención Sociosanitaria a personas dependientes, los trabajadores y trabajadoras deberán contar o bien con el título de formación profesional correspondiente, o bien obtener el certificado de profesionalidad que corresponda, ello conforme a la Resolución de 28 de julio de 2015, conjunta de la Dirección-Gerencia de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía y de la Secretaría General de Servicios Sociales, por la que se establecen medidas en materia de acreditación de la cualificación profesional del personal de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/153/5>.

Estos requisitos alternativos son exigibles para las nuevas contrataciones que se produzcan a partir del 1 de enero de 2016 y para personas en activo (en categorías de Gerocultor/a; Cuidador/a mayores, Asistente personal a personas en situación de gran dependencia), desde el 31 de diciembre de 2017.

Para personas que estén cursando la formación requerida o participando en un procedimiento de acreditación de la experiencia laboral, la fecha máxima será la de 31 de diciembre de 2017, o bien, en su caso, cuando finalice el curso o procedimiento en el que estén inscritas.

Existe asimismo una vía de habilitación excepcional para personas mayores de 55 años, cumplidos a fecha de 31 de diciembre de 2015, que precisa acreditar una experiencia previa de al menos tres años con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en las categorías profesionales anteriormente referidas, en los últimos 10 años.

El procedimiento está orientado a legitimar formalmente a todas las personas que presten sus servicios en el sector y a incrementar sus posibilidades laborales y de movilidad. En cualquier caso, aunque obtener el certificado de profesionalidad es obligatorio, no dudábamos de que a través de las diversas convocatorias que se produzcan, conseguiría la acreditación precisaba.

1.6.2.10.3 Violencia de Género

1.6.2.10.3.1 Protección legal y jurídica a las víctimas

En esta memoria anual 2016 y como lo venimos haciendo desde hace años, hay que hacer un balance de lo que ha supuesto la de violencia extrema que ejercen algunos hombres sobre las que eran o habían sido sus parejas sentimentales. **Por primera vez, en los últimos diez años, es la cifra más baja de asesinatos de mujeres por esta causa, 44 frente a las 56 de 2015. Asimismo, ha bajado también el número de niños y niñas menores de edad que se han quedado huérfanos de sus madres, ascendiendo a 26, frente a los 51 del año 2015.**

Por otra parte, **hemos de congratularnos de que en Andalucía, que venía ocupando el deshonroso primer puesto de víctimas mortales por violencia de género en los últimos años, el número de ellas ha descendido muy notablemente a 3, cuando** en 2015, fueron 13, aunque a final de año había 3 casos más en investigación que de corroborarse que se trataron de muertes por violencia de género, el número de víctimas mortales en Andalucía subiría a 6, con lo que se pondría a la altura de otras Comunidades con la misma cifra, como Castilla y León, Baleares o Comunidad Valenciana.

De las 44 víctimas, el 56,8% eran españolas y el 19,00%, extranjeras. Se da la circunstancia de que a pesar de que los datos totales este año son mejores, no lo son desglosados, ya que en 2016, el número de mujeres



que han muerto que habían denunciado su situación, que habían solicitado y tenían concedidas órdenes de protección es sensiblemente mayor. Así, 13 habían denunciado su situación de violencia y en 3 casos la denuncia la habían presentado otras personas y en 3 casos se renunció a la continuación del proceso por la víctima; 11 habían solicitado medidas de protección y 11 la obtuvieron y solamente 6 tenían en el momento de los hechos medidas de protección en vigor. En tres casos se produjo el quebrantamiento de la medida de protección con consentimiento de la víctima y en otros 3 sin consentimiento de la misma.

En cuanto a la edad, la banda de edad en la que se produjeron más muertes fue la de los 31 a 50 años, seguida de los 21 a 30 y de los 51 a los 64. El 68,2% convivía con su agresor y el 31,8% no convivía. El 50,00% de las mujeres fue asesinada estando en una relación de pareja y en el 50,00% se trababa de expareja o en fase de ruptura.

Por lo que se refiere a los agresores, 29 eran de nacionalidad española, el 65,09%, y 15 extranjera, 34,10%. La mayoría con edades comprendidas entre los 31 y 50, y 51-64; 9 consumaron el suicidio después de la agresión y 7 lo intentaron.



Como venimos efectuando desde hace ya varios años, esta Defensoría ha seguido incoando queja de oficio cada vez que hemos tenido conocimiento de la muerte de una mujer a causa de la violencia de género y ello como Institución encargada de la defensa de los derechos fundamentales, entre otros de los consagrados en los artículos 10 y 15 de la Constitución Española, cuando la presunta violación de los mismos afecten a las mujeres y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, según el cual las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

De las investigaciones de oficio llevadas a cabo por esta Defensoría, todas ellas aún en marcha, en dos de los casos, las víctimas habían interpuesto denuncia previa, y los organismos públicos con competencia en la materia, especialmente los más cercanos a la ciudadanía, como son los Servicios Sociales Comunitarios, Centros Municipales de Información a la Mujer, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado etc. tenían noticias de que había una posible situación de maltrato.

Esta realidad concuerda con la tendencia que se ha dado en 2016, y es que a pesar de que la proporción del número de denuncias y de órdenes de protección, en relación al número de fallecidas, este año es significativamente mayor a otros anteriores, lo cierto es que, a pesar de ello, sus maltratadores lograron su objetivo, por lo que, a nuestro juicio, algo está fallando en el sistema.

Se corrobora, por otra parte, lo que desde hace años venimos insistiendo, la gran importancia que tiene la adecuada valoración del riesgo, con la finalidad de adoptar y reforzar las acciones de protección necesarias encaminadas a impedir que hechos de esta brutal naturaleza puedan repetirse, a lo que se une la necesaria colaboración y mayor y mejor coordinación de todos los agentes implicados en la protección integral de las mujeres, niños y niñas contra la violencia de género, entre las que incluirán medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.



1.6.3 Actuaciones de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones no aceptadas

A continuación se enumeran las **quejas de oficio** iniciadas en el año 2016, relacionadas con la materia objeto de este Capítulo.

- **Queja 16/5860**, dirigida al Ayuntamiento de Olivares, al Instituto Andaluz de la Mujer y a la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Andalucía, relativa al fallecimiento de una mujer en Olivares, víctima de violencia de género.
- **Queja 16/5896**, dirigida al Instituto Andaluz de la Mujer, relativa al fallecimiento de una mujer en Sevilla, víctima de violencia de género.
- **Queja 16/6484**, dirigida al Ayuntamiento de Lepe y al Instituto Andaluz de la Mujer, relativa al fallecimiento de una mujer en Lepe, víctima de violencia de género.

En cuanto a la **colaboración de las Administraciones** en nuestra labor investigadora de las quejas tramitadas en este Área, relacionadas con las políticas de igualdad, podemos decir que en líneas generales ha sido buena, aunque a veces las respuestas a nuestras solicitudes de información no se producen con la rapidez que debieran, en los plazos concedidos para ello, lo que nos ha obligado a tener que reiterar las mismas.