



cosas, la Defensoría está interviniendo para supervisar algunas actividades deportivas que pudieran ser discriminatorias para las niñas.

En materia de **violencia de género** como suele ser habitual la mayoría de las quejas que se presentan en las que como cuestión de fondo se encuentra el que la mujer que la promueve es o ha sido víctima de violencia de género, atañen a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran muchas de ellas por carecer de recursos económicos suficientes o de vivienda, tener hijos e hijas a cargo o padecer alguna otra condición como la discapacidad, que vienen a agravar aún más si cabe sus precarias situaciones y la queja unánime de que el sistema público no las ayuda lo suficiente a solventar la misma, así retrasos o denegaciones del Ingreso Mínimo Vital, necesidad de vivienda al no poder satisfacer este derecho por sus propios medios, etc.

También en esta materia hemos concluido este año una queja relacionada con la acreditación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de la condición de víctima de violencia de género, en la que hemos emitido resolución y que ha sido parcialmente aceptada.

Finalmente en materia del **derecho a la vivienda**, un buen número de las quejas por necesidad de vivienda se presentan por familias monomarentales, mujeres-madres que asumen la crianza de sus hijos e hijas en solitario que no cuentan casi con ningún recuso económico o con algunos de muy escasa cuantía, en situación desempleo o con empleos precarios, siendo subsidiarias de prestaciones y ayudas sociales. Las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, en situaciones de vulnerabilidad por carencia de recursos económicos también acaparan un buen número de quejas por no poder satisfacer el derecho básico de sus familias de acceso a una vivienda digna y adecuada con ayuda de la administración.

Referenciamos a continuación la **normativa** más destacada aprobada este año 2020 directamente relacionada con las materias tratadas en este capítulo.

- **Resolución de 2 de diciembre de 2021**, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, Procedimientos básicos para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género por las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- **Orden de 23 de febrero de 2021**, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas económicas, en régimen de concurrencia no competitiva, por el Instituto Andaluz de la Mujer, a mujeres víctimas de violencia de género.
- **Instrucción 1/2021, de 18 de febrero**, del Instituto Andaluz de la Mujer, sobre pautas y criterios comunes para la emisión de la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género (Título Habilitante) en el Instituto Andaluz de la Mujer.

### 1.6.2. Análisis de las quejas admitidas a trámite

#### 1.6.2.1. Integración de la Perspectiva de Género

Como cada año, esta Defensoría efectúa una concisa valoración de las estadísticas de las **quejas y consultas anuales tramitadas en 2021 sin incluir las gestionadas en el año** que devienen abiertas de ejercicios anteriores. Esto último, lo tratamos en el capítulo 5 del presente informe.

Ello en un intento de extraer cuáles son los principales problemas que preocupan a los hombres y mujeres de Andalucía e incorporar la perspectiva de género en el análisis de sus actuaciones, lo 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 diferenciación sexual.

En el ejercicio 2021, se ha revertido la tendencia que vimos en 2020 en el que **por segunda vez consecutiva las quejas presentadas por mujeres superaron en número a las presentadas por el sexo masculino**, dado que podemos afirmar que cuantitativamente casi ha sido el mismo número de mujeres que de hombres

las que se han dirigido en queja a esta institución; así, las mujeres han presentado **4.306 quejas** frente a las **4.372** promovidas por hombres, arrojando la insignificante cifra de 64 quejas más presentadas por el sexo masculino.

Clásicas vienen siendo las materias en las que las mujeres presentan un mucho mayor **número de quejas** respecto a los hombres, y viceversa.

Comentario aparte nos merece la pena efectuar respecto de lo que ocurre **con las consultas que se formulan a nuestra Oficina de Información** por todo tipo de personas, tengan queja en trámite con esta oficina, o simplemente acudan para exponer su problema y solicitar orientación e información sobre qué hacer para la mejor defensa de sus derechos o si el asunto planteado podría ser competencia del Defensor del Pueblo Andalúz como defensor de los derechos de la ciudadanía.

En 2021, en las consultas ha continuado la misma tendencia que en 2020, así podemos observar que un número mucho mayor de mujeres se han dirigido a esta institución con este tipo de actuación, **8.474** frente a **6.134** hombres.

### 1.6.2.2. Empleo público, trabajo y seguridad social

Durante el año 2021, desde el Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social del Defensor del Pueblo Andalúz se han seguido llevando a cabo actuaciones e intervenciones dirigidas a corregir y prevenir situaciones de desigualdad en estos ámbitos ante denuncias de situaciones de discriminación por no quedar garantizado el principio constitucional de igualdad y no aplicarse las medidas de acción positiva que aseguren la efectiva igualdad de oportunidades de todas las personas en el ejercicio de sus derechos en estas materias.

Estas circunstancias siguen motivando la presentación de numerosas quejas ante el Defensor del Pueblo Andalúz en materia de acceso al empleo público y desarrollo de las condiciones de trabajo. En dichas quejas se plantean cuestiones que ponen de manifiesto situaciones de desigualdad y el correspondiente derecho de estas personas y colectivos sociales a no ser discriminados en razón de su hecho diferencial.

Así, en este ámbito, a pesar de que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), norma básica en la materia, incorpora a todos los aspectos de su regulación el principio constitucional de igualdad y reconoce expresamente como un derecho de la ciudadanía para su acceso al empleo público y para el desarrollo de su actividad profesional el no ser discriminados por circunstancia alguna, todavía nos encontramos con desarrollos normativos y decisiones administrativas que, o bien obvian directamente la aplicación de estos principios, o bien se olvidan de adoptar medidas de acción positiva que hagan posible el ejercicio efectivo de estos derechos asegurando la igualdad de oportunidades para su ejercicio.

Entre las quejas presentadas por esta causa, en materia de igualdad de género, cabe destacar la **queja 20/3335**, ante la **negativa a reconocer complemento de productividad a una funcionaria** de la Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de Málaga **por encontrarse de baja maternal**.

Tras la tramitación de esta queja y poner de manifiesto a la Administración las normas legales y doctrina jurisprudencial consolidada en esta materia, concluimos que la negativa a reconocer a esta empleada pública el derecho a percibir el complemento de productividad durante la situación de embarazo de riesgo en que se encontraba, en su proceso de maternidad, afectaba a su derecho a no ser perjudicada ni discriminada por encontrarse en dicha situación.

Este proceder, consideramos que contravenía lo preceptuado en las normas y doctrina jurisprudencial referida y, más concretamente, en lo dispuesto en los artículos 3 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que establecen que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, especificándose que **todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo**.