

LEY DE IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



D. Enrique Lucas Murillo de la Cueva, Ex-Secretario General de Régimen Jurídico del Gobierno Vasco.

Esta ponencia se inscribe en la primera de las perspectivas de análisis de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres que contiene el Programa: la perspectiva de la Administración Pública, a la que ha estado dedicada, también, la intervención del Ararteko que acaba de concluir.

El Ararteko, como corresponde a su función, ha examinado las previsiones legales que la Administración ha de cum-

plir para lograr la igualdad efectiva atendiendo especialmente a la situación de las mujeres y hombres. Es decir, desde el prisma de las personas por cuyos derechos ha de velar. A mi me corresponde, ahora, complementar su exposición enfocando la cuestión desde el otro lado, desde la posición de la Administración como obligada a dar cumplimiento a los mandatos que específicamente le dirige la norma legal que estudiamos. Y lo haré tomando como premisa el sometimiento pleno de la Administración a la ley y al Derecho. Una sujeción que no sólo le impide hacer aquello que le está prohibido sino que, también, le impone un deber activo de atender y satisfacer todos sus mandatos y, de manera especial, aquellos de los que dependen de la efectividad de los derechos fundamentales.

Por ello, antes de empezar con el repaso de los aspectos, a mi juicio, más destacados de esta importante ley, creo imprescindible llamar la atención sobre la singularidad de la misma y, especialmente, sobre su finalidad última: alcanzar y garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres a través de una decidida acción de los poderes públicos sobre una realidad social en la que esa igualdad no existe.

El propio título de la ley lo expresa con claridad al emplear las preposiciones para (la igualdad) y de (mujeres y hombres), tal y como hace notar su preámbulo. Su función no es, por tanto, conservar o garantizar una situación de hecho que requiera de un soporte normativo que proporcione seguridad jurídica, sino, modificar profundamente el estado de cosas actual en un sentido nítidamente definido: lograr la igualdad material de mujeres y hombres partiendo, precisamente, de la diferencia o, mejor dicho, las diferencias que existen y han de existir entre ellos.

Es preciso aclarar que la finalidad de la ley no es la equiparación o asimilación de la situación de las mujeres a la de los hombres pues eso equivaldría a tomar a éstos como arquetipo o modelo de lo óptimo e, implícitamente, la subordinación de las mujeres a ese tipo ideal. Lo que se busca es una igualdad compatible con “la diversidad y las diferencias existentes entre

mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como (con) la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres” (artículo 3).

De esa forma, la Ley 4/2005 se erige en instrumento fundamental para impulsar y ordenar el tránsito hacia la igualdad real de una sociedad que, pese a los indudables avances habidos en las últimas décadas, sigue marcada por la desigualdad. Que ello es así lo demuestra el elocuente hecho de que incluso las medidas correctoras y favorecedoras de la igualdad suelen tomar como referencia fundamental la situación del hombre según acabo de indicar hace un momento.

Por otra parte, la ley que nos ocupa rompe con la idea de que la desigualdad de mujeres y hombres deba quedar al margen de la regulación legal y de la acción administrativa por ser una cuestión que se circunscriba al ámbito de las relaciones personales o privadas. Tal planteamiento queda excluido por completo en esta ley, ya que la esfera de lo particular no es ajena a la misión de los poderes públicos ni a la irradiación que sobre todo tipo de relaciones sociales tienen valores, principios y derechos fundamentales como la igualdad. El artículo 9.2 CE, como su homólogo estatutario, ponen de manifiesto que en el moderno Estado social no hay espacio para una compartimentación que distinga dos esferas incomunicadas e incommunicables, la pública y la privada, tal y como se entendían en el Estado Liberal. Es justamente al contrario, los poderes públicos están obligados a incidir en la realidad social para remover obstáculos, promover condiciones y favorecer no sólo la libertad sino, también, la igualdad (artículo 9.2 CE) de modo que la interrelación entre lo público y lo privado es constante y general en todos los ámbitos.

No en vano, la satisfacción de gran parte de las necesidades que diariamente sentimos escapa a nuestro control y sólo es posible merced a la intervención directa o indirecta (prestacional, asistencial, reguladora, de policía, etc.) de los poderes públicos.

Lo mismo sucede con la igualdad de mujeres y hombres pues su situación respectiva en relación con cuestiones muy importantes de

la vida cotidiana que afectan a su desarrollo personal, social, económico y político depende no sólo de cómo se transmiten y reproducen unas ideas contrarias u obstaculizadoras de la igualdad, sino, también, de cómo se conciben, articulan y desarrollan las normas que regulan distintos sectores de la vida social, del modo en que se diseñan y planifican las políticas públicas y de la manera en que se lleva a cabo la actuación concreta de los poderes públicos. De ahí la importancia de la Administración Pública, entendida en sentido amplio, ya que es en ella donde se preparan y elaboran las normas y los instrumentos de planificación más importantes.

Y si la Administración es sin duda esencial para que las previsiones legales se traduzcan en cambios reales, también, tiene su importancia como ámbito de aplicación de la ley, como modelo a seguir por los demás sujetos que actúan en la vida colectiva y, en última instancia, por los particulares.

Así pues, la Administración Pública no sólo ha de ser la herramienta más potente y activa en la consecución de los objetivos de la Ley 4/2005 sino que, también, ha de interiorizar y aplicar sus principios y determinaciones con el máximo rigor. Eso demostrará que, además de ser posible la plasmación en una ley de enunciados normativos firmemente comprometidos con la igualdad, también es factible -y puede hacerse visible- su realización práctica en una organización omnipresente en la sociedad como es la Administración Pública o, para ser más exacto, las Administraciones Públicas.

Dicho esto, teniendo presente qué clase de ley tenemos ante nosotros y cuál es su finalidad, es posible examinar el papel que ha de desempeñar la Administración con respecto a ella.

Distinguiré a esos efectos entre la adecuación de las estructuras institucionales y administrativas a las políticas de igualdad, la elaboración de normas y de planes de igualdad y las medidas más importantes previstas en la Ley. Es decir, los Títulos I, II y III, excepto las que son objeto de otras ponencias, como las relativas al mundo laboral y todo lo concerniente a la violencia contra las mujeres.

2.- LA IGUALDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS REPRESENTATIVOS Y EN LOS CENTROS DE DECISIÓN POLÍTICA. LISTAS ELECTORALES PARITARIAS Y PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS

Aunque esta ponencia está referida a la Administración, lo cierto es que ésta, como organización servicial de los intereses públicos que es, actúa bajo la dirección del Gobierno el cual en los sistemas parlamentarios como los vigentes en la Comunidad Autónoma y en los Territorios Históricos y, en cierto modo, en el ámbito municipal, ha de contar con la confianza del órgano de representación popular. Es fundamental, en consecuencia, que la composición de estos órganos representativos reflejen lo más fielmente posible a la sociedad tal cual esta es: una sociedad formada a mitades por mujeres y hombres.

Otro tanto parece que ha de ocurrir con los principales órganos colegiados de decisión política como son los Gobiernos en los respectivos niveles institucionales. Por ello, aunque en la ley aparece en el catálogo de medidas para la igualdad he creído conveniente tratar antes esta cuestión.

A) PARIDAD EN LAS LISTAS ELECTORALES

La ley tiene como uno de sus objetivos prioritarios la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito sociopolítico.

En esa dirección se inscribe la reserva de puestos para las mujeres en las candidaturas a las elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales de los Territorios Históricos. Así, las Disposiciones Finales Cuarta y Quinta modifican las leyes de elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales de los Territorios Históricos en cuya virtud “Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras, estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres...”.

Las previsiones citadas son consecuencia del ejercicio de la competencia autonómica en materia electoral ya que el legislador autonómico es también legislador del ejercicio del derecho fundamental de sufragio y, por tanto, no sólo está facultado sino también obligado a establecer el cauce para su correcto ejercicio. Esa labor ha de respetar, obviamente, la reserva de ley orgánica (artículo 81.2 CE) para el desarrollo directo del artículo 23 CE y, también las condiciones básicas que garanticen la igualdad en su ejercicio que establezca el legislador estatal (artículo 149.1.1º CE). Pero, a pesar de esos límites, la ley autonómica dispone de suficiente margen o libertad de configuración para diseñar el régimen electoral de la Comunidad Autónoma y para “afectar” el derecho fundamental de sufragio estableciendo, cuando existan razones objetivas y adecuadas, la diferencias que sean precisas para garantizar la igualdad material de todas las personas titulares de ese derecho en los procesos electorales destinados a la renovación de la composición del Parlamento Vasco.

En mi opinión, las diferencias basadas en la perspectiva de género justifican la intervención correctora del legislador autonómico y no altera la posición jurídica esencial de los ciudadanos en relación al mismo. El repaso de la Ley Orgánica 5/1985, de de 19 de junio, de Régimen Electoral General (LOREG) y de la jurisprudencia constitucional recaída en la materia abona esa interpretación.

En efecto, en la LOREG se halla “el desarrollo del derecho fundamental de sufragio”, “el régimen electoral general” y “las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio del derecho fundamental de sufragio”, en los términos contenidos en su Disposición Adicional Primera. Se ocupa, por tanto, de los elementos nucleares o sustanciales atinentes a la titularidad del derecho y al contenido esencial de las facultades que entraña, pero no agota la materia dado que no es función del legislador orgánico la regulación del ejercicio del derecho sino que ésta corresponde al ordinario, estatal o autonómico, en atención al reparto de competencias establecido entre ambos.

El propio Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido del derecho de sufragio pasivo delimitado en la LOREG

“no es otro que asegurar que accedan al cargo público aquellos candidatos que los electores hayan elegido como sus representantes, satisfaciéndose, por tanto, dicho derecho, siempre que se mantenga la debida correlación entre la voluntad del cuerpo electoral y la proclamación de candidatos” (SSTC 185/1999 y 71/1989). Observando esos límites, es posible la intervención del legislador autonómico. Por eso, se ha admitido la existencia de requisitos legales autonómicos para ejercer el derecho de sufragio pasivo en procedimientos electorales concretos referidos a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas (SSTC 193/1989 y 60/1987).

EL examen de la regulación que de la presentación y proclamación de candidatos prevista en la LOREG (artículos 44 a 48), deja margen suficiente, a mi juicio, para el establecimiento del requisito de la paridad, entre otras razones porque el apartado 3 del artículo 46, dedicado a las listas de candidatos, ni tiene rango de ley orgánica ni fija unas condiciones de ejercicio del sufragio pasivo que imposibiliten el establecimiento del principio de paridad en la confección de las listas electorales.

En cualquier caso, las dos primeras leyes autonómicas (Castilla-La Mancha y Baleares) en incorporar previsiones de cuotas electorales han sido recurridas ante el Tribunal Constitucional por el Presidente del Gobierno que invocó el artículo 161.2 CE provocando su automática suspensión que fue posteriormente confirmada por aquél.

La interposición del correspondiente recurso de inconstitucionalidad contra la Ley 4/2005, llevada a cabo por más de 50 Diputados y Diputadas del Partido Popular a finales de mayo del 2005, no impidió, sin embargo, la aplicación de las cuotas previstas en la reforma de la ley electoral en las elecciones autonómicas celebradas el 17 de abril de 2005. Dicho mecanismo permitió que el actual Parlamento vasco esté constituido, por primera vez en su historia, y en la de todas las Cámaras legislativas del Estado, por un número mayor de mujeres (39) que de hombres (36).

El recurso de inconstitucionalidad promovido por los Diputados y Diputadas del PP se apoya en una serie de argumentos de orden competencial (vulneración del artículo 149.1.1 CE) y formal (quiebra de la reserva de ley orgánica prevista en el artículo 81.1 CE) a los que suma un alegato sobre la vulneración del principio y del derecho a la igualdad que pone en conexión con el derecho de acceso a los cargos públicos “en condiciones de igualdad” (artículo 23.2 CE). También considera motivo de inconstitucionalidad la “invasión” de la libre actividad de los partidos (artículo 6 CE).

Ya que los dos primeros aspectos han sido comentados con anterioridad, me referiré brevemente a los dos últimos siguiendo la fundada opinión de Octavio SALAZAR BENÍTEZ cuyo trabajo “La necesaria transversalidad de la igualdad de género: Un análisis comparado de las leyes autonómicas de Igualdad de Mujeres y Hombres”, que se publicará próximamente en la Revista Vasca de Administración Pública, me ha servido de guía en el tratamiento de las cuestiones que son objeto de esta ponencia.

La apelación al principio de igualdad esgrimido por los recurrentes se basa en la afirmación de que las mujeres constituyen “una categoría” o “segmento social” y comoquiera que “la categoría de ciudadano, a efectos de elegibilidad, es una e indivisible y el legislador tiene prohibido crear diferencias internas dentro de cada categoría”, la ley es inconstitucional. Por tal motivo, “resulta constitucionalmente prohibido quebrar la igualdad jurídica de los elegibles en nombre de la promoción social de la mujer, del anciano, del discapacitado, del joven, del marginado, o de la minoría cultural o religiosa, por valiosa y deseable que pueda ser la mejora de su condición”. El corolario que se extrae de tal discurso es que “el legislador electoral debe ser neutral respecto al sexo, raza, edad o religión, teniendo vedada toda discriminación, negativa o positiva, basada en tales circunstancias”. De lo contrario, podría producirse el peligro de la denominada “pendiente deslizante”, una suerte de fragmentación artificial del cuerpo electoral.

El razonamiento expuesto tiene ciertos resabios jacobinos y en sí mismo adolece de un grave error de partida, fruto de una visión plana y uniforme de una realidad que es muy distinta a como se describe por los recurrentes. La sociedad vasca, como todas las sociedades que han sido y serán están compuestas por mujeres y hombres. Es una sociedad plural integrada por personas que adoptan diferentes actitudes y posiciones con respecto a los distintos problemas e inquietudes sociales pero en la que las mujeres siempre han estado y están en una situación desigual en relación con los hombres. Como observa SALAZAR, hay un hecho evidente: las mujeres no son un grupo social. Son nada más y nada menos que la mitad de la población y, ya en términos jurídico-políticos, es palmario que el pueblo soberano se divide inevitablemente en hombres y mujeres. Ellas son, insistimos, la mitad de la ciudadanía. De ahí que sea legítimo procurar que la composición de los órganos de representación del conjunto del cuerpo electoral responda, en la medida de lo posible, a esta realidad. No se trata de conseguir una representación de las mujeres como si se tratara de un grupo social diferenciado, sino de acabar con la marginación de esa mitad de la sociedad pasando de la ciudadanía formal a la real.

Ha de rechazarse, por tanto, que las mujeres constituyan un “segmento social” pues esa observación va más allá de una apreciación de orden sociológico o simplemente descriptiva para adentrarse en una clara concepción política discriminatoria porque, cuando se niega a las mujeres una cuota de representación política acorde con su presencia en la sociedad, lo que se está diciendo es que si se les reconociera no defenderían los intereses generales sino solo los particulares de su grupo o facción impidiendo la genuina y directa expresión de la voluntad popular.

Un planteamiento como el expuesto, además, de discriminatorio, es profundamente antidemocrático pues cierra el paso a que la composición de los órganos representativos se ajuste a la realidad social y, desde luego, se aleja por completo de las condiciones de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos que proclama el artículo 23. 2 CE.

Como sostiene SALAZAR, la protección de la mujer, y en concreto la prohibición de discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE, es la que legitima la adopción de las cuotas como medidas correctoras de la desigualdad en el ejercicio de la función representativas y hace posible una composición verdaderamente democrática de dichos órganos de representación. Objetivo que se encuadra sin dificultad en los artículos 14 CE y 9.2 CE, a los que habría que unir el 10.1 CE.

En esa dirección se inscribe, también, la doctrina del Tribunal Constitucional el cual, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ha defendido la aplicación diversa del Derecho cuando haya razones objetivas que justifiquen la ruptura de la igualdad formal ante la ley y exista proporcionalidad entre la medida adoptada y la finalidad perseguida. El problema radica, no obstante, en apreciar esa ruptura o inadecuación entre Derecho y realidad, cuestión en la que pesa el componente cultural e ideológico. Es, en suma, una cuestión eminentemente política ya que en tanto que no exista conciencia de la desigualdad ni de su incidencia real será muy difícil dar el paso indicado.

Según el recurso de inconstitucionalidad contra la ley vasca, las previsiones de ésta afectan al derecho de asociación política en partidos (artículos 6 CE y 22.1 CE) en cuanto se inmiscuye en aspectos de su vida interna que no están dentro del ámbito de disponibilidad del legislador autonómico y que, además, restringen indebidamente su libertad de actuación. La alegación es, a mi juicio, inconsistente, pues los partidos políticos, a los que el artículo 6 CE define como instrumentos fundamentales de participación política, son formaciones sociales que reproducen los prejuicios imperantes en la sociedad y están igualmente afectados por esa falta de conciencia de la situación de discriminación que viven las mujeres en el ámbito sociopolítico. Es bastante evidente que los órganos directivos y ejecutivos de los partidos estén dominados por los varones siendo las mujeres franca minoría. Por ello, porque los partidos reproducen los esquemas prevalentes en la sociedad, también es necesario

incidir en ellos para que transformen lo que han sido sus estructuras tradicionales. De hecho, algunos de ellos han adoptado medidas de discriminación positiva de las mujeres en sus estatutos y normas internas.

Ya en el plano de la legislación, la LO 6/2002, de 27 de junio, de partidos políticos, tras exigir que la estructura interna y el funcionamiento de los partidos ha de ser democrático, tal y como dice el artículo 6 CE, establece que los partidos “deberán respetar los valores constitucionales expresados en los principios democráticos y en los derechos humanos. Desarrollarán las funciones que constitucionalmente se les atribuyen de forma democrática y con pleno respeto al pluralismo.” Si se asume, como advierte SALAZAR, que la igualdad de hombres y mujeres es un valor constitucional (artículo 1.1 CE) que ha de tener una proyección sobre el orden político (artículo 10.1 CE) su realización es un imperativo que se impone a la libre actividad de los partidos que les obliga a promover todas las medidas dirigidas a la consecución de dicho objetivo.

La libertad ideológica y de defensa del propio pensamiento, también alegada en el recurso de inconstitucionalidad contra la ley vasca, no puede ser opuesta a las previsiones de ésta encaminadas a procurar la igualdad de mujeres y hombres en la vida sociopolítica sino que encuentra en ella una regulación delimitadora de su ejercicio en consonancia con el apartado 4 del artículo 20 CE.

Coincido con SALAZAR en que una vez constatado el hecho de que la paridad es un ingrediente esencial del sistema democrático, nada de extraño tiene la exigencia a los partidos políticos, dadas las funciones que constitucionalmente se le atribuyen (instrumentos fundamentales de participación política, según el artículo 6 CE), de una estructura y de unos objetivos acordes con ese valor constitucional. Por ello, la disciplina sobre el sufragio pasivo que contienen las leyes autonómicas impugnadas ante el Tribunal Constitucional debería obtener un pronunciamiento favorable del supremo intérprete de la Constitución.

B) PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOM- BRES EN EL GOBIERNO Y EN LOS ÓRGANOS ADMI- NISTRATIVOS

El artículo 23 dice que todos los poderes públicos deben promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados. En tal sentido, la Disposición Final Tercera 2, que modifica el artículo 17.2 de la Ley de Gobierno, determina taxativamente que en el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40%. Previsión que obligó al Lehendakari IBARRETXE a garantizar ese porcentaje en el Gobierno que formó tras las elecciones de abril de 2005.

El mismo criterio se establece con respecto a las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo ya que han de incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40% (artículo 20.4).

La preferencia que sienta la ley en este punto ni es incondicional ni opera mecánicamente siempre y en todo caso. Por eso no se aplicará en los supuestos en los “que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y el empleo”. De esta manera la ley vasca se sitúa en la línea de las medidas de discriminación positiva consideradas legítimas por el Derecho Comunitario (STJCE de 11 de noviembre de 1997, caso Marshall), al tratarse de unas cuotas “flexibles” en la medida en que no establecen una prioridad absoluta para un sexo determinado.

El artículo 20.4 b) y 6 de la ley determina que ha de garantizarse que en todos los tribunales de selección haya una representación equilibrada, es decir que tenga una presencia de al menos el 40%, de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en los que tengan más de cuatro miembros y en el resto que los dos sexos estén representados.

Asimismo, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos han de seguir esa pauta.

El recurso de inconstitucionalidad presentado por los Diputados y Diputadas del PP contra la ley vasca objeta las previsiones mencionadas al entender que no responden a los criterios de finalidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados por el Tribunal Constitucional para justificar la desigualdad en la aplicación de las normas. De esta manera, el recurso considera vulnerados tanto el derecho a la igualdad por razón de sexo (artículo 14 CE) como el derecho de acceso a los cargos en la Administración Pública (artículo 23.2 CE).

En la medida que la presencia de hombres y mujeres en la Administración sea cada vez más paritaria, es lógico pensar que los órganos administrativos responderán a esos datos. No se trata de sustraer los criterios de mérito y capacidad a los que se refiere el artículo 103.3 CE, sino de permitir que se reconozca por igual el mérito y la capacidad de hombres y mujeres.

Sea como fuere, la participación en los órganos colegiados y tribunales de selección es independiente de la carrera administrativa y muchas veces viene dada por la titularidad de un determinado órgano, es decir, que está en función de la especialización de cada persona. En otros, de lo que se trata es de enriquecer la perspectiva del órgano con la presencia de personas provenientes de distintos ámbitos de la Administración. Ahora bien, en ambos casos la designación recae en quienes ya son funcionarios o funcionarias y han acreditado los necesarios mérito y capacidad. Por eso creo que siempre que no se altere artificialmente la división funcional del trabajo y la especialización, es lógico que se busque el equilibrio entre mujeres y hombres y más en aquellos órganos colegiados que inciden en la transmisión de valores y, por tanto, en la consolidación de los mismos.

3.- UNA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA ORIENTADA A LA IGUALDAD

Para poner en práctica las medidas mediante las que se persigue la igualdad es preciso adecuar la estructura institucional a ese objetivo. Por ello, el Título I contiene una serie de previsiones como el reconocimiento del papel que ha desempeñado hasta ahora Emakunde y establece el mandato de que las Administraciones Forales y Locales cuenten con un órgano o unidad que desarrolle, en su ámbito, una función similar.

En coherencia con lo anterior se establece la exigencia legal de que también en los Departamentos en los que se organiza la Administración de la Comunidad Autónoma exista al menos una unidad con la misma tarea. Se pretende garantizar con ello una interiorización plena de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Administración con independencia de las competencias y funciones que tengan encomendadas. Medida plenamente consecuente con la transversalidad de toda la regulación dado que sólo proyectando organizativamente la dimensión igualadora será posible dar cauce efectivo a las medidas sectoriales que contiene el articulado de la ley.

A fin de que esa actuación policéntrica tenga coherencia y contribuya a los objetivos marcados, se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículo 12) que es la encargada de coordinar las políticas y programas de igualdad desarrolladas por las Administraciones vascas. Junto a ella, existirá la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, presidida por el Lehendakari, cuyo ámbito de acción es el Gobierno Vasco. En realidad, ambos órganos colegiados ya existían con anterioridad –yo mismo he sido miembro del segundo durante casi 7 años- por lo que su consagración en una norma con rango de ley viene a confirmar el diseño habido hasta ahora.

La principal novedad en el plano organizativo es la creación de la Defensoría de la Igualdad de las Mujeres y Hombres de

la que luego me ocuparé, que se configura como un órgano de garantía que, pese a la limitación de sus atribuciones a los actos de discriminación en los que no sean competentes otras instituciones y órganos, puede adquirir un papel muy destacado tanto en la investigación de las actuaciones contrarias a la igualdad como en su corrección.

4.- LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES PÚBLICAS

La acción en pos de la igualdad requiere, como hemos visto, estructuras organizativas preparadas para ese fin, así como instituciones de garantía, pero la adecuación de la maquinaria burocrática para llevar a cabo políticas públicas en las que la dimensión que nos ocupa esté siempre presente necesita, también, que los instrumentos con los que trabaja la Administración incorporen esa perspectiva.

A) PLANES DE IGUALDAD

Entre los instrumentos que regula la ley tienen una importancia fundamental los planes para la igualdad de mujeres y hombres. A través de ellos se establecen las líneas de actuación que se van a desarrollar durante un período determinado y los mecanismos de coordinación precisos.

Hay que advertir que la tendencia actual es superar la fase de la recopilación de medidas para la igualdad que posteriormente se sistematizan y presentan de forma estructurada tal y como se ha venido haciendo hasta ahora. El desafío que afronta la planificación en lo sucesivo es definir, previamente, una estrategia de la que el plan sea la herramienta fundamental. Un objetivo que cuenta con el sustancial apoyo en lo que la propia ley establece, la cual, como ya he dicho, tiene una vocación muy ambiciosa ya que, además de marco de las políticas para la igualdad, tiene una pretensión planificadora en sí misma y abre nuevas posibilidades de avance en este terreno.

De acuerdo con esa nueva visión de la función planificadora, el IV Plan de Igualdad, cuyo borrador ya está elaborado, aunque procura la continuidad con los que le han precedido en el tiempo, adopta ya un planteamiento estratégico que se articula en torno a tres ejes fundamentales: Conciliación, empoderamiento y violencia contra las mujeres.

Cada uno de esos ejes se proyecta sobre diferentes áreas que se corresponden con las políticas sectoriales y la organización departamental del Gobierno y se estructura en programas referidos a ámbitos de intervención pública conectados lógicamente entre sí. Los programas cuentan con objetivos alcanzables durante la vigencia del plan (4 años) para lo que se les aplicarán indicadores adecuados que los hagan mensurables. También se contemplan herramientas de actuación atendiendo a su funcionalidad y a su efecto de cara a la consecución de los objetivos (creación del conocimiento, sensibilización, formación, creación y adecuación de normas y de estructuras, etc.). Por último, están las acciones en las que se concretará la actuación de las Administraciones Públicas. Todo ello con arreglo a criterios que permitirán una evaluación de los resultados que se obtengan.

B) OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL: ESTUDIOS, ESTADÍSTICAS Y ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

La actuación de las Administraciones Públicas, sobre todo la de carácter regulador y ordenador, maneja variables diversas para tomar decisiones que luego se plasman, no sólo en los planes y programas, sino, también en normas jurídicas. Así, en el curso de los procedimientos administrativos se dedica especial atención a la realidad social a la que se dirigen las medidas en estudio y se cuida, aunque quizás no lo suficiente, la audiencia y la participación de las organizaciones, entidades, asociaciones etc. representativas de los intereses sociales que puedan resultar afectados, de uno u otro modo, por las futuras decisiones o normas que emanen de los órganos correspondientes de la Administración.

Qué duda cabe que una vertiente fundamental a analizar y a ponderar cuando se desarrolla esa labor preparatoria es la perspectiva de género. Por eso, tiene pleno sentido que la ley fije su atención en la necesidad de que se incluya la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y estudios que las Administraciones realicen para conocer la realidad sobre la que intervienen. Y si eso es importante en relación con las actuaciones concretas o las medidas más o menos coyunturales, mucho más lo es con respecto a la elaboración y aplicación de las normas jurídicas ya que, además de su función ordenadora de la materia sobre la que versen, tienen por lo común una vocación de permanencia que hace que su regulación se mantenga en el tiempo y consolide las opciones en ellas contenidas.

En este plano es preciso recordar lo dicho sobre la diferencia entre la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley. La primera sin la segunda de poco sirve si la situación de la que se parte, es como sabemos, profundamente desigual. Hay que pensar, por otro lado, en que hay materias y ámbitos de la vida social en los que la responsabilidad recae de manera casi exclusiva en las mujeres (la dependencia familiar, por ejemplo), por lo que no es admisible, sin acentuar al tiempo la injusticia, dar un tratamiento a los mismos sin hacer distinción entre la posición de la mujer y la del hombre. Pero incluso en aquellos otros sectores en los que la carga está más repartida sigue siendo un error que perjudica a la mujer no establecer diferencia alguna entre ambos sexos.

El artículo 19 de la Ley establece a ese propósito que antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano que lo promueva “ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo” (artículo 19). En consonancia con esta evaluación, en el proyecto de norma o acto han de incluirse medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de sexos (artículo 20). Además se establece la obligación de los proyectos de normas elaborados en el ámbito de la Administración de la CA sean informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (artículo 21).

El cambio de perspectiva que enmiende la ignorancia actual de cuanto acabo de señalar tiene otro campo de interés que merece ser destacado: el lenguaje que emplean las normas. Su importancia, como recuerda SALAZAR, es debida a la tradicional identificación del masculino con lo universal y a la consiguiente postergación e invisibilización del femenino. De ahí la necesidad de modificar estos patrones, por más que el resultado sea calificado por algunos como excesivo, anecdótico o innecesario y no falten chanzas al respecto.

Ciertamente la utilización repetitiva de la forma femenina y masculina en cada párrafo del articulado de las normas o el uso de fórmulas como “las personas” u otras hacen más ardua la lectura de las mismas y se prestan a ser criticadas por quienes se hacen portavoces de la claridad y la seguridad jurídicas. Pero al mismo tiempo, revelan la anomalía que supone que la mitad de la sociedad quede relegada o no sea contemplada siquiera en los enunciados de las leyes, en general y de las disposiciones en particular, que se aprueban en su nombre y que está obligada a cumplir.

El forzamiento del lenguaje tradicional y la necesidad de englobar en el mismo a mujeres y hombre por igual tiene, por tanto, una función de estímulo de nuevas formas de expresión propias de una sociedad más justa. No deberíamos olvidar que el lenguaje no es neutral sino que, también, es una expresión de poder y de unos determinados valores. Por ello, el primer paso es erradicar las formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje y, a continuación generar alternativas que se acomoden a las exigencias de la igualdad.

5.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN PÚBLICA

En este apartado daré un rápido repaso a las medidas que contempla el Título III de la ley excepto las relativas a la participación sociopolítica, de las que ya me he ocupado, y las que son objeto de otras ponencias

A) CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El artículo 25 está orientado a preservar la igualdad en el acceso y participación de las mujeres y hombres en todas las actividades culturales a través de la imposición de una serie de obligaciones de promoción y fomento aplicables tanto en el ámbito cultural estricto como en el deportivo.

En primer lugar, las Administraciones públicas no podrán conceder ninguna clase de ayuda a actividades culturales, festivas, artísticas o deportivas en las que se produzca algún tipo de discriminación por razón de sexo. Se incide en uno de los ámbitos que tradicionalmente han sido monopolio de los varones, el deportivo, en el que se establece el compromiso de las Administraciones públicas vascas de fomentar el patrocinio de actividades deportivas en que la participación “tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria” (artículo 25.4).

Se prohíbe, en segundo lugar, la organización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita u obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres. Una medida que se explica por los lamentables hechos que se han repetido en los últimos años en los Alardes de Irún y Hondarribia.

El artículo 26 concreta, en tercer lugar, las actuaciones de los medios de comunicación social que se consideran contrarios al principio de igualdad de hombres y mujeres, partiendo de que “ningún medio cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Se prohíbe, también, la difusión de contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres” (artículo 26.1) y los anuncios publicitarios que incurran en esa misma actitud (artículo 26.2).

Junto con las normas prohibitivas expuestas, el artículo 26.3 impone a los medios de comunicación social una serie de obligacio-

nes sobre el contenido de sus programaciones que no podrán hacer un uso sexista del lenguaje y deberán garantizar una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, “al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil”. Han de garantizar, asimismo, la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como las que favorezcan su empoderamiento.

Los medios de titularidad pública, dice el artículo 26.4, apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas interinstitucionales que promueva la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

La verificación de la observancia de las obligaciones expuestas se encomienda a un órgano de control de la publicidad que tendrá como labor fundamental asesorar y analizar la publicidad a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo y que velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos (artículo 27).

B) EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD

La educación es un factor capital en la transmisión de valores y de roles de conducta. Actuar sobre ella es imprescindible para que se corrija una situación desigualitaria para la mujer. En última instancia, la consolidación de dicha situación a lo largo de los siglos ha tenido en la enseñanza y en la educación en general el vehículo más eficaz para afianzar la manera de ver la realidad y de pensar en ella de acuerdo con unos códigos y unos estereotipos que han marginado a las mujeres. El primer paso, para lograr una igualdad real y efectiva es, si duda alguna, orientar decididamente la educación en esa dirección igualitaria.

En tal sentido, el artículo 28 de la ley establece que las políticas públicas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género y determina que se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

En coherencia con esos principios, la ley enuncia un catálogo de mandatos y prohibiciones cuyo común objetivo es construir una educación para la igualdad. Entre los primeros, la integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad; la incorporación de los conocimientos necesarios para que los alumnos y las alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico; la capacitación para que las opciones académicas no se vean condicionadas por el género o la prevención frente a la violencia de género.

Entre las prohibiciones destacan la realización, difusión y utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Los mencionados materiales deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar en sus imágenes una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres (artículo 30.1 y 2).

En sintonía con las previsiones sobre la participación en el ámbito sociopolítico, la ley promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros (artículo 31.3). Mandato que tiene su correlato en el estamento estudiantil abogando por la participación del alumnado en todas las disciplinas y áreas del conocimiento de las Universidades (artículo 33.1).

En cuanto a la formación y la investigación, la ley dice que se valorarán especialmente en las convocatorias de apoyo a las mismas los proyectos que reúnan algunas de las siguientes características: el liderazgo de mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas; la presencia equilibrada de mujeres y hombres; su contribución a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos o las medidas que planteen para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente, con respecto a la enseñanza universitaria, se establece un mandato de promoción de la igualdad de oportunidades en la carrera docente y en la participación, el uso no sexista del lenguaje en la investigación en la que se habrá de fomentar el liderazgo y presencia equilibrada de las mujeres en los equipos y proyectos que se desarrollen.

C) CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Si la educación es clave para la igualdad porque incide decisivamente en las ideas y valores dominantes, también es fundamental la realidad concreta en la que se desenvuelven la vida personal y familiar y el tiempo dedicado al trabajo. De poco sirve proclamar la igualdad de mujeres y hombres y enfocar la educación hacia ella si luego no posible hacerla efectiva en la vida cotidiana por la dificultad que supone la conciliación entre el trabajo y las tareas domésticas. Una dificultad que se traduce en el sacrificio que han de hacer las mujeres renunciando a un trabajo o a una profesión o compatibilizando la actividad laboral con las tareas domésticas.

Desde hace años se han impulsado medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral que se han orientado principal o exclusivamente hacia las mujeres y sólo marginalmente en la práctica para los hombres. El coste económico de tales medidas y la peor condición o categoría laboral y profesional que en general tienen las mujeres ha

hecho que sean ellas las que hayan hecho uso de las posibilidades que la legislación ha ido ofreciendo.

Es especialmente llamativa la asunción de la responsabilidad del cuidado y atención por las mujeres no sólo de los hijos menores sino, también, de las personas enfermas y ancianas. La dependencia derivada del envejecimiento de la población y de los avances en la medicina es una carga muy pesada que hoy por hoy recae mayoritariamente sobre las familias y, dentro de éstas, sobre las mujeres.

La corrección de este estado de cosas claramente injusto tienen que venir por distintos caminos. Es fundamental, por supuesto, la educación, dentro y fuera de los centros de enseñanza, a fin de que los hombres asuman su responsabilidad familiar y doméstica y que la concilien con la laboral y profesional rompiendo la inercia actual que perjudica a las mujeres. Como señala SALAZAR, la presencia de la mujer en el ámbito de lo público debe encontrar el correlato de la implicación activa del hombre en la esfera privada de la familia y la casa.

La ley aborda esta cuestión desde varias perspectivas con el afán de lograr un tratamiento global del problema que contribuya a hacer efectiva la igualdad en este complicado pero crucial terreno.

En primer lugar, el artículo 34, tal y como anuncia el preámbulo al referirse a la corresponsabilidad en el trabajo doméstico de hombres u mujeres, prevé una medida de gran alcance como es la estimación del valor económico del trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes. Actividad que de forma experimental ya había acometido el EUSTAT años atrás elaborando cuentas satélites sobre ese extremo y que Emakunde ha impulsado proyectando la perspectiva de género la confección de los programas presupuestarios de algunos Departamentos del Gobierno Vasco.

La importancia de esta previsión es realmente grande ya que al aflorar la magnitud del gasto que asumen las mujeres en

el hogar pone de manifiesto el déficit de atención a una realidad de la que los poderes públicos no pueden abstraerse. De ahí que la obligación de informar periódicamente a la sociedad vasca de esa estimación y su aplicación a la formulación de las políticas públicas sea una previsión que con toda seguridad reforzará la perspectiva de género de manera notable.

La ley dirige también un mandato a las Administraciones públicas para que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico a través de acciones positivas (artículo 35) y para que se incluya esta materia entre las que deben estar presentes en el “currículo” de la enseñanza no universitaria (artículo 29).

Los artículos 47, 48 y 49 contienen previsiones específicas para facilitar la conciliación entre la vida personal familiar de mujeres y hombres como la adecuación de las estructuras del empleo, la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin” (artículo 47). Asimismo, se previene la inclusión en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, ayudas a las empresas para que adopten idénticas medidas y, por último, ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender las necesidades domésticas y al cuidado de personas dependientes. La ley precisa que las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas (mujeres y hombres) que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional (artículo 48).

En lo atinente a los servicios socio-comunitarios, la ley exige que sean “asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente”. Más allá de la proclamación del principio la ley enuncia una serie de servicios como los destinados

a la atención educativa y asistencial de la infancia, centros de día y residencias de calidad y horarios amplios y flexibles para personas dependientes y comedores escolares. Fomenta, igualmente, la creación de centros de atención complementaria de carácter extracurricular y la creación y mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres (artículo 49).

En definitiva, la ley ofrece un completo programa de actuación que incide en todos los aspectos posibles de la realidad actual con vistas a acomodarla al objetivo de la conciliación.

6.- LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El reconocimiento de los derechos y libertades o, en este caso, de la igualdad de mujeres y hombres, puede quedar en una mera proclamación retórica si no va acompañada de mecanismos de garantía adecuados para preservar su efectividad práctica.

No ha de extrañar, en consecuencia, que una de las principales innovaciones de la ley haya sido la creación de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres cuya misión es la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Obviamente, la Defensoría no es el único instrumento de garantía de la igualdad sino que se suma al conjunto de salvaguardias que la Constitución y por remisión de ésta (artículo 10.2 CE) el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la rica jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo proporcionan a los derechos y libertades. También existe en la Comunidad Autónoma de Euskadi una Institución específicamente dedicada a la protección de los derechos y, por supuesto, de la igualdad, incluida la de mujeres y hombres. Precisamente, la presencia del Ararteko dentro del sistema institucional como órgano comisionado del Parlamento Vasco para esos fines, generó ciertas dudas sobre la conveniencia de la

creación de la Defensoría en el ámbito de la Administración. Sin embargo, dejando a un lado las consideraciones de oportunidad, lo cierto es la ley que estudiamos, aprobada obviamente por el Parlamento Vasco, la ha incorporado a dicho sistema y debe desplegar eficiente y eficazmente su misión.

Desde el punto de vista organizativo, la Defensoría, que ejerce sus funciones con plena autonomía con respecto al resto de la Administración, se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer pero no se integra en la línea jerárquica de dicho Organismo Autónomo (artículo 63).

La Defensora o Defensor será designada o designado, a propuesta de la mayoría de las y los miembros del Consejo de Dirección de Emakunde, por decreto de la o el Lehendakari, por un período de 5 años y puede volverse a nombrar por períodos sucesivos de la misma duración (artículo 67.2).

El elenco de funciones que se atribuyen a la Defensoría es muy amplio. Así, practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado. Asimismo, facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones. Es competencia de la Defensoría prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista y otra serie de funciones de estudio difusión y propuesta en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La actividad de la Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres no puede entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Además deber suspender su actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recur-

sos ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional Por otra parte, los actos de investigación deben estar directamente relacionados con las posibles conductas o hechos discriminatorios, sin que puedan realizarse más que los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de aquellos. La Defensoría debe mantener la más estricta reserva en el desarrollo de sus investigaciones y carece de la competencia para revocar o anular los actos administrativos que den pie a su intervención (artículo 65).

El procedimiento de tramitación de las quejas ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se inspira en el que sigue el Ararteko. Se basa en la presentación de quejas en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres (artículo 70.1).

La resolución que ponga fin al procedimiento puede proponer a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A tal fin, también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja (artículo 72.1). Además, si esta persona incumple las recomendaciones realizadas por la defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones ante otras instancias administrativas o judiciales (artículo 72.2).

Cobra especial relieve la obligación de la Defensoría de rendir un Informe anual ante el Parlamento que será objeto de deliberación por la Cámara y del que podrán surgir nuevas iniciativas y medidas para completar o mejorar la acción de los poderes públicos. También se prevé que pueda presentar Informes extraordinarios sobre cuestiones específicas (artículos 73 y 74).

La atribución a la Defensoría de las competencias expuestas es importante, casi imprescindible, para el desarrollo de su misión. Sin embargo, creo que ha de afianzarse no tanto por su potestas como por su auctoritas. Será la persuasión más que la represión, de

la que ya se encarga el poder judicial, la clave de su éxito. También lo será su acción coordinada con la mediación que realice el Ararteko, con el que habrá de colaborar muy activamente, ya que, según se ha advertido, en él radica en virtud del Estatuto la función de garantía de todos los derechos y, por supuesto, también, de la igualdad de mujeres y hombres.

7.- CONSIDERACIÓN FINAL.

El rápido repaso a la Ley 4/2005 que he realizado pone de manifiesto que ésta contiene todo un programa de transformación de la sociedad y que, aunque finalmente serán las mujeres y hombres que la componen quienes deberán afrontar y asumir los importantes cambios que son necesarios para que la igualdad de unas y otros sea real y efectiva, el papel de la Administración como motor de los mismos y como ejemplo de una adecuación estructural, funcional y cultural a esa nueva realidad es fundamental.

Esperemos, pues, que la dirección que de ella haga el Gobierno Vasco, el trabajo de todas las personas que prestan servicios en la Administración, la función de impulso y control parlamentarios, la labor de las instituciones de garantía y la perseverancia de quienes creen sincera y comprometidamente en la igualdad, colmen las esperanzas puestas en la nueva ley y que el reto se salde con un rotundo éxito.

Enrique Lucas Murillo de la Cueva