



ÁREA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Emakunde- Instituto
Vasco de la Mujer

INFORME ANUAL
2023

1. MARCO GENERAL	4
1.1 Ámbitos de actuación	5
2. ASESORAMIENTO INMEDIATO	6
3. CONSULTAS QUE SE RESPONDEN POR ESCRITO Y QUE REQUIEREN UN ESTUDIO PREVIO	6
4. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN:	8
5. DICTAMENES:	14
6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	15

INTRODUCCIÓN

En este Informe Anual se exponen los servicios prestados por Emakunde en el ámbito de la defensa del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado a lo largo del año 2023. Así, por mandato del artículo 74 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de elaborar un informe anual en el que se recojan la relación de las investigaciones llevadas a cabo y cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

De acuerdo con las funciones establecidas a Emakunde en la citada norma, en el ámbito de defensa del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado se llevan a cabo diferentes tipos de actuaciones:

- Asesoramiento inmediato vía telefónica o presencial a las personas solicitantes.
- Consultas que se responden por escrito y que requieren un estudio previo.
- Procedimientos de investigación.
- Emisión de dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En el marco general de actuación en la defensa de mujeres y hombres ante casos de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado, en el primer apartado se recoge la información relativa a los asesoramientos inmediatos atendidos; en el segundo lugar se ofrecen los datos de consultas que se reciben por escrito y se responden tras un estudio previo; el tercero informa sobre los procedimientos de investigación llevadas a cabo. Se incluye también información sobre los dictámenes emitidos por Emakunde, a solicitud del juzgado o tribunal correspondiente, al tratarse aquella de un organismo competente cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo. Finalmente, se especifican las acciones desarrolladas en el marco de los mecanismos de coordinación y de colaboración con otros organismos e instituciones.

1. MARCO GENERAL

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres creó la Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres como órgano de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de la igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi; el ejercicio de sus funciones era limitado al ámbito privado.

Posteriormente mediante la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, suprime la Defensoría y atribuye sus contenidos, competencias y funciones a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Finalmente, mediante la aprobación del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Para Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, en lo referente al área de defensa de los derechos de igualdad se mantiene el contenido de la normativa anterior, ajustando el articulado al nuevo texto.

De forma que actualmente, en virtud del artículo 68, corresponden a Emakunde las siguientes funciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Prestar asesoramiento a la ciudadanía ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

1.1 Ámbitos de actuación

La actividad llevada a cabo por el área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres engloba diferentes ámbitos de actuación: la atención directa telefónica y presencial; las consultas o asesoramientos que requieren de un estudio previo y se responden por escrito; un tercer ámbito de actuación es el que se refiere a los procedimientos de investigación; y finalmente, la emisión de dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Actividad de las oficinas de atención directa (asesoramientos presenciales y a través del servicio telefónico).

- Consultas que se responden por escrito y que requieren estudio previo.

- Quejas que requieren procedimientos de investigación.

- Emisión de dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

A lo largo de 2023 se han realizado un total de 203 servicios inmediatos de atención ciudadana. Además de los servicios inmediatos de atención ciudadana, se ha contestado por escrito a un total de 59 consultas, se han gestionado un total de 23 procedimientos de quejas y finalmente se ha emitido un Dictamen.

Actividad	287
Atención inmediata	203
Consultas	59
Quejas	24
Dictamen	1

La principal vía de comunicación utilizada por las personas solicitantes de asesoramiento ha sido el correo electrónico y el idioma utilizado para comunicarse con este servicio ha sido mayoritariamente el castellano. De todas las solicitudes, 12 solicitudes han sido presentadas en euskara y una en ambos idiomas. Las personas solicitantes de estos procedimientos han sido en un 63% mujeres, un 9% hombres, un 22% han sido organismos, consultoras, entidades, escuelas e inicios de oficio y un 6% lo han presentado diferentes sindicatos o personas representantes de los y las trabajadoras, todo ello independientemente de la persona titular del derecho o interés objeto del caso.

2. ASESORAMIENTO INMEDIATO

A lo largo de 2023 se han realizado un total de 203 servicios inmediatos de atención ciudadana. De ellos, la gran mayoría (52%) cursan sobre divorcios, separaciones, custodias, conflictos de diversa índole (comunidad de vecinos, familiares, herencias ...), temas en los que una mujer es la titular de la solicitud pero que no competen al ámbito de actuación de Emakunde. Las preguntas del ámbito laboral suponen un 24%. Finalmente, se han contabilizado asesoramientos sobre temas de Violencia de Género que abarcan el 24% de las solicitudes.

	2023
Nº de servicios inmediatos de atención ciudadana	203
Laboral	48
Violencia	48
Otros	107

3. CONSULTAS QUE SE RESPONDEN POR ESCRITO Y QUE REQUIEREN UN ESTUDIO PREVIO

Además de los servicios inmediatos de atención ciudadana, durante el 2023 se ha contestado por escrito a un total de 59 consultas. Entre los motivos a que se refieren dichas solicitudes se encuentra cuestiones relativas al ámbito laboral 34; el siguiente ámbito que abarca más consultas es el apartado de otros, en el que se plantean

cuestiones que no competen al Área de Defensa de los derechos de Igualdad de mujeres y hombres, pero que han obtenido una orientación y asesoramiento escrito a su solicitud. En el ámbito de servicios se han contabilizado 4 asesoramientos; y tanto el ámbito deportivo como el de medios de comunicación y publicidad han recibido cada uno dos consultas y el ámbito asociativo ha recibido una solicitud.

En el ámbito laboral, a raíz de la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, siguen abundando las preguntas de agentes económicos (las y los representantes de las personas trabajadoras, consultoras, empresas, comisiones de negociación de planes de igualdad) que solicitan información sobre los procesos de negociación de los planes de igualdad, el contenido y su posterior registro. Además, durante el 2023 ha habido un incremento de consultas en relación a los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Principalmente sobre si estos protocolos tienen que ser exclusivos o no, si es necesario negociarlos, registrarlos...

Sigue habiendo solicitudes sobre conciliación de la vida familiar y laboral si bien el número de solicitudes en este ámbito ha descendido mucho. Si antes las consultas se referían sobre todo al ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, y las negativas por parte de las empresas, actualmente los asesoramientos en materia de conciliación que podemos tener son sobre preguntas sobre las vacaciones, sobre el permiso de maternidad y sobre la normativa del riesgo durante la lactancia.

Cabe destacar que cada vez recibimos más asesoramiento sobre la violencia digital y el ciberacoso. Sobre todo, porque la ciudadanía desconoce cuáles son sus derechos y a donde puede acudir en caso de vulneración de derechos en el ámbito digital.

Nº de consultas por escrito	59
Ámbito laboral	34
Otros	16
Ámbito servicios	4
Ámbito medios de comunicación y publicidad	2
Ámbito deportivo	2
Ámbito asociativo	1

4. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN:

El marco jurídico de actuación para la defensa de mujeres y hombres ante casos de discriminación por razón de sexo es, actualmente, amplio y complejo. Se recogen aquí, de manera general, referencias a las normas básicas que dan amparo a la actuación de defensa del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Norma internacional adoptada en el marco de la ONU, según la cual los Estados firmantes convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres. En este sentido, se entiende por “discriminación contra la mujer” toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- Constitución Española de 1978, cuyo artículo 14 establece que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la cual, entre otras cuestiones, dispone que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

Durante el año 2023 este Área de Defensa de los Derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres ha desarrollado 24 procedimientos de investigación. Del total de los expedientes se han emitido 9 recomendaciones todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. 6 expedientes han sido derivados a otras instituciones, de las cuales, 1 al ser sobre publicidad de una entidad cuya sede social se ubica fuera de la CAE fue derivada al Observatorio de la Imagen de las Mujeres, del Instituto de las Mujeres de Madrid. Además, se han derivado 2 quejas al Ararteko y 3 a otras administraciones públicas mediante el personal técnico de igualdad. Además, se han archivado 9 solicitudes, tres por haber interpuesto las personas solicitantes demanda en el ámbito judicial, cinco por estar fuera del ámbito competencial de Emakunde y otro por no enviar la documentación necesaria para la tramitación de la queja.

Nº de quejas	24
Laboral	10
Servicios	8
Medios de comunicación y publicidad	3
Otros	2
Deporte	1

Consultas de asesoramiento y gestión de quejas en el ámbito de la publicidad y comunicación no sexista:

Entre las funciones principales de Begira está la de asesorar en materia de comunicación y publicidad no sexista. Begira recibe consultas y solicitud asesoramientos de diferentes organismos, instituciones, como por parte de la ciudadanía. En 2023 se ha atendido una consulta de asesoramiento especializado sobre comunicación.

Igualmente, Begira puede recibir quejas ciudadanas e institucionales. Durante el año 2023 se han tramitado 3 expedientes de quejas:

	2023
Nº de expedientes	3
Recomendaciones emitidas	2
Solicitudes derivadas al Observatorio de la Imagen del Instituto de las Mujeres	1

En base a las quejas recibidas, Begira ha emitido 2 recomendaciones basadas en los principios recogidos en el Código deontológico y los Decálogos sobre publicidad, comunicación y para el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres. Por su ámbito competencial, se ha derivado 1 solicitud al Observatorio de la Imagen de Madrid del Instituto de las Mujeres. Según la tipología de la queja, publicidad o comunicación, 2 son sobre publicidad y 1 sobre comunicación.

Expedientes tramitados en otros ámbitos:

Los principales ámbitos sobre los que versan estos procedimientos son los siguientes: en su mayoría se centran en el ámbito laboral (43%); seguido del ámbito de servicios con un 27%; tras el cual están los expedientes que engloban el ámbito que abarca un otros y el ámbito de publicidad y comunicación, cada uno con un 13%, finalmente el ámbito del deporte con un 4%.

Se recoge a continuación una relación de las quejas formuladas ante el Área de Defensa de los derechos de Igualdad de mujeres y hombres de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el motivo de queja y el resultado de esta:

Expediente Q20230001	
Motivo de la queja	Queja sobre el servicio de parada a demanda en los transportes colectivos (Bizkaibus)
Resultado	Derivada

Expediente Q20230015	
Motivo de la queja	Mutua que no reconoce el derecho a la prestación derivada del riesgo durante el embarazo a una trabajadora
Resultado	Archivada- Judicializada

Expediente Q20230017	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio equipo deportivo femenino
Resultado	Derivada

Expediente Q20230021	
Motivo de la queja	Paciente oncológica que se queja por las acciones de acompañamiento difundidas desde Osakidetza
Resultado	Derivada

Expediente Q20230026	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio empresa de seguridad de aeropuertos vascos
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230030	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio empresa de limpieza
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230037	
Motivo de la queja	Cooperativa en la que la normativa en materia de conciliación incurre en discriminación indirecta hacia las socias cooperativistas
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230038	
Motivo de la queja	Trabajadoras que sufren actos que podrían constituir una discriminación por razón de sexo
Resultado	Archivada- falta de documentación

Expediente Q20230040	
Motivo de la queja	Queja museo de titularidad pública con prácticas discriminatorias madres con hijos e hijas menores
Resultado	Derivada

Expediente Q20230044	
Motivo de la queja	Euskaltegi público al que una alumna madre no puede acudir a las clases presenciales con bebe recién nacida
Resultado	Derivada

Expediente Q20230045	
Motivo de la queja	Se queja de que la guardería a la que llevan a su hija haya cambiado el horario
Resultado	Archivada- fuera de ámbito competencial

Expediente Q20230050	
Motivo de la queja	Queja publicidad sexista
Resultado	Derivada

Expediente Q20230051	
Motivo de la queja	Queja publicidad sexista
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230052	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio de los sindicatos de la Ertzaintza
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230055	
Motivo de la queja	Mutua que no reconoce la contingencia profesional de una mujer víctima de acoso por razón de sexo
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230059	
Motivo de la queja	Que trato discriminatorio de los sindicatos de una empresa por incumplir el plan de igualdad
Resultado	Archivada- fuera del ámbito competencial

Expediente Q20230060	
Motivo de la queja	Queja por presencia de personas acosadoras en las playas
Resultado	Archivada- fuera del ámbito competencial

Expediente Q20230067	
Motivo de la queja	Empresa que publicita una oferta de trabajo con lenguaje no inclusivo
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230068	
Motivo de la queja	Considera que en urgencias le han hecho pruebas innecesarias
Resultado	Archivada- fuera del ámbito competencial

Expediente Q20230073	
Motivo de la queja	Que discriminación curso de formación laboral
Resultado	Archivada- fuera del ámbito competencial

Expediente Q20230076	
Motivo de la queja	Noticia con titular sexista y estereotipado
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230080	
Motivo de la queja	Queja acoso sexual empresa de seguridad
Resultado	Archivada- judicializada

Expediente Q20230081	
Motivo de la queja	Queja espectáculo con contenidos sexistas
Resultado	Recomendación

Expediente Q20230082	
Motivo de la queja	Queja discriminación trabajadoras empresa de limpieza
Resultado	Archivada- Judicializada

5. DICTAMENES:

A petición del Juzgado de lo Social Nº 2 de Vitoria-Gasteiz, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer emitió un dictamen acerca de la posible discriminación por razón de sexo con motivo de la no promoción profesional y retributiva de la demandante, todo ello en virtud de lo que se establece en el artículo 95.3 de la LRJS. Según la demanda, coincidiendo que la trabajadora y sus compañeras no habían sido promocionadas desde el año 2017, y teniendo en cuenta que, los trabajadores varones ascienden aun teniendo menos años de antigüedad y experiencia, podría decirse que el sistema de criterios para el ascenso no garantizaba la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, tal y como se establece en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 58 del

Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava (Boletín Oficial de Álava núm. 147 de 23/12/2022).

6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2023 se siguen manteniendo contactos y reuniones con entidades públicas con el fin de establecer diversos mecanismos de colaboración.

Se sigue colaborando con Osalan -Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, de forma que se han celebrado varias reuniones de trabajo y coordinación. Además, se derivan cuestiones planteadas por la ciudadanía sobre su ámbito de actuación y también se ha solicitado su colaboración en aras a asesorar de forma conjunta, cada organismo desde su competencia y conocimiento, a la ciudadanía.

En relación a la formación en igualdad, se sigue colaborando con la Clínica Jurídica por la Justicia Social de la Facultad de Derecho de la UPV/EHU. Esta clínica constituye un laboratorio para el diseño de estrategias antidiscriminatorias y de defensa de los derechos humanos en el marco de la universidad, suponiendo, a su vez, un espacio de aprendizaje y transformación pedagógica del Derecho.

En el ámbito del deporte, trabajamos juntamente con la dirección de deportes del Gobierno Vasco, más concretamente con la unidad de igualdad de la dirección, para dar respuesta conjunta a las solicitudes y quejas de la ciudadanía en este ámbito.