

EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer

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

INFORME ANUAL 2024



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

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

INFORME ANUAL 2024

ÍNDICE

Introducción	1
1. Marco general:	3
Área de Defensa de los Derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres ...	3
2. Actuaciones realizadas en 2024.....	6
Utilización del servicio.....	6
2.1. Consultas y asesoramiento.....	8
2.2. Procedimientos de investigación.....	11
2.3. Dictámenes.....	27
3. Coordinación y colaboración con otros organismos.....	28
3.1. BEGIRA/Comisión asesora para un uso no sexista de la comunicación y publicidad	28
3.2. OSALAN	29
3.3. Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco.....	30
3.4. Consejo de Relaciones Laborales (CRL)	31
4. Anexo – Marco jurídico	32

Introducción

El Área de Defensa de los Derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres es un servicio que ofrece Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer que tiene por objeto, por un lado, la defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y, por el otro la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por tanto, se trata de un servicio dirigido a la ciudadanía para erradicar las situaciones discriminatorias acontecidas en el sector privado. Aunque la mayoría de las denuncias se dan en el entorno laboral, Emakunde también extiende su actuación a otros espacios, como puede ser el ámbito del deporte, la cultura, el ámbito asociativo, o la publicidad y comunicación. Las quejas y solicitudes de asesoramiento recibidas por las ciudadanas y ciudadanos ponen de manifiesto de forma clara que la discriminación por razón de sexo hoy en día sigue siendo un gran problema social que dificulta la consecución de la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la vida.

Este informe tiene como objetivo dar cuenta, tanto al Parlamento Vasco como a la ciudadanía en su conjunto, de la actividad llevada a cabo por el Área de Defensa durante el ejercicio 2024. De esta forma, se estructura en base a los diferentes servicios ofrecidos por el Instituto:

En el primer apartado, se desarrolla el **marco general de actuación de Emakunde** en el ámbito de defensa de mujeres y hombres ante casos de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado. Para ello, se detalla en qué consiste la labor del Área de Defensa y cómo se lleva a cabo.

A continuación, se detallan las **actuaciones realizadas en 2024** en este servicio. En este apartado, vienen se recogen los datos relativos a las diferentes actuaciones realizadas en el marco de actuación del Área de Defensa. Tras una breve introducción donde se relatan los diferentes servicios prestados, se recogen datos relativos a la utilización del servicio, para lo que se analizan diferentes parámetros, como son el sexo de las personas usuarias, los canales utilizados y el idioma de las solicitudes recibidas. A continuación, se pasa a analizar los **asesoramientos y consultas** realizados y **los procesos de investigación** iniciados mediante queja. Por último, se incluye un último apartado referente a la colaboración de Emakunde con la Jurisdicción Social.

Finalmente, se especifican las **acciones desarrolladas junto a otros organismos e instituciones**, en el marco de los mecanismos de coordinación y de colaboración establecidos.



Las actuaciones desarrolladas en años anteriores están recogidas en las memorias de los siguientes años: 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

1. Marco general:

Área de Defensa de los Derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres

1.1. SERVICIO Y FUNCIONES

Ante esta necesidad social, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres creó la figura de la Defensoría como órgano de defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo producidas en el sector privado y de promoción del cumplimiento del principio de la igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Actualmente, se configura como un Área dentro de Emakunde-Instituto Vasco de la mujer. En 2023 se aprueba el 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 adelante Ley de Igualdad), y en su Título VIII se establece el régimen jurídico de este Área¹.

De esta manera, se encomienda a Emakunde, a través esta área, la defensa de la igualdad de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En concreto, le corresponden las funciones recogidas en el artículo 68 de la Ley:

- 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.

¹ En concreto, en los artículos 67 a 75.

- 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.

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. Por tanto, adjuntamos como ANEXO referencias generales 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.

1.2. LÍMITES

No obstante, la actuación de Emakunde no es ilimitada. De esta forma, el artículo 69 de la citada ley establece los siguientes límites de actuación en la gestión de las quejas recibidas:

- ✓ No se debe entrar en el examen de quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas.
- ✓ Tampoco se deben tramitar las quejas sobre las que haya caído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial.

Además, si en el seno de una investigación la persona interesada interpusiera demanda o recurso, bien ante los tribunales ordinarios o bien ante el Tribunal Constitucional, Emakunde debe suspender su actuación.

1.3. CONTACTO

Para dar cumplimiento a los mandatos recogidos en la Ley de Igualdad, Emakunde ofrece servicio en toda la Comunidad Autónoma de Euskadi, tanto presencial como telefónica. De forma habitual, presta servicios en la sede de Emakunde, sita en la calle Manuel Iradier en Vitoria; pero, en los casos que se solicite atención presencial y exista dificultad para acudir a las oficinas de Vitoria, cabe la posibilidad de concertar una cita en Bilbao o Donostia (en este caso, será necesaria cita previa).

Los datos de contacto son los siguientes:

Horario de atención: L-V, de 9.00 a 14.00
Teléfono: 945 016 550
Correo electrónico: emakunde.defentsoria@euskadi.eus

Oficinas de atención a la ciudadanía:

Araba:

C/ Manuel Iradier 36,
01005 Gasteiz

Bizkaia:

C/ Granvía 85, 48009
Bilbo

Gipuzkoa:

C/ Andía, 13
20003 Donostia

En caso de querer solicitar el inicio de un procedimiento de investigación, es necesario presentar la solicitud a través del siguiente [formulario](#).

1.4. DEBER DE COLABORACIÓN

Todas las personas, tanto físicas como jurídicas, que estén sometidas a una investigación tienen el deber de facilitar la labor de Emakunde, tal y como se establece en el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley de Igualdad. Para ello, les impone la obligación de aportar los datos, documentos informes o aclaraciones solicitadas, que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Además, deben facilitar, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que coincidan con su domicilio. En este caso, deberá obtenerse su consentimiento expreso.

En caso de no cumplir con este deber de colaboración, se incurrirá en responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres (artículo 76). En caso de dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde, se considerará una infracción leve; mientras que obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora, constituye una infracción grave.

2. Actuaciones realizadas en 2024

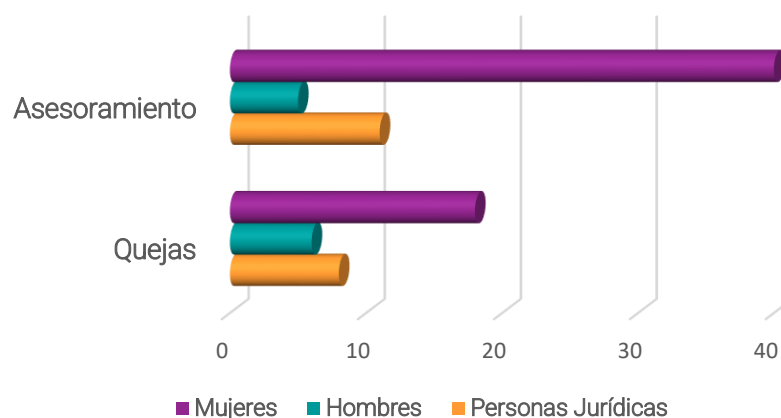
La actividad llevada a cabo por el área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres engloba diferentes ámbitos de actuación: asesoramiento y consultas, procedimientos de investigación iniciados mediante queja y emisión de dictámenes.

Debemos destacar que, adicionalmente, Emakunde, a través de esta área ofrece un servicio de orientación a la ciudadanía. Es decir, Emakunde es un referente para las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca y, por ello, acuden en busca de ayuda sobre temas que no competen directamente al Instituto, como pueden ser divorcios, custodias, derechos laborales, etc. En muchas ocasiones, al tratarse de temas de especial sensibilidad, las ciudadanas se ven desprotegidas y desde Emakunde se ofrece un espacio de escucha y orientación. En el año 2024, se han proporcionado 129 servicios de esta índole. Dichos servicios, al ser sobre materias que exceden del ámbito de actuación de Emakunde, no se tienen en cuenta a la hora de elaborar esta memoria.

Por tanto, en este tercer apartado, en primer lugar, se recogen los datos relativos a las actuaciones realizadas a lo largo del año 2024.

UTILIZACIÓN DEL SERVICIO

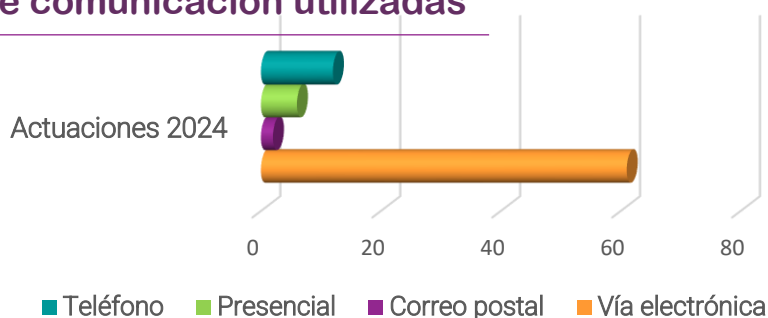
Uso del servicio por sexo



Las personas destinatarias de las actuaciones son mujeres. No obstante, no son siempre ellas las que recurren de forma directa al servicio.

Tanto en lo relativo a las solicitudes de asesoramiento o consultas como a las quejas, las personas solicitantes son en su mayoría mujeres, seguidos por personas jurídicas (tales como organismos, entidades, escuelas, representantes de las personas trabajadoras, o las propias empresas en las que se ha dado una situación de acoso), y en último lugar, también se debe señalar que en ocasiones se ha solicitado la actuación de Emakunde por hombres.

Vías de comunicación utilizadas



Las vías de comunicación utilizadas han sido el teléfono, correo postal y medios electrónicos (este último engloba las solicitudes recibidas a través de correo electrónico, la sede electrónica del Gobierno Vasco y la App de BEGIRA). La principal vía utilizada es la electrónica, seguida del asesoramiento telefónico. Además, también se ha proporcionado asesoramiento de forma presencial, de forma residual.

Idioma de las solicitudes

Asesoramiento y consultas



■ Euskara ■ Castellano ■ Elebitan

Quejas



■ Euskara ■ Castellano ■ Elebitan

El idioma más utilizado por las personas usuarias ha sido el castellano. De las 89 solicitudes de servicio recibidas, 33 han sido presentadas en Euskara (15 más que el año pasado), y 9 en los dos idiomas, el resto, han sido en castellano.

2.1. CONSULTAS Y ASESORAMIENTO

Entre las diferentes actuaciones del Área de Defensa, se encuentra el asesoramiento y respuesta a consultas escritas relativa a materias de igualdad que requieren un estudio previo por parte del equipo técnico. Es decir, a través de esta vía se trata de aclarar dudas que puedan tener las diferentes asociaciones y empresas, así como orientar a las personas solicitantes en tema de derechos de igualdad que afecten a la ciudadanía.

Durante el año 2024 se han contestado por escrito a un total de 56 consultas.

Consultas estudiadas	56
Laboral	29
Deporte	4
Servicios	4
Asociaciones	2
Publicidad	1
Otros (violencia, inmigración...)	16

La mayoría de estas consultas pertenecen al ámbito laboral, aunque dentro de esta esfera las consultas recibidas tienen objetos diversos. Muchas de las solicitudes recibidas tienen por objeto orientación por parte de Emakunde para saber si los hechos que relatan podrían ser constitutivos o no de acoso por razón de sexo o discriminatorios y los derechos que les asisten en esos casos.

Varias de estas consultas vienen a través de la persona afectada o de la empresa donde han ocurrido los hechos solicitando asesoramiento a la hora de aplicar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. En ese sentido, 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.

También debemos resaltar las consultas recibidas sobre reducciones de jornada, permisos por maternidad y lactancia o temas relacionados con los cuidados en general.

Tanto en el ámbito de servicios como en el del deporte, se han contabilizado 4 asesoramientos de

cada materia. Las solicitudes del ámbito deportivo hacían referencia a protocolos de acoso, orientación ante casos de abuso sexual y mediación para compartir espacios con clubes masculinos. En cuanto al ámbito de servicios, la mayoría de las consultas recibidas estaban unidas a Administraciones Públicas y servicios proporcionados por estas.

En cuanto al ámbito asociativo, se han recibido consultas sobre derechos de las mujeres en sociedades gastronómicas.

En el apartado de otros se engloban diferentes materias, varias de ellas sobre temas relacionados con agresiones sexuales o relativos a víctimas de violencia machista, que fueron derivadas al órgano competente. También se han recibido consultas por parte de varias mujeres migrantes solicitando asesoramiento y orientación en materia sus derechos.

Por último, debemos señalar que, tras el asesoramiento recibido, algunas de las personas pusieron una queja para iniciar el procedimiento de investigación correspondiente. Sin embargo, no todas las personas que acuden a Emakunde relatando hechos constitutivos de un posible caso de discriminación, incluso acoso, deciden seguir adelante; en muchos de los casos por miedo a las posibles consecuencias del inicio del procedimiento y en otros porque ha pasado demasiado tiempo desde los acontecimientos.

CONSULTAS RELEVANTES DE 2024

- ✓ Consulta con relación a la obligación de planes de igualdad en caso de empresas con 50 o más trabajadores. ¿Qué se entiende por empresa? ¿Podría abarcar otras personas jurídicas?

Siempre que se cumpla el requisito de tener a personas trabajadoras por cuenta ajena en plantilla, estamos hablando de empresario y de empresa, independientemente de la personalidad jurídica que se esconda detrás. La definición que se da de empresario afecta lo mismo a una asociación, a una entidad religiosa, una ONG, una comunidad de bienes, una Sociedad limitada, o a cualquier empresa privada normal y corriente, se aplica estrictamente el artículo 1.2 del ET.

- ✓ Varias consultas versan sobre la concurrencia del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con otros protocolos.

A este respecto, el equipo jurídico-técnico de Emakunde defiende la elaboración de procedimientos/protocolos específicos para canalizar las denuncias de quejas que puedan estar relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y pone a disposición de las instituciones un modelo de protocolo que les permita adaptarse a cada institución. El objetivo, además, es que este tipo de violencia contra las mujeres no quede invisibilizado, se garanticen plazos, se forme en igualdad a las Asesorías Confidenciales y se establezcan mayores garantías para las víctimas.

- ✓ Varias de las consultas que se reciben son acerca de cómo elaborar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, solicitando nuestro protocolo:

[Protocolo de Emakunde contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.](#)

- ✓ Madre monomarental con hijo lactante solicita ayuda al haber sido designada como parte de mesa electoral.

Desde Emakunde se emitió informe jurídico para adjuntar a las alegaciones justificando la imposibilidad de aceptar el cargo. En este informe, tras analizar la normativa electoral y de igualdad correspondiente, se concluye que se trataría de una excusa suficiente para no formar parte de la mesa. De otra forma, se podría considerar una actuación discriminatoria.

2.2. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los procedimientos de investigación se inician mediante queja de la persona que considera que ha sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo o de oficio.

Durante el año 2024 en el Área de Defensa de los Derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres se han recibido 33 quejas.

Quejas recibidas	33
Laboral	17
Deporte	4
Servicios	4
Asociaciones	1
Publicidad	5
Otros	2

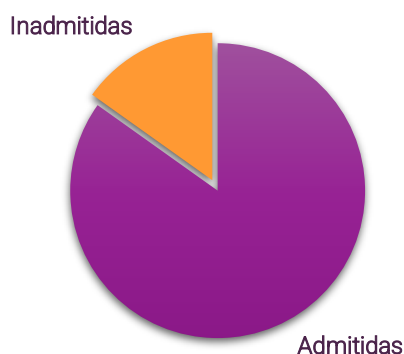
En 2024 han predominado las quejas relativas al ámbito laboral, siendo el objeto problemas relacionados con acosos sufridos en espacios de trabajo, tanto sexual como por razón de sexo o por tener dificultad –e incluso negativa por parte de la empresa – a la hora de ejercer derechos relacionados con la maternidad, como permisos por lactancia o reducción/adecuación de la jornada laboral por cuidado de menores.

Además, también se han recibido 5 quejas sobre publicidad y/o comunicación a través de la Comisión BEGIRA.

A estas materias les siguen las quejas relativas al deporte y servicios, que cuentan con 4 quejas cada una. En cuanto a las quejas sobre servicios, la mayoría se trata de quejas contra Administraciones y servicios públicos y otras, directamente contra algún Decreto que la actora considera discriminatorio

De éstas, 5 fueron inadmitidas por estar fuera del ámbito competencial de Emakunde, al no tratarse de temas relacionados con posibles situaciones discriminatorias por razón de sexo, y las 28 restantes fueron tramitadas.

Quejas recibidas en 2024



Una vez admitidas las quejas se realizaron las investigaciones pertinentes. Los expedientes finalizaron de las siguientes maneras:

Del total de los expedientes tramitados, se han emitido 8 recomendaciones, todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, así como a corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que hayan sido detectadas.

Por otro lado, 11 expedientes han sido derivados a otras instituciones:

- ✓ 7 quejas eran relativas al sector público, por lo que se encontraban fuera del ámbito competencial de Emakunde y se han redirigido al Ararteko².
- ✓ 3 al ser sobre publicidad de una entidad cuya sede social se ubica fuera de la CAE fueron derivada al Observatorio de la Imagen de las Mujeres, del Instituto de las Mujeres de Madrid.
- ✓ 2 se derivaron a otras administraciones públicas mediante el personal técnico de igualdad.

En el caso de 6 de las solicitudes realizadas, los trabajos de investigación no pudieron finalizar porque, en algunos casos, las personas solicitantes interpusieron una demanda en el ámbito judicial y, en consecuencia, se suspendió la actuación y, en otros, porque ya se contaba con sentencia firme³.

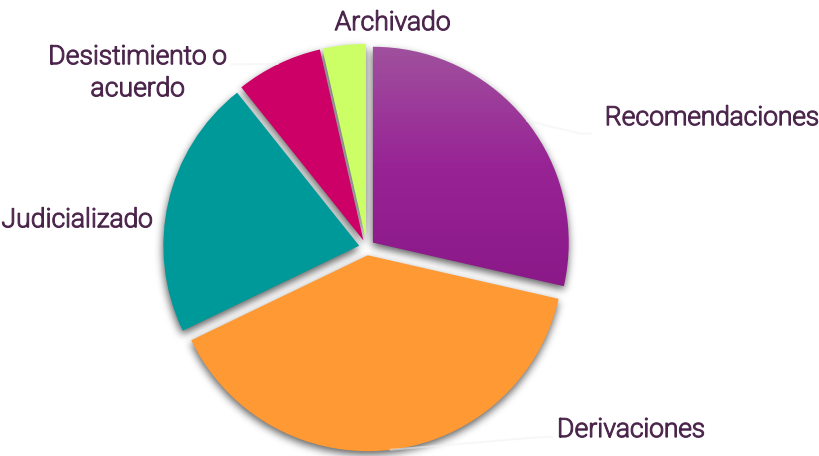
² El artículo 71.6.g) dispone que se inadmitirán las quejas que no estén relacionadas con el ámbito competencial de Emakunde y se remitirán al Ararteko o al Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus ámbitos de competencia, respectivamente.

³ Tal y como indica el artículo 69 de la Ley de Igualdad.

2 de los expedientes terminaron por desistimiento de la persona solicitante o acuerdo entre las partes implicadas.

Finalmente, tras realizar las labores de investigación correspondientes, se archivó 1 expediente por no considerarse los hechos relatados constitutivos de discriminación.

Procedimientos de investigación tramitados en 2024



Quejas recibidas en 2024

A continuación, se muestra una relación de las quejas recibidas en el año 2024 y los procedimientos de investigación llevados a cabo, informando del objeto y resultado de los mismos. Además, se ofrece un resumen de las recomendaciones enviadas a las personas jurídicas.

Expediente KE2024001	
Objeto	Queja sobre valoración de méritos en procedimiento de consolidación de OPE de un Ayuntamiento. Considera discriminatoria limitación a los 10 últimos años de la formación complementaria.
Resultado	Derivada al Ararteko.

Expediente KE2024002

Objeto

Queja sobre oferta de empleo sexista en un comercio textil de Vitoria. En la oferta de empleo figuraba lo siguiente: "*Se necesita dependienta menor de 35 años*".

Resultado

Recomendación – Se recomienda al comercio:

- Visibilizar a las personas trabajadoras como personas independientes y autónomas y presentar a las mujeres y hombres en toda su diversidad, desarrollando diferentes roles y con pautas de comportamientos diversas, evitando la identificación de profesiones, actividades, aficiones o deseos como exclusivos de mujeres u hombres.

Expediente KE2024003

Objeto

Queja sobre un anuncio en una plataforma de streaming sobre un partido de un Club de Fútbol que difunde mensaje considerado sexista. En el anuncio aparecen imágenes del público en los partidos y el siguiente mensaje: "*De padres a hijos*".

Resultado

Derivado al Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

Expediente KE2024004

Objeto

Queja de un colegio indicando que una empresa con la que tiene un convenio para prácticas ha expresado que no quiere que le manden mujeres para realizar las prácticas.

Resultado

Archivado – Desistimiento/Acuerdo entre las partes.

Expediente KE2024005

Objeto	Queja sobre un anuncio considerado sexista de una empresa de cuidados escuchado en la radio pública. En la queja se relata que el anuncio ofrece cuidadoras para atender los cuidados de una persona mayor, pero que no se propone un hombre para atender esos cuidados.
Resultado	<u>Recomendación</u> – Se recomienda a la empresa: - Para no crear dudas en anuncios publicitarios, presentar, en todos los casos, a las personas trabajadoras como persona independientes y autónomas, evitando la identificación de profesiones, actitudes, aficiones o deseos como exclusivos de mujeres u hombres. - El uso de lenguaje inclusivo, evitando cualquier expresión que conlleve estereotipos de género.

Expediente KE2024006

Objeto	Queja denunciando una agresión machista al recibir gritos de índole sexual por parte de unos trabajadores que estaban realizando obras de reparación de un parque, mientras la mujer iba de camino al trabajo.
Resultado	Archivada- La empresa inicia el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Expediente KE2024007

Objeto	Queja por malas condiciones del campo de fútbol femenino de un equipo y por falta de vestuario femenino.
Resultado	Derivado a la persona técnica de igualdad del Ayuntamiento.

Expediente KE2024008

Objeto	Queja sobre publicidad sexista de un anuncio de cerveza en vallas publicitarias en Bilbao. La actora considera ofensiva y sexualizada la imagen de la publicidad en las que aparece el botellín de cerveza junto a la boca de una mujer.
Resultado	Derivado al Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

Expediente KE2024009

Objeto	Queja relativa al escaparate de una tienda de lencería. La persona que interpone la queja estima que la postura en la que aparecen los maniqués es inadecuada y atenta contra la dignidad de las mujeres.
Resultado	Archivado por no apreciarse mensaje vejatorio contra la imagen de las mujeres.

Expediente KE2024010

Objeto	Una mujer relata hechos susceptibles de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral por parte de su responsable y, después, por la empresa. La trabajadora prestaba servicios en una empresa realizando labores de mantenimiento. En el escrito de queja, la mujer señala las siguientes conductas, entre otras: - Prohibición de realizar trabajos de mantenimiento, asignándole únicamente tareas de limpieza. - Comentarios sexualizados por parte de su superior jerárquico y acoso por redes sociales a su hija menor de edad. - Hostigamiento, humillaciones y acciones de acoso con el fin de desprestigiar el trabajo de la actora. En cuanto a las acciones tomadas por la empresa, la trabajadora expone en su escrito de queja que, ante la denuncia de esta situación por parte de la misma, desde la empresa no se inició el protocolo de acoso; sino que se cuestionó el relato de la
--------	---

	trabajadora y comenzaron represalias por parte de la empresa, asignándole menos trabajo y contribuyendo a un aislamiento de la actora. Además, la solución propuesta por la mercantil, según se indica en el escrito, se limitó a ofrecer el cambio de puesto únicamente al servicio de limpieza.
Resultado	Archivado – Judicializado

Expediente KE2024011

Objeto	Solicitud para poner aseos para las personas trabajadoras de un servicio de transporte público.
Resultado	Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024012

Objeto	Queja en la que se pide que se celebren por igual las victorias del equipo masculino y femenino a un Club de fútbol.
Resultado	Recomendación – Se recomienda al Club: - Que en las próximas victorias de igual rango se les dé el mismo tratamiento a los equipos femeninos y masculino en cuanto a la definición y desarrollo de los actos de celebración de los títulos. Con esta recomendación se pretende poner en el mismo plano los triunfos de unas y otros, de forma que se visibilice que el ámbito público es de las mujeres de igual forma que de los hombres; rompiendo, así, con ciertos estereotipos o roles sociales persistentes hasta el momento, que han hecho que hasta ahora no se hayan celebrado los títulos femeninos de la misma forma.

Expediente KE2024013

Objeto	Queja por un anuncio considerado sexista al relacionar el aumento de pecho con “mejorar el panorama de las playas”.
Resultado	Derivado al Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

Expediente KE2024014

Objeto	Queja ante una Federación de Fútbol por no dejar competir a las chicas con los chicos en la categoría infantil.
Resultado	<u>Recomendación</u> – Se recomienda a la Federación: - Que realice una reflexión profunda de cara a modificar sus Reglamentos para posibilitar la participación de chicas/mujeres en las competiciones masculinas que organiza⁴. - Que se incluyan en las normas que regulan las competiciones que organiza la Federación medidas para impedir que en esos casos se vulnere el principio de realización de la práctica deportiva en el entorno natural de las niñas. En este caso, se debe destacar la situación de las jóvenes que viven en el entorno rural y deben desplazarse de municipio para poder practicar el deporte porque en el suyo no puede participar en la categoría masculina. Por ello, se recomienda que se incluyan medidas para impedir que se vulnere el principio de realización de la práctica deportiva en el entorno rural de las niñas en las normas que regulan las competiciones que organiza esta Federación.

Expediente KE2024015

Objeto	Un sindicato presenta una queja en la que la trabajadora de una empresa de seguridad relata hechos constitutivos de acoso por
--------	---

⁴ Este procedimiento de investigación se realizó con apoyo de la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco.

	razón de sexo en el ámbito laboral. En la queja, se describen los siguientes hechos: - La empresa de seguridad presta servicios en diferentes espacios, en este caso, se trata de un hospital. La trabajadora estuvo sufriendo acoso sistemático y prolongado por sus compañeros. Entre otros acontecimientos, los compañeros - todos ellos hombres- elaboraron un escrito en el que manifestaban no querer trabajar con ella, por <i>“no reunir las capacidades necesarias para el servicio, ni física ni personalmente”</i>, a su parecer. - La trabajadora solicitó apertura de protocolo de acoso laboral por razón de sexo. También señala que, ante esta denuncia interna, la empresa ha mostrado absoluta pasividad, sin llevar a cabo las labores de investigación con la debida rigurosidad, dado que pasados 3 meses desde la apertura del protocolo no se le ha notificado resolución alguna. - La actora es la única mujer del servicio en este hospital y, hasta presentar la denuncia, no tenía vestuario propio. - Asimismo, la trabajadora expone que, tras el inicio del protocolo, se ha percibido un cambio en el trato por parte de la empresa, manifestando ciertas acciones que podrían interpretarse como represalias. Entre ellas, destacan modificaciones poco habituales en los horarios, el envío de cuadrantes fuera de su horario laboral y otras actuaciones que han generado malestar.
Resultado	Recomendación – Se recomienda a la empresa: - Que se aplique el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos laborales y se corrijan las diferencias que impiden la verdadera igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, tal y como se comprometen en su Plan de Igualdad. En el Plan se recogían de forma específica los siguientes objetivos – Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas. - Que la persona responsable de igualdad pueda adoptar medidas correctoras para garantizar el cumplimiento del protocolo, así como realizar un seguimiento de este caso para garantizar la ausencia de conductas discriminatorias y la protección de la víctima; todo ello para cumplir los objetivos marcados en su Plan de Igualdad. - Que en los casos de activación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, se lleve a cabo con la debida rigurosidad, respetando especialmente los principios de celeridad y confidencialidad. En concreto, en este caso se percibieron

	varias irregularidades en la aplicación del procedimiento regulado protocolo (se desglosan en la recomendación cada una de las irregularidades detectadas). - Impartir formación en igualdad de mujeres y hombres dirigida a la sensibilización, prevención y adecuado abordaje de situaciones de discriminación por razón de sexo a toda la plantilla de la empresa. - Cumplir el deber de colaboración con Emakunde, a fin de realizar las investigaciones convenientes y poder determinar si los actos relatados en la queja son constitutivos o no de discriminación por razón de sexo.
--	---

Expediente KE2024016

Objeto	Queja porque la empresa adjudicataria de servicio de limpieza de un Ayuntamiento aplica a las nuevas trabajadoras un Convenio no recogido en el pliego del contrato.
Resultado	Archivado – Fuera del ámbito competencial de Emakunde: cuestión estrictamente laboral.

Expediente KE2024017

Objeto	Una mujer denuncia una situación considerada discriminatoria vivida en un camping de Huesca. En su escrito, señala que se le llamó la atención por tener los pechos descubiertos en las hamacas de la piscina, mientras que al resto de personas que había a su alrededor – hombres – sí se les permitía tener el torso descubierto.
Resultado	Archivado – Fuera de competencia territorial de Emakunde.

Expediente KE2024018

Objeto	
---------------	--

	Queja contra la convocatoria de una jornada de formación sobre gestación subrogada. En su escrito, la persona que interpone la queja señala, entre otros aspectos, que en vez de realizarse con finalidad informativa, tal y como se presentaba la jornada en su comunicación, se llevó a cabo una publicidad ilícita de prácticas comerciales ilegales.
Resultado	Recomendación – Se traslada a la organización de la jornada la importancia de incorporar la perspectiva de género en la organización de todo tipo de actividades, sobre todo en situaciones que están directamente relacionadas con la vida de las mujeres – como es el caso objeto de la queja –. Además, se propone la visualización del curso de verano de la EHU de 2018 organizado por Emakunde sobre la gestación subrogada, ofreciendo información integrando la perspectiva de género. https://www.emakunde.euskadi.eus/emakunde/-/noticia/2018/emakunde-reflexiona-sobre-la-gestacion-subrogada-y-su-impacto-de-genero-en-los-cursos-de-verano-de-la-ehu-upv/

Expediente KE2024019

Objeto	Queja contra un anuncio de cervezas de un supermercado considerado sexista. El anuncio objeto de la queja trasladaba el siguiente mensaje “ <i>Todas las rubias no son iguales</i> ”. En el escrito de queja, el hombre denunciante sostiene que este anuncio denigra a las mujeres, al compararlas con latas de cerveza.
Resultado	Recomendación – Se recomienda al supermercado no utilizar estereotipos sexistas en los anuncios publicitarios. En este caso en concreto, se considera desde este Instituto que ese tipo de mensajes e imágenes acentúan los prejuicios sociales de las mujeres, en este caso con pelo rubio, basadas en creencias que afectan negativamente a la imagen de estas mujeres.

Expediente KE2024020

Objeto	Queja contra el Decreto 164/2019, de 22 de diciembre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. El Decreto introduce una discriminación positiva cuando la persona solicitante es hombre, incrementándose los límites temporales máximos de disfrute de las ayudas. La actora considera que esta medida no fomenta la correspondabilidad y no cree que vaya a incentivar directamente a que los hombres soliciten reducciones de jornada, al ser el único criterio para conceder la ayuda es el sexo (además de cumplir los requisitos), independientemente de la situación familiar que ostente. Por el contrario, sostiene que el efecto directo es el empobrecimiento de las mujeres, dado que les limita la compensación por la pérdida de salario consecuencia de las reducciones de jornada que siguen solicitando.
Resultado	Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024021

Objeto	La socia de una Startup tecnológica alega trato discriminatorio por razón de sexo por parte del Secretario del Consejo de Administración.
Resultado	Archivado – Fuera del ámbito competencial de Emakunde.

Expediente KE2024022

Objeto	Queja por el incumplimiento de un acuerdo entre una trabajadora y la empresa respecto a la adaptación de su horario para el cuidado de un menor, y consiguiente modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
Resultado	Archivo – Judicializado.

Expediente KE2024023

Objeto	Queja por discriminación por razón de sexo debido a la imposibilidad de acudir al servicio durante la jornada laboral cuando se tiene menstruación. La trabajadora solicitó un relevo para ausentarse de su puesto de trabajo y acudir al servicio, pero su solicitud no fue atendida.
Resultado	Archivo – Judicializado.

Expediente KE2024024

Objeto	Una opositora embarazada solicita retrasar fecha de celebración del examen de una Oferta de Empleo Público porque le coincide con las fechas previstas para el parto. La Administración correspondiente rechaza la petición.
Resultado	Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024025

Objeto	Queja relacionada con una discriminación por razón de sexo debido a la negativa a conceder la reducción de jornada a una trabajadora que cuenta con la acreditación de ser víctima de violencia de género, así como por el acoso laboral ejercido hacia ella por solicitar una baja médica.
Resultado	Archivado – Judicializado.

Expediente KE2024026

Objeto

Queja relacionada con una discriminación por razón de sexo debido a la negativa a conceder la reducción de jornada a una trabajadora que cuenta con la acreditación de ser víctima de violencia de género, así como por el acoso laboral ejercido hacia ella por solicitar una baja médica.

Resultado

Archivado – Judicializado.

Expediente KE2024027

Objeto

Queja de un padre contra un Instituto por la denominación de los equipos de baloncesto del mismo. El equipo masculino llevaba el nombre del instituto -ejemplo: "Instituto"- mientras que el femenino llevaba la letra B después del nombre del instituto – ejemplo: Instituto B- y se consideró que esta diferenciación en los nombres puede transmitir un mensaje de desigualdad entre los equipos.

Resultado

Desistimiento por acuerdo entre las partes.

Expediente KE2024028

Objeto

Queja contra un Ayuntamiento por considerar no correctos desde el punto de vista de género los nombres de dos calles: "*Galletagin Etorbidea*" y "*Zamaketarikalea*". En castellano se llaman "*Calle de las cargueras*" y "*Avenida de las galleteras*", para visibilizar el papel de estas mujeres y su contribución. Al traducirlo a Euskera, no tener género, consideran que se pierde el reconocimiento.

Resultado

Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024029

Objeto	Solicitud de mediación para un caso de desalojo por parte del Ayuntamiento de un grupo de mujeres migrantes y sus familias de unas viviendas comunitarias, sin dar alternativa habitacional.
Resultado	Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024030

Objeto	Pérdida de plaza en propiedad de funcionaria de la Ertzaintza tras reincorporarse a su puesto después de una excedencia por cuidado de menor de 3 años de duración.
Resultado	Derivado al Ararteko.

Expediente KE2024031

Objeto	Queja contra una Autoridad Portuaria por prohibir una concentración el 25 de noviembre, día internacional para la Eliminación de Violencia contra las mujeres, en el tiempo de descanso de las personas trabajadoras, alegando peligrosidad en la zona solicitada.
Resultado	Archivado – Fuera del ámbito competencial de Emakunde al tratarse de una cuestión laboral.

Expediente KE2024032

Objeto	Queja contra una sociedad gastronómica por echar a un socio por incumplir los estatutos que prohíben la entrada de mujeres a la cocina.
Resultado	En tramitación. Se incorporará el resultado final en el informe de actuaciones de 2025.

Expediente KE2024033

Objeto	Queja relativa a incumplimiento de acuerdo de reducción de jornada de una trabajadora por la empresa adjudicataria del servicio de seguridad privada de un aeropuerto. El acuerdo se incumple tras adjudicarse el servicio a una nueva empresa realizando una subrogación (con los mismos derechos y obligaciones).
Resultado	Archivado – Judicializado.

2.3. DICTÁMENES

El artículo 75 de la Ley de Igualdad otorga a Emakunde competencia para “*emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*”. Así, el artículo 95.3 de esta ley, establece que “*Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes*”.

En el año 2024, no se ha requerido a Emakunde la emisión de ningún informe por parte del juzgado. Sin embargo, hemos tenido casos que se han judicializado, derivados tanto de consultas como de quejas, en los que nos han solicitado información expresa sobre la emisión de dictámenes en el procedimiento judicial para solicitarlos en el futuro.

3. Coordinación y colaboración con otros organismos

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2024 se siguen manteniendo contactos y reuniones con diversas entidades públicas con el fin de establecer diversos mecanismos de colaboración.

En particular, este año se ha colaborado con la Comisión Asesora para un uso no sexista de la comunicación y publicidad/ BEGIRA, Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, con la Dirección de Actividad Física y Deporte del Gobierno Vasco Y Consejo de Relaciones Laborales.

3.1. BEGIRA/COMISIÓN ASESORA PARA UN USO NO SEXISTA DE LA COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

Emakunde, a través del Área de Defensa, colabora con BEGIRA en la gestión de las consultas, solicitudes de asesoramiento y gestión de quejas recibidas en el ámbito de la publicidad y comunicación no sexista.

Entre las funciones principales de Begira se encuentran las de asesorar y recibir y estudiar quejas, tanto ciudadanas como institucionales, en materia de comunicación y publicidad no sexista.

En 2024 se presentan los siguientes datos:

Consultas	1
Quejas	6

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 han derivado 3 solicitudes al Observatorio de la Imagen de Madrid del Instituto de las Mujeres. Por último, se archivó una de las quejas recibidas por no considerarse los hechos constitutivos de un caso de publicidad sexista.

3.2. OSALAN

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 a la ciudadanía, cada organismo desde su competencia y conocimiento.

Expediente K20240037

Una asociación trasladó consultas sobre la aplicación el protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Esta consulta se estudió junto a OSALAN y se realizaron reuniones telemáticas con la directora de la asociación. Tras el análisis del caso, se observó que el riesgo de acoso por razón de sexo no estaba identificado ni evaluado de manera adecuada. Dado que el trabajo conlleva relaciones entre personas el riesgo de acoso sexual o por razón de sexo no se puede eliminar, por lo que el riesgo debe evaluarse y reducirse a través de la adopción de medidas preventivas.

Cuando las medidas preventivas fallan es cuando debe aplicarse el protocolo de acoso por razón de sexo o acoso sexual, tal y como hicieron desde la organización. Sin embargo, en la aplicación del protocolo se identificaron varias deficiencias del mismo. Por ejemplo, es importante definir de forma correcta y suficiente las conductas constitutivas de ser consideradas como acoso sexual y acoso por razón de sexo, y explicar a las personas trabajadoras cómo actuar en caso de que se produzca una de estas situaciones

3.3. DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE DEL GOBIERNO VASCO

En el ámbito del deporte, trabajamos junto con la Dirección de Actividad Física y Deporte 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.

En particular, se ha colaborado de forma conjunta en la instrucción de algunas de las quejas recibidas en la Defensoría. Es resaltable el expediente KE20240014:

Expediente KE2024014

Queja ante una Federación de Fútbol por no dejar competir a las chicas con los chicos en la categoría infantil.

Con esta recomendación se trata de dar cumplimiento al principio de cercanía, que promueve que se pueda practicar el deporte elegido lo más cerca posible del entorno social. En el caso del fútbol, una de las medidas a incluir en las normas reguladoras de las competiciones -teniendo en cuenta el número de personas que es necesario para poder sacar un equipo, la especificidad del territorio y la problemática analizada- podría ser posibilitar la participación de chicas en equipos masculinos/mixtos de asociaciones deportivas radicadas en municipios o comarcas de menos de 10.000 habitantes.

En ese sentido, la Diputación Foral de Álava dio el paso el año pasado de ampliar a la categoría infantil -únicamente en la categoría de participación- a la posibilidad de inscribir equipos mixtos -hasta ahora era únicamente hasta alevines-. Por tanto, también se puede plantear que en las categorías superiores las chicas/mujeres puedan practicar fútbol en equipos masculinos o mixtos, tal y como ya se ha permitido en algunos países europeos u otras Comunidades Autónomas -en algunos de los casos en determinadas categorías y condiciones-.

3.4. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

En 2023 se firmó un convenio de colaboración entre Emakunde y el Consejo de Relaciones Laborales para la puesta en marcha de un proyecto piloto a fin de avanzar en la asistencia y asesoramiento a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad en las empresas.

En el marco de este convenio se han desarrollado experiencias de aprendizaje mutuo entre personas especializadas en materia de igualdad de género y personas especializadas en procesos de negociación, mediación y relaciones laborales colectivas. Estas sesiones formativas han tenido lugar en 2024 y el Área de Defensa ha participado en ellas.

4. Anexo – marco jurídico

- **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**

La Constitución propugna la igualdad como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico en su artículo 1.1.

En ese sentido, el artículo 14 se consagra el principio de igualdad. Mediante este, se establece que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras. Además, el artículo 9.2. establece un mandato para los poderes públicos de adoptar medidas para garantizar que la igualdad sea real y efectiva, así como de remover los obstáculos que dificulten su plenitud, de manera que no se quede en una mera igualdad formal.

- **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, (OIT)**

Adoptado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el

acoso por razón de género.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Esta Ley 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. En concreto en el artículo 7 define los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la siguiente forma:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Declara que serán nulos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo (artículo 17).

▪ **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual**

Declara en su artículo 12 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Del mismo modo, indica que deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

▪ **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**

Esta ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igual dignidad de las personas. En este sentido, reconoce en su artículo dos el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación y añade que nadie podrá ser discriminado por razón de sexo.

En cuanto al empleo por cuenta ajena, señala que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones en el acceso, incluidos los criterios en la selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo (artículo 9).

Por otro lado, especifica que queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad y aclara que se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes (artículo 4).

▪ 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

En el artículo 3.1 se establece el principio de igualdad de trato, prohibiendo toda discriminación basada en el sexo de las personas, ya sea de forma directa e indirecta. Dentro de este, se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta, incluyendo como discriminación directa por razón de sexo tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo:

3.1. Principio de igualdad de trato

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

- a) Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

