

Área de Defensa de los derechos de Igualdad de Mujeres y Hombres Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer

INFORME ANUAL 2019

INFORME ANUAL 2019.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO GENERAL.....	3
1.1 Ámbitos de actuación:	4
1.2 Temática y frecuencia de los casos:	5
2. ASESORAMIENTO INMEDIATO:	6
3. CONSULTAS QUE SE RESPONDEN POR ESCRITO Y QUE REQUIEREN UN ESTUDIO PREVIO:.....	7
4. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:.....	7
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:	8
4.1 APORTACIONES Y CONTRASTE SOBRE LOS EXPEDIENTES DE QUEJAS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DURANTE EL AÑO 2019:.....	9
4.2. QUEJAS SOBRE OTROS ÁMBITOS:	13
5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2018:	20
6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN:.....	20

INTRODUCCIÓN

En este Informe Anual se exponen los servicios prestados por Emakunde en el ámbito de la defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado a lo largo del año 2019. Las funciones y los límites de Emakunde en este ámbito están recogidos respectivamente en los artículos 64 y 65 de 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.

De acuerdo con los artículos mencionados se llevan a cabo cuatro tipos de actuaciones:

- Marco General.
- Asesoramiento inmediato vía telefónica o presencial a las personas solicitantes.
- Consultas que se responden por escrito y que requieren un estudio previo.
- Procedimientos de quejas.
- Seguimiento de quejas.
- Mecanismos de coordinación y de colaboración con otros organismos e instituciones.

El informe da cuenta, en el primero de ellos, del marco general de actuación en la defensa de la ciudadanía ante casos de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado ofreciendo los datos generales de consultas y quejas atendidas; en el segundo apartado se recoge la información relativa a los asesoramientos inmediatos atendidos; el tercero informa sobre las consultas que se responden por escrito y que requieren un estudio previo. Se recogen también los procedimientos de quejas, con especial atención a las quejas referidas sobre la comunicación y la publicidad sexistas. Por último, se especifican 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 las ciudadanas y ciudadanos 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.

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, si bien se realiza un pequeño ajuste de las funciones derivado de la nueva adscripción orgánica, de forma que las que actualmente le corresponden son las siguientes:

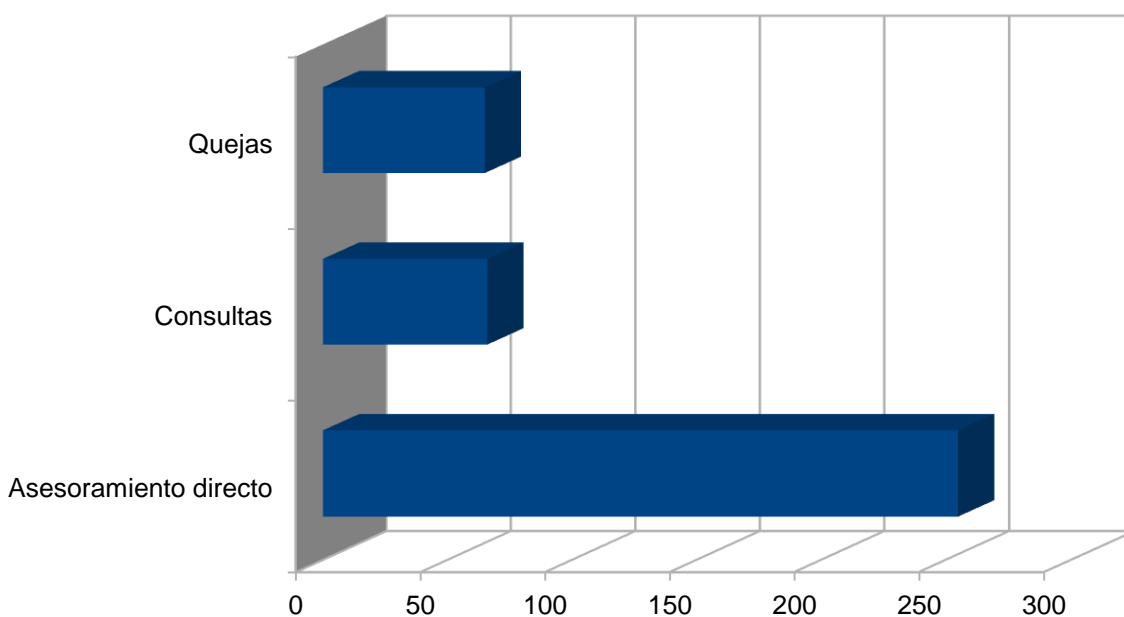
- a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con 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 las ciudadanas y ciudadanos 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 sexista.
- e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en la 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 la ciudadanía engloba diferentes ámbitos de actuación. La dedicación mayoritaria se centra en las atenciones de asesoramiento directo, bien por teléfono, o presencialmente. Tras estas, están las consultas o asesoramientos que requieren de un estudio y se responden por escrito, normalmente vía correo electrónico. Existe un tercer ámbito de actuación es el que se refiere a las quejas.

- 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.

A lo largo de 2019 se han realizado un total de 255 servicios en las oficinas de atención ciudadana. Las consultas contestadas por escrito, dado que requieren un estudio previo, y los procedimientos de quejas llevados a cabo ascienden a un total de 131, de los cuales 66 han sido consultas (50,4%), y otra 65 han sido quejas (49,6%).

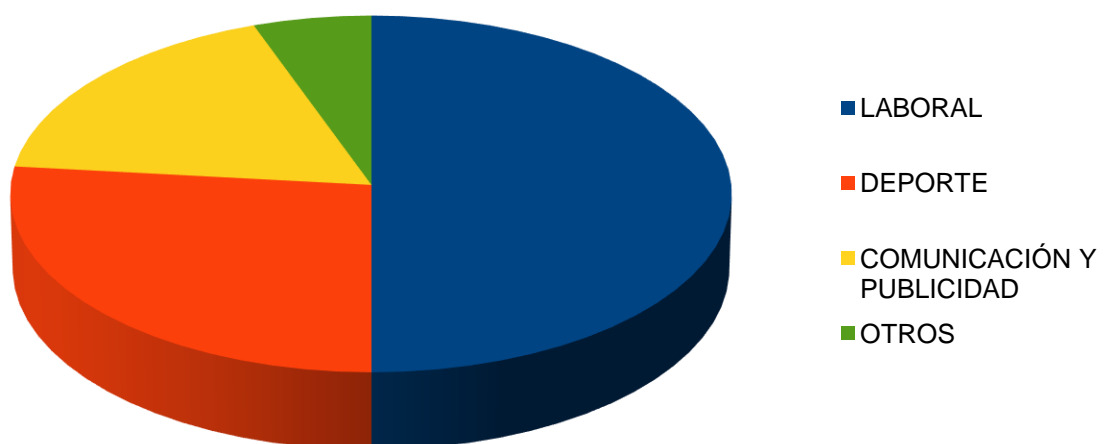


En las consultas escritas y quejas, la principal vía de comunicación utilizada por las personas solicitantes ha sido el correo electrónico. Salvo en el caso de la publicidad y la comunicación que las quejas llegan a través de la aplicación de Begira para móviles, mediante la cual cualquier persona puede remitir una queja sobre sobre publicidad y comunicación sexistas.

El idioma utilizado por las personas para comunicarse con este servicio ha sido el castellano, 14 solicitudes han sido presentadas en euskara y 2 en ambos idiomas. Las personas solicitantes de estos procedimientos han sido en un en su mayoría mujeres (93), en un 10% hombres, un 15% organismos y un 5% se han iniciado de oficio, todo ello independientemente de la persona titular del derecho o interés objeto del caso.

1.2 Temática y frecuencia de los casos:

Los principales ámbitos sobre los que versan estos procedimientos la mayoría se centran en temas del ámbito laboral 45%, seguido del ámbito de los medios de comunicación y la publicidad con un 24%, un otros con un 16% que incluye temas varios, sobre todo los relativos a servicios, y finalmente, el ámbito del deporte con un 5%. Los casos del ámbito laboral se refieren principalmente sobre el ejercicio de los permisos de maternidad, lactancia, así como, el ejercicio de los derechos derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral.



2. ASESORAMIENTO INMEDIATO:

Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer dispone de oficinas de atención directa en las tres capitales de la Comunidad Autónoma Vasca. Esto permite ofrecer una mejor atención a la ciudadanía. Además de los asesoramientos presenciales que se reciben en ellas, también se realizan numerosas consultas telefónicas, que son atendidas por el personal del área de Defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía de la institución.

Así, a lo largo de 2019 se han realizado un total de 255 servicios de atención directa a la ciudadana. De ellos, la gran mayoría cursan sobre temas laborales y concretamente la mitad son relativas al Servicio de Hogar Familiar. Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer da una atención personalizada no solo a las trabajadoras del Servicio de Hogar Familiar, también a las personas empleadoras. De esta forma, se persigue velar para que las personas trabajadoras del Servicio de Hogar Familiar, en su gran mayoría mujeres, puedan tener un trato decente en su relación laboral.

Finalmente, se han contabilizada 49 asesoramientos sobre temas de Violencia de Género y otros 45 asesoramientos referentes a temas sobre separaciones y divorcios, que si bien no entran en el ámbito de competencia de Emakunde- Instituto de la Mujer son consultas muy repetidas siempre. Cabría destacar además un incremento de solicitudes de asesoramiento de mujeres con problemas económicos, laborales y de vivienda, principalmente.

Tipología de la consulta	
Información y atención general	34
Relaciones de pareja y familiares	45
Violencia	49
Empleo	103
Otros	24
	255

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

Las consultas contestadas por escrito, por requerir un estudio previo, llevados a cabo en el 2019 ascienden a un total de 66. Entre los motivos a que refieren dichas solicitudes se encuentra cuestiones relativas al ámbito laboral 47; el siguiente ámbito que abarca más consultas en el de otros con 13, plantean cuestiones que no competen al el Área de Defensa de los derechos de Igualdad de la ciudadanía, pero que han obtenido una orientación y asesoramiento escrita a su solicitud. En el ámbito de los servicios se han contabilizado 2 asesoramientos; 2 han sido referentes al ámbito asociativo; y finalmente, se han respondido por escrito a tres consultas en materia de educación.

En el ámbito laboral, destacan las consultas sobre el ejercicio de los derechos de conciliación; más concretamente, a raíz de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, han aumentado las consultas sobre el permiso de maternidad y paternidad, el ejercicio del permiso de lactancia, y en general, las consultas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en aplicación al Real Decreto Ley 6/2019. Cabe destacar también, que estos últimos años han aumentado las consultas referentes a la aprobación y aplicación de los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas.

4. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:

El marco jurídico de actuación para la defensa de la ciudadanía 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, 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.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, modificada por la Ley 3/2012, que, dentro del principio de igualdad de trato, prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:

Durante el año 2019 este Área de Defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía ha desarrollado 65 procedimientos de quejas.

Del total de los expedientes se han emitido 31 Recomendaciones todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. 26 expedientes han sido derivados a otras instituciones, y dado que la mayoría de las quejas derivadas fueron sobre publicidad o medios de comunicación, 12 de ellas fueron derivadas al Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de Madrid, a quien trasladamos las quejas para su análisis y tramitación. Además, también se han derivado quejas al Ararteko y a la Inspección de Trabajo.

Se han archivado 6 solicitudes, la mayoría porque la cuestión planteada no entraba dentro del ámbito de la discriminación por razón de sexo, o en dos casos al no remitir las personas que ha enviado la solicitud información adicional solicitada para poder iniciar un procedimiento de investigación. Finalmente, dos de los procedimientos han requerido la mediación de esta área.

4.1 APORTACIONES Y CONTRASTE SOBRE LOS EXPEDIENTES DE QUEJAS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DURANTE EL AÑO 2019:

En la aplicación del deber de colaboración entre el Área de Defensa de los Derechos de la ciudadanía y la Comisión Begira, desde éste Área de Defensa se han gestionado las quejas sobre publicidad y medios de comunicación interpuestas por la ciudadanía y de aquellas que la propia Comisión plantea de oficio.

Durante el año 2019 se han tramitado 34 expedientes de quejas y consultas de asesoramiento. Si bien el número de quejas recibidas ha sido de 52 dado que uno de los expedientes había acumulado 20 solicitudes. Concretamente nos referimos al expediente relativo a la campaña publicitaria de El Corte Inglés para el día de la madre del año 2019.

En base a las quejas recibidas, BEGIRA ha emitido 19 Recomendaciones a diversas entidades basadas en los principios recogidos en el Código deontológico y los dos Decálogos. Se han derivado 12 solicitudes, mayormente al Observatorio de la Imagen de Madrid y a la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia. Se han archivado dos solicitudes por no considerarlas del ámbito de aplicación de Begira. Finalmente, cabe destacar que se ha derivado una noticia publicada en un medio de comunicación vasco a la Fiscalía del País Vasco, al considerar que se vulneraba el derecho a la intimidad a una víctima menor de edad.

Sobre el perfil de las personas que envían sus quejas es el siguiente: mujer, con una edad entre los 31 y 40 años, con estudios universitarios y con una situación laboral de trabajo a tiempo completo. Perfil que sigue siendo el mismo que los años anteriores.

Según la tipología de la queja, publicidad o comunicación, hay más quejas sobre el ámbito de la publicidad, qué sobre la comunicación, 10 y 24 exactamente. En el ámbito de la publicidad, sobre todo están dirigidas a anuncios en los que se consideraba que se producía un refuerzo de los estereotipos y roles de género, así como que se presentaba un único modelo de belleza asociado a la juventud,

delgadez y perfección corporal y la cosificación del cuerpo de las mujeres y, en menor medida, la justificación de comportamientos o actitudes que podrían implicar violencia contra las mujeres. En el marco de la comunicación, sobre todo son quejas en las que se banaliza la violencia contra las mujeres.

En relación al canal utilizado para enviar sus quejas, la gran mayoría han sido enviadas mediante la Aplicación Begira, para móviles.

En relación al idioma elegido por la ciudadanía para relacionarse con este organismo: la mayoría de las solicitudes están en castellano, en euskera 6 y en dos casos las personas que han remitido su solicitud lo han hecho en los dos idiomas oficiales.

Quejas recibidas, según tipología de los contenidos:

Las quejas recibidas, tanto las referidas a publicidad como a comunicación, han sido analizadas y clasificadas en base a los puntos de los formularios vigentes en 2019:

Formulario para la recogida de quejas sobre publicidad sexista:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/formulario_publicidad_sexista.pdf

Formulario para la recogida de quejas sobre comunicación sexista:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/formulario_comunicacion_sexista.pdf

- **Contenidos publicitarios:**

Los principales tipos de usos sexistas han sido la utilización del cuerpo de las mujeres como objeto estético/sexual y el fomento de modelos de belleza basados en la juventud y en modelos corporales que pueden incluso suscitar comportamientos lesivos para la salud.

- **Quejas sobre publicidad dentro del ámbito competencial:**

En base a las quejas recibidas, BEGIRA ha emitido recomendaciones a diversas entidades cuya sede social se ubica en la CAE. Todas las recomendaciones están basadas en la aplicación del Decálogo de

Publicidad. Entre las empresas a las que se han remitido recomendaciones están: Universidad de Deusto, UGT, Club Ovalo, Telepizza, Cafés Fortaleza, Pastelería Don Manuel, Gruas Hirukei, Tolosa&Co, Disconsu (cartuchos impresora), Club Fortuna.

- **Quejas derivadas por razones competenciales:**

El ámbito territorial de actuación de la Comisión BEGIRA es la C.A. de Euskadi y, por lo tanto, las entidades públicas y privadas (tanto del ámbito publicitario como de comunicación) con domicilio en nuestra Comunidad.

No obstante, se reciben todo tipo de quejas, se estudian y si quedan fuera del ámbito competencial de la Comisión, se derivan al órgano competente con el permiso expreso de la persona que remite la queja. En su gran mayoría al Observatorio de la Imagen de las Mujeres Instituto de la Mujer estatal, y en algún caso la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia. En este sentido, las empresas anunciantes sobre las que han recaído las quejas han sido: Zara, El Corte Ingles, publicidad de la píldora del día después ELLAONE, Dior- Hypnotic Poison, Body Fx (metodo quita grasa), PhoneHouse, Old Spice, club de fútbol sala de Burgos, Ford Kuga, Adidas.

Contenidos de comunicación:

En el marco de la comunicación, sobre todo son quejas en las que se banaliza la violencia contra las mujeres; o se muestra y relaciona de forma diferente y estereotipada a mujeres y hombres.

Quejas sobre comunicación dentro del ámbito competencial:

Como se ha comentado anteriormente, la Comisión BEGIRA no tiene la función expresa de recoger quejas en el ámbito de la comunicación. No obstante, y para desarrollar el resto de funciones asignadas en lo que se refiere a favorecer que los contenidos de los medios emitan contenidos acordes a la igualdad de mujeres y hombres, se recogen dichas quejas con un doble propósito: en primer lugar, para emitir recomendaciones y desarrollar estrategias de sensibilización con los medios en estas materias y, en segundo lugar, para detectar qué tipo de contenidos son menos tolerados por la audiencia.

Entre las empresas a las que se han remitido recomendaciones al ser medios de comunicación radicados en la CAE están: EITB, El Correo, El Diario Vasco, Noticias de Gipuzkoa, Ser - Dirección

Regional Euskadi, Radio Popular.

Quejas derivadas por razones competenciales:

Al igual que en el ámbito de la publicidad también en el ámbito de la comunicación se recogen quejas que quedan fuera del ámbito de competencia de Begira. Estas quejas se derivan por tanto a los organismos correspondientes, en su mayoría al Observatorio de la Imagen de las Mujeres Instituto de la Mujer estatal. Las quejas han sido sobre los siguientes medios de comunicación: OK Diario Noticias, Mujer Hoy (Grupo Vocento), Antena 3.

Otras herramientas de comunicación:

- Youtube: video responsabilizando a la mujer de la situación actual. Incluye pedir perdón a violadores y maltratadores siendo la víctima. Derivada al Instituto de la Mujer.
- Comentarios misóginos en la cuenta de Twitter de un deportista de un equipo vasco. Ante la imposibilidad de contactar con el jugador nos dirigimos y solicitamos al Club trasladar la queja de la ciudadanía, además, que teniendo en cuenta que los deportistas son modelos a seguir para sus fans, especialmente para las personas más jóvenes, que vele para que garantice el respeto a todas las personas en las relaciones de sus jugadores con la ciudadanía.

Derivación al Ministerio Fiscal:

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Baracaldo solicitó a BEGIRA el análisis de una noticia sobre abusos sexuales publicada en El Correo de Vizcaya con fecha 4 de mayo. En un primer análisis constatamos que los datos que se aportaban en la noticia hacían totalmente identificable a la víctima de los abusos sexuales (origen, escuela en la que estudia, edad, número y edad de sus hermanos y hermanas...), además de que la víctima era menor de edad. Dado que la Ley del Estatuto de la víctima del delito

establece qué respecto a las víctimas menores de edad, existe una prohibición legal y sin matices de la divulgación o publicación de información relativa a su identidad, así como de datos que puedan facilitar su identificación de manera directa o indirecta, más allá del análisis de la noticia, desde Begira se procedió a derivar la cuestión a la Fiscalía del País Vasco. Desde el Ministerio Fiscal notificaron que presentaron demanda contra el periódico El Correo, ante el Juzgado correspondiente, al considerar la

existencia de una vulneración del derecho a la intimidad de una menor de edad víctima de un delito.

4.2. QUEJAS SOBRE OTROS ÁMBITOS:

Ámbito laboral:

Se han recibido varias solicitudes de queja sobre ámbito laboral, donde podemos encontrar casos relativos a diferentes temas como; el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; casos de discriminación por razón de maternidad y paternidad; y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo etc.

En este sentido, podemos señalar como normas de aplicación específica las siguientes:

- El Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 17 determina la nulidad de los reglamentos, convenios, pactos y decisiones que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo.
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Esta ley ha tenido una importante trascendencia por los cambios legislativos introducidos en el ámbito laboral a fin de facilitar la conciliación de los y las trabajadoras entre sus responsabilidades laborales y familiares.
- La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, de la que destacamos el artículo 22bis, referido a la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Otros ámbitos:

Además, del ámbito laboral, que es el ámbito que más quejas ha suscitado; también, se han recibido quejas sobre otros ámbitos como el deportivo, los servicios, las asociaciones y otro tipo de cuestiones todas ellas relacionadas con prácticas discriminatorias. Se recoge a continuación una relación de las quejas formuladas ante el Área de Defensa de los derechos de Igualdad de la Ciudadanía de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el motivo de queja y el resultado derivado de la mismo:

Expediente Q20190010	
Motivo de la queja	Queja discriminación laboral al no renovar un contrato por razón de maternidad
Resultado	Mediación y Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190014	
Motivo de la queja	Denegación de un permiso de cuidados ante una hospitalización
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20190016	
Motivo de la queja	Queja por la licencia municipal otorgada a un club de alterne
Resultado	Derivada al Ayuntamiento

Expediente Q20190020	
Motivo de la queja	Discriminación laboral por riesgo durante el embarazo
Resultado	Recomendaciones

Expediente Q20190025	
Motivo de la queja	Imágenes sexistas en material didáctico de una escuela de música
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190042	
Motivo de la queja	Oferta de trabajo sexista
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190045	
Motivo de la queja	Funcionaria que solicita a la Diputación la devolución del IRPF de las prestaciones por maternidad en aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo 1462/2018, de 3 de octubre de 2018
Resultado	Archivo- queja ya derivada al Ararteko

Expediente Q20190046	
Motivo de la queja	Funcionaria que solicita a la Diputación la devolución del IRPF de las prestaciones por maternidad en aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo 1462/2018, de 3 de octubre de 2018
Resultado	Archivo- queja ya derivada al Ararteko

Expediente Q20190052	
Motivo de la queja	Queja sobre el sistema de acceso a puesto de trabajo en Correos
Resultado	Archivo- Queja ya derivada al Defensor del Pueblo

Expediente Q20190068	
Motivo de la queja	Oferta de trabajo sexista
Resultado	Derivada al Instituto Andaluz de la Mujer

Expediente Q20190073	
Motivo de la queja	Segregación en las categorías profesionales empresa de servicios
Resultado	Diligencias previas- Derivada a la Inspección de trabajo

Expediente Q20190077	
Motivo de la queja	Problemas en la distribución de la reducción de jornada por guarda legal
Resultado	Mediación

Expediente Q20190079	
Motivo de la queja	Queja por trato y practicas discriminatorios por parte de las Federaciones de pesca y casting, vasca y vizcaína
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190082	
Motivo de la queja	Queja multinacional discriminación por razón de sexo en las nuevas contrataciones.
Resultado	Diligencias previas- Archivo

Expediente Q20190083	
Motivo de la queja	Club deportivo- diferente trato a mujeres y hombres
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20190085	
Motivo de la queja	Señalética sexista en edificio público
Resultado	Derivada

Expediente Q20190086	
Motivo de la queja	Discriminación por razón de edad
Resultado	No admitida a trámite

Expediente Q20190087	
Motivo de la queja	Comercio multinacional que vende ropa con mensajes sexistas

Resultado	Derivada al Instituto de la Mujer
-----------	-----------------------------------

Expediente Q20190090	
Motivo de la queja	Oferta de trabajo sexista
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190091	
Motivo de la queja	Oferta de trabajo sexista
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190095	
Motivo de la queja	Posible discriminación en la promoción profesional
Resultado	Diligencias previas- Archivo

Expediente Q20190098	
Motivo de la queja	Club deportivo que no admite a niñas en las categorías inferiores
Resultado	Diligencias previas- Derivada a la Dirección de Deportes Foral

Expediente Q20190100	
Motivo de la queja	Queja contra el sistema judicial tras poner denuncia por agresiones sexuales
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20190109	
Motivo de la queja	Socia de un Club deportivo se queja porque cobran la entrada a su bebe lactante

Resultado	Recomendaciones emitidas
-----------	--------------------------

Expediente Q20190110	
Motivo de la queja	Deportista que se queja por no poder jugar al futbol aficionado: no existe equipo femenino pero tampoco le dejan jugar en los equipos masculinos de su categoría
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190111	
Motivo de la queja	Material didáctico con imágenes sexistas
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190112	
Motivo de la queja	Cafetería con señalética sexista en los baños
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190098	
Motivo de la queja	Club deportivo que no admite a niñas en las categorías inferiores
Resultado	Diligencias previas- Derivada a la Dirección de Deportes Foral

Expediente Q20190116	
Motivo de la queja	Acoso sexista profesor de disciplina deportiva
Resultado	Derivación al servicio especializado de atención ante el abuso y el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito deportivo del Gobierno Vasco

Expediente Q20190117	
----------------------	--

Motivo de la queja	Uso de lenguaje sexista en una web
Resultado	Recomendaciones emitidas

Expediente Q20190122	
Motivo de la queja	Queja por el trato discriminatorio por parte de una entidad pública
Resultado	Derivación Ararteko

Expediente Q20190125	
Motivo de la queja	Progenitora que manifiesta que no se garantiza suficientemente el derecho de las niñas que quieren practicar fútbol como deporte infantil
Resultado	Derivación a las direcciones de Igualdad y Deportes foral

Expediente Q20190127	
Motivo de la queja	Queja contra diversos servicios públicos implicados en un proceso de adjudicación de la tutela a la Diputación
Resultado	Derivación Ararteko

Expediente Q20190129	
Motivo de la queja	Acoso sexual compañero de trabajo
Resultado	En tramitación

5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2018:

Durante el año 2019 se hace seguimiento de las recomendaciones emitidas el año 2018. En todos estos casos las entidades han mostrado su compromiso con la recomendación emitida.

6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN:

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2019 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.

El marco del Convenio de colaboración entre Emakunde y la subdirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de empleo y políticas sociales del Gobierno Vasco se han derivado varias quejas cuya competencia recaía en ese organismo. Asimismo, se ha participado en una reunión técnico política con este departamento.

Por último, 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.