



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

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

INFORME ANUAL 2020

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	8
4.1 Aportaciones y contraste sobre los expedientes de quejas de comunicación y publicidad durante el año 2020:	9
4.2. Quejas sobre otros ámbitos.....	14
5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2019	18
6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	19
7. DICTAMENES	19



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 2020. 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 mujeres y hombres 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.



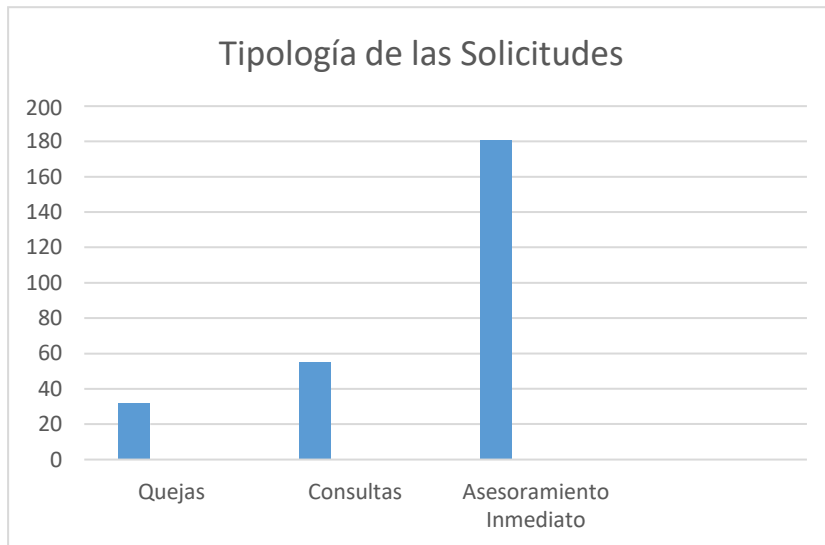
1.1 Ámbitos de actuación:

La actividad llevada a cabo por el área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres 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.

Como consecuencia de la declaración de situación de emergencia sanitaria y la posterior declaración del estado de alarma por el COVID-19, Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer adopto la decisión de seguir ofreciendo sus servicios a la ciudadanía. En un contexto de pandemia, y en los casos en los que ese contacto fuera personalizado o físico, con la adopción de las debidas medidas de prevención de riesgos por posible afectación a la salud tanto de quienes prestaban servicios, como de quienes demandaban los servicios, el área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres siguió ofreciendo sus servicios de forma presencial, telefónica o telemática.

A lo largo de 2020 se han realizado un total de 181 servicios inmediatos 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 87, de los cuales 55 han sido consultas (63%), y otras 32 han sido quejas (37%).



La principal vía de comunicación utilizada por las personas solicitantes de asesoramiento ha sido el correo electrónico y el idioma utilizado por las personas para comunicarse con este servicio ha sido mayoritariamente el castellano. De todas las solicitudes, 29 solicitudes han sido presentadas en euskara y 2 en ambos idiomas. Cabe destacar que cada vez se atienden más solicitudes en euskara. Las personas solicitantes de estos procedimientos han sido en un en su mayoría mujeres (80%), en un 17% hombres, un 1% han sido organismos, consultoras e inicios 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 en su mayoría se centran en temas del ámbito laboral (45), el ámbito de los medios de comunicación y la publicidad con 15, seguido de un otros que incluye temas varios sobre todo los relativos a servicios, y finalmente, el ámbito del deporte con 5 solicitudes. Los casos del ámbito laboral siguen siendo sobre todo referentes al ejercicio de los permisos de maternidad, lactancia, así como, el ejercicio de los derechos derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral. De todas formas, este año ha habido un incremento de consultas sobre la aplicación por parte de las empresas de diferentes normas laborales aprobadas, por ejemplo, el Real



Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. ASESORAMIENTO INMEDIATO:

El área de Defensoría de Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, facilita la atención directa a la ciudadanía en las tres capitales de la Comunidad Autónoma Vasca con el fin de ofrecer una mejor atención. Pero el 2020 ha estado marcado por la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias. Como ya hemos señalado, en aquellos casos en los que este contacto era personalizado, adoptando las medidas necesarias para prevenir los riesgos que pudieran afectar a la salud tanto de los prestadores de servicios como de los demandantes, el área de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía continuó ofreciendo sus servicios de forma presencial, telefónica y telemática.

A lo largo de 2020 se han realizado un total de 181 servicios inmediatos de atención ciudadana. De ellos, la gran mayoría cursan sobre temas laborales relativos al Servicio de Hogar Familiar. Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer ofrece una atención personalizada no solo a las trabajadoras del Servicio de Hogar Familiar, sino también a las personas empleadoras. Al tratarse de un colectivo feminizado se persigue velar por que estas personas trabajadoras, casi en su totalidad mujeres, puedan tener un trato decente en su relación laboral.

Finalmente, se han contabilizada 22 asesoramientos sobre temas de Violencia de Género y otros 77 asesoramientos referentes a temas sobre separaciones y divorcios, que si bien no entran en el ámbito de competencia de Emakunde son consultas muy repetidas. Cabría destacar además un incremento de solicitudes de asesoramiento de mujeres con múltiples problemas, económicos, de vivienda, familiares...



Tipología de la consulta	
Empleo	65
Relaciones de pareja y familiares	77
Violencia	22
Otros	17
	181

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

Las consultas contestadas por escrito, por requerir un estudio previo, en el 2020 ascienden a un total de 55. Entre los motivos a que refieren dichas solicitudes se encuentra cuestiones relativas al ámbito laboral 31; el siguiente ámbito que abarca más consultas es el apartado de otros, en el que se plantean cuestiones que no competen al el Área de Defensa de los derechos de Igualdad de mujeres y hombres, pero que han obtenido una orientación y asesoramiento escrita a su solicitud. En el ámbito de del deporte se han contabilizado 4 asesoramientos; 1 ha sido referente al ámbito asociativo; y finalmente, se ha respondido por escrito a una consulta sobre una noticia publicada en un medio de comunicación.

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 paternidad y el ejercicio del permiso de lactancia. 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. Asimismo, a finales de año, tras la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se han



recibido muchas consultas por parte de empresas y consultoras sobre la aplicación de los decretos.

4. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:

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, 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 2020 este Área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres ha desarrollado 32 procedimientos de quejas.

Del total de los expedientes se han emitido 15 Recomendaciones todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. 12 expedientes han sido derivados a otras instituciones, y dado que la mayoría de las quejas derivadas fueron sobre publicidad o medios de comunicación 7 de ellas fueron derivadas al Instituto de las Mujeres de Madrid. Además, también se han derivado quejas al Ararteko y otras administraciones públicas. Finalmente, se han archivado 3 solicitudes, dos porque las cuestiones planteadas no entraban dentro del ámbito de la discriminación por razón de sexo, y en uno de los casos al no remitir las personas que ha enviado la solicitud información adicional solicitada para poder iniciar un procedimiento de investigación.

4.1 Aportaciones y contraste sobre los expedientes de quejas de comunicación y publicidad durante el año 2020:

En la aplicación del deber de colaboración entre el Área de Defensa de los Derechos de mujeres y hombres 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 2020 se han tramitado 14 expedientes de quejas y consultas de asesoramiento. Si bien el número de quejas recibidas ha sido superior, dado que el



expediente Q2020076 acumuló 4 solicitudes, concretamente nos referimos al expediente relativo a un video de Youtube en el que una persona comenta un video juego japonés que consiste en pegar a una mujer.

En base a las quejas recibidas, BEGIRA ha emitido 6 Recomendaciones a diversas entidades basadas en los principios recogidos en el Código deontológico y los dos Decálogos. Se han derivado 6 solicitudes, mayormente al Observatorio de la Imagen de Madrid del Instituto de las Mujeres y uno además al Institut Català de les Dones. Se ha respondido una solicitud de asesoramiento sobre una noticia publica en un medio de comunicación vasco. Finalmente, cabe destacar que se ha enviado un requerimiento de cesación de publicidad.

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.

Según la tipología de la queja, publicidad o comunicación, 8 son sobre publicidad y 6 sobre comunicación. 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. En el marco de la comunicación, principalmente son quejas en las que se banaliza la violencia contra las mujeres y en las que se traslada una imagen estereotipada de las mujeres.

En relación al idioma elegido por la ciudadanía para relacionarse con este organismo: la mayoría de las solicitudes están en castellano, pero cada vez son más las que también se presentan en euskara, en concreto han sido 4; y en un caso la persona que ha remitido su solicitud lo ha 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 2020:

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 y en el ámbito de su competencia, 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: Master Cup, Limpiezas Abando.

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. Este año se han derivado las quejas tanto al Observatorio de la Imagen de las Mujeres Instituto de las Mujeres estatal, como al Institut Català de les Dones. Las empresas anunciantes sobre las que han recaído las quejas han sido: Old Spice, U-Power.

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: El Correo, El Diario Vasco, Agencia EFE.



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 del Instituto de las Mujeres estatal. Las quejas han sido sobre los siguientes medios de comunicación: Antena 3 'La Ruleta de la Suerte', Amazon.

Otras herramientas de comunicación:

Youtube: video en el que una persona comenta un video juego japonés que consiste en pegar a una mujer. Se ha acordado con el Instituto de las Mujeres que de manera conjunta denunciemos en Youtube este video en el que se incita a la violencia contra las mujeres.

Requerimientos de cesación de publicidad:

Se ha enviado un requerimiento de inmediata cesación de la siguiente publicidad a Limpiezas Abando en los siguientes términos: por un lado, Limpiezas Abando difundió una cuña publicitaria en la radio para promocionar sus servicios, según una queja en los siguientes términos: «hace días que no limpian la escalera. Sí, es que la chica está de baja». Por otro lado, en el año 2018, ya nos pusimos en contacto con la empresa en relación a otra campaña publicitaria. En aquel caso, también, presentaban a las mujeres de manera estereotipada. Además, en su página web para publicitar la limpieza de alfombras a domicilio utilizaban una imagen en la que se mostraba a una mujer como objeto decorativo, como forma de captar la atención del público sin que existiera relación con el producto publicitado.

A tenor de todo lo cual, y en aplicación del art. 3 a) de la Ley General de Publicidad, las arriba citadas constituyen supuestos de publicidad que atentan contra la dignidad de la mujer y, por lo tanto, pueden calificarse como publicidad sexista. De manera paralela, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 26.2.



establece que: *«Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres».*

En tal sentido, hay que dejar constancia de que Limpiezas Abando ha seguido todos los requerimientos hechos desde este organismo público.

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 mujeres y hombres de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el motivo de queja y el resultado derivado de la mismo:

Expediente Q20200002	
Motivo de la queja	Queja por requerir el nombre “del padre” en una solicitud de beca
Resultado	Archivo. La persona quejosa no envió documentación acreditativa para dar inicio al procedimiento de investigación

Expediente Q20200004	
Motivo de la queja	Trato denigrante por parte de una persona trabajadora del sector público
Resultado	Derivada a la técnica de Igualdad del Departamento

Expediente Q20200009	
Motivo de la queja	Queja punto negro en una carretera
Resultado	Derivada al Departamento de Infraestructuras Viarias de la Diputación Foral



Expediente Q20200016	
Motivo de la queja	Uso de lenguaje no inclusive en una comunicación de una entidad pública
Resultado	Derivada a la técnica de Igualdad de la entidad pública

Expediente Q20200018	
Motivo de la queja	Queja sobre los estatutos discriminatorios de una sociedad gastronómica
Resultado	En tramitación

Expediente Q20200027	
Motivo de la queja	Queja discriminación en el acceso a un empleo
Resultado	En tramitación

Expediente Q20200028	
Motivo de la queja	Federación de fútbol que organiza campus de verano solo para niños
Resultado	Recomendación

Expediente Q20200043	
Motivo de la queja	Empresa que incluye en el ERTE solo trabajadoras con reducción de jornada
Resultado	Recomendación



Expediente Q20200047	
Motivo de la queja	Queja sobre el sistema de acceso a puesto de trabajo
Resultado	Derivada al Instituto de las Mujeres

Expediente Q20200049	
Motivo de la queja	Acoso por razón de sexo
Resultado	Recomendación

Expediente Q20200050	
Motivo de la queja	Uso lenguaje sexista
Resultado	Recomendación

Expediente Q20200060	
Motivo de la queja	Discriminación trabajadora de una administración pública
Resultado	Archivada

Expediente Q20200062	
Motivo de la queja	Bolsas de trabajo y maternidad en una administración pública
Resultado	Derivada al Ararteko



Expediente Q20200077	
Motivo de la queja	Negativa a una copropietaria a participar en una comisión vecinal por ser mujer
Resultado	Recomendación

Expediente Q20200080	
Motivo de la queja	Uso sexista del lenguaje
Resultado	Recomendación

Expediente Q20200082	
Motivo de la queja	Placas con mensaje sexistas, de iniciativa privada, en parque público
Resultado	Derivación- Recomendación

Expediente Q20200084	
Motivo de la queja	Queja sobre posible discriminación en el acceso a la Universidad
Resultado	Derivada al área de Igualdad de la Universidad

5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2019:

Durante el año 2020 se hace seguimiento de las recomendaciones emitidas el año 2019. 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 2020 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.

7. DICTAMENES:

Según se establece en el artículo 95.3 de la LRJS: *“Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”*.

En esta misma línea, el artículo 71 de la Ley 3/2012, establece que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un servicio competente para emitir los dictámenes previstos en el



apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral».

El Juzgado de lo Social Nº 3 de Vitoria-Gasteiz, solicitó a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer un dictamen acerca de la demanda formulada por dos trabajadoras por discriminación retributiva por razón de género. En el dictamen se estimó que el hecho de que las demandantes tuvieran categorías profesionales inferiores, con la consecuente retribución salarial inferior, aun ejerciendo trabajos iguales o de igual valor, implicaba un indicio discriminatorio que la empresa debería de desmontar, justificándolo objetiva y razonablemente.