



EMAKUNDE
EMAKUNEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erekiunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SALA

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
2021

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO GENERAL	4
1.1 Ámbitos de actuación	5
1.2 Temática y frecuencia de los procedimientos	6
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 2021.	9
4.2. Quejas sobre otros ámbitos	13
5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2019	19
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 derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado a lo largo del año 2021. 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.

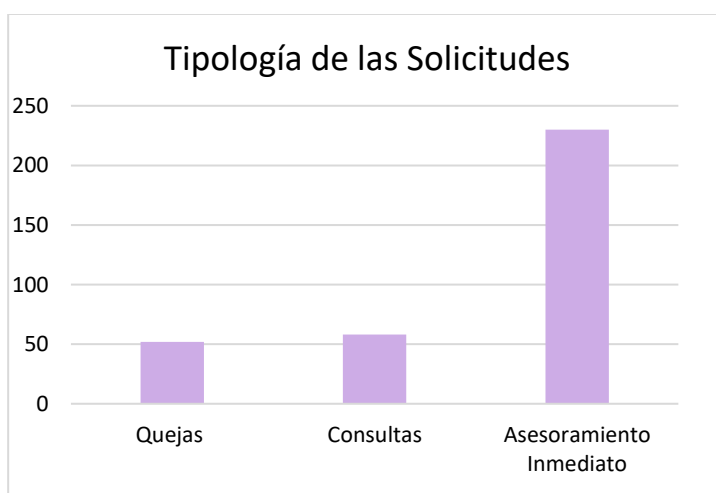
Asimismo, el artículo 65 de la Ley 3/2012, los límites de actuación en cuanto a sus funciones. En virtud de lo cual, Emakunde no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni en el de aquellas sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

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 telefónico y presencial. Tras estas, están las consultas o asesoramientos que requieren de un estudio y se responden por escrito, 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 2021 se han realizado un total de 230 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 110, de los cuales 58 han sido consultas (53%), y otras 52 han sido quejas (47%).



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 88% mujeres, un 2% hombres, un 10% 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 procedimientos

Los principales ámbitos sobre los que versan estos procedimientos en su mayoría se centran en temas del ámbito laboral (59%) seguido del ámbito de los medios de comunicación y la publicidad con un 18%, tras el cual están los expedientes que engloban el ámbito que abarca un otros con un 13%, les siguen los temas relativos a servicios con un 8%, y finalmente, el ámbito asociativo con un 2% de las solicitudes. Los casos del ámbito laboral siguen siendo los relativos al ejercicio de los derechos derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral. A raíz de la aprobación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, han aumentado las consultas sobre su interpretación y la aplicación.

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. A lo largo de 2021 se han realizado un total de 230 servicios inmediatos de atención ciudadana. De ellos, la gran mayoría (50%) cursan sobre divorcios, separaciones, custodias, conflictos de diversa índole (comunidad de vecinos, amistades...), temas en los que una mujer es la titular de la solicitud pero que no competen al ámbito de actuación de Emakunde. Tras estos temas están las preguntas del ámbito laboral con un 27%, sobre todo preguntas relativas al Servicio de Hogar Familiar. Finalmente, se han contabilizado asesoramientos sobre temas de Violencia de Género que abarcan el 23% de las solicitudes.

Tipología de la consulta	
Laboral	62
Violencia	53
Otros	115
	230

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

Las consultas contestadas por escrito en el 2021 ascienden a un total de 58. Entre los motivos a que refieren dichas solicitudes se encuentra cuestiones relativas al ámbito laboral 47; 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 servicios se han contabilizado 2 asesoramientos; y uno ha sido referente al ámbito asociativo.

En el ámbito laboral, hay que destacar los asesoramientos recibidos desde consultoras y empresas sobre la interpretación y aplicación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que introducían novedades trascendentes en materia de igualdad que afectan a todas las empresas. Así, por un lado, el RD 901/2020, introducía reformas de calado en materia de Planes de Igualdad en tanto que el RD 902/2020 lo hacía en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Además, a raíz de una colaboración más estrecha entre el área de programas y el área de defensa predominan más las consultas y los asesoramientos relativos a la elaboración y puesta en marcha de Protocolos contra el Acoso sexual y por razón de sexo. Sigue habiendo solicitudes sobre conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo los derechos relacionados con la suspensión del contrato laboral por nacimiento y cuidado de menor, si bien son menos que antes.

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 2021 este Área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres ha desarrollado 52 procedimientos de quejas.

Del total de los expedientes se han emitido 16 Recomendaciones todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. 28 expedientes han sido derivados a otras instituciones, de las cuales, 10 por ser sobre publicidad o medios de comunicación fueron derivadas a Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de las Mujeres de Madrid. Además, se han derivado 10 quejas al Ararteko, 4 a otras administraciones públicas mediante el personal técnico de igualdad, 1 a la Inspección de Trabajo y 2 al Ministerio Fiscal. Además, se han archivado 6 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. Finalmente 3 expedientes siguen en tramitación.

4.1. Aportaciones y contraste sobre los expedientes de quejas de comunicación y publicidad durante el año 2021.

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 2021 se han tramitado 20 expedientes de quejas. En base a las quejas recibidas, BEGIRA ha emitido 8 Recomendaciones a diversas entidades basadas en los principios recogidos en el Código deontológico y los dos Decálogos. Por su ámbito competencial, se han derivado 10 solicitudes, todas ellas al Observatorio de la Imagen de Madrid del Instituto de las Mujeres. Finalmente, cabe destacar que se han enviado dos quejas al Ministerio Fiscal para su análisis y valoración.

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, 5 son sobre publicidad y 15

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 mismas.

En relación al idioma elegido por la ciudadanía para relacionarse con este organismo: la mayoría de las solicitudes están en castellano, 3 se presentan en euskara; y otros 3 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 2021:

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 hipersexualizados 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 dos recomendaciones a sendas entidades cuya sede social se ubica en la CAE. Ambas recomendaciones están basadas en la aplicación del Decálogo de Publicidad. Se han

remitido recomendaciones a Decathlon de Berango y a Limpiezas Anari,

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 todas las quejas al Observatorio de la Imagen de las Mujeres Instituto de las Mujeres estatal. Las empresas anunciantes sobre las que han recaído las quejas han sido: SUBDUED, U-Power, ADIF.

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 ubicados en la CAE están: El Correo, El Diario Vasco, EITB,

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 competencial de Begira. Estas quejas se derivan por tanto a los organismos correspondientes, el año 2021 todas han sido derivadas al Observatorio de la Imagen del Instituto de las Mujeres estatal. Las quejas han sido sobre los siguientes medios de comunicación: El País, Netflix, El Mundo, Cocina Diez, La Razón, Mediterráneo Digital.com

Otras herramientas de comunicación

Queja sobre el Youtuber Spider Cule, concretamente sobre sus comentarios y videos relativos al fútbol masculino y femenino y que suponen un trato denigrante hacia las mujeres profesionales de este deporte. La queja ha sido derivada al Observatorio de la Imagen del Instituto de las Mujeres estatal.

Notificaciones al Ministerio Fiscal

En el ejercicio de las funciones establecidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se puso en conocimiento del Ministerio Fiscal del País vasco dos quejas para su análisis y valoración:

- Queja presentada por la Asociación RED DE RESISTENCIA CONTRA SAP sobre unas declaraciones publicadas por el bufete de abogados Allika Astoreka Abokatuak a través de las redes sociales (Facebook, Whatsapp, Twitter, Instagram). En un primer análisis los mensajes que se trasladan mediante las redes sociales podrían ser constitutivos de delito.
- Queja que llegó a la Comisión BEGIRA mediante el Grupo de trabajo relativo al II. Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual. Tras un crimen machista ocurrido en Vitoria-Gasteiz, el citado Grupo de trabajo envió una queja sobre el tratamiento que El Correo otorgó al crimen. En un primer análisis se constó que se aportaban datos que identificaban a las víctimas. En concreto, se aportaban el nombre y el apellido de una de las víctimas directas, su imagen, los datos de su estado civil, domicilio, ... de manera que se identifica a todas las víctimas, como eran en este caso también los dos hijos menores de edad.

4.2. Quejas sobre otros ámbitos

Los principales ámbitos sobre los que versan estos procedimientos son los siguientes: en su mayoría se centran en el ámbito laboral (59%); seguido del ámbito de los medios de comunicación y la publicidad con un 18%; tras el cual están los expedientes que engloban el ámbito que abarca un otros con un 13%; les siguen los temas relativos a servicios con un 8%; y finalmente, el ámbito asociativo con un 2% de las solicitudes.

Ámbito laboral

Se han recibido 17 solicitudes de queja del ámbito laboral. Habría que destacar los asesoramientos de consultoras y empresas sobre la interpretación y aplicación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que introducían novedades trascendentes en materia de igualdad que afectan a todas las empresas. Asimismo, si bien la obligación legal ya existía a través de la Ley 3/2007, al establecer el Real Decreto 901/2020 que todos los Planes de Igualdad deben incluir un Protocolo contra el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, han aumentado también las consultas y los asesoramientos relativos a la elaboración y puesta en marcha de los Protocolos. Sigue habiendo solicitudes sobre conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo los derechos relacionados con la suspensión del contrato laboral por nacimiento y cuidado de menor.

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.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Otros ámbitos

Además, del ámbito laboral, que es el ámbito que más quejas ha suscitado; también, se han recibido quejas sobre otros ámbitos como los servicios y el ámbito asociativo, además de 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 misma:

Expediente Q20210002	
Motivo de la queja	Queja sobre acoso por razón de sexo.
Resultado	Archivo: Judicializada.

Expediente Q20210006	
Motivo de la queja	Queja sobre una agresión sexista en un supermercado
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210007	
Motivo de la queja	Queja discriminación por razón de sexo
Resultado	Archivo: Judicializada

Expediente Q20210016	
Motivo de la queja	Acoso mediante redes sociales
Resultado	Archivo. La parte quejosa no envía la documentación pertinente

Expediente Q20210024	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio durante el seguimiento del embarazo
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210036	
Motivo de la queja	Queja discriminación salarial en el ámbito público
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210038	
Motivo de la queja	Lenguaje sexista en la página web de organismo público
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad correspondiente

Expediente Q20210039	
Motivo de la queja	Alumna con responsabilidades de cuidado se queja por obstáculos en la formación
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210040	
Motivo de la queja	Queja sobre una herramienta de traducción que utiliza un lenguaje sexista
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210044	
Motivo de la queja	Trabajadora a la que no se le reconoce el riesgo durante la lactancia
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo

Expediente Q20210046	
Motivo de la queja	Mujer que acude a un servicio público y se queja por el trato discriminatorio
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo

Expediente Q20210049	
Motivo de la queja	Concurso público para la compra de un local para actividades socio culturales queja sobre ausencia de criterios con perspectiva de género
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210052	
Motivo de la queja	Trabajadora servicio público presenta queja sobre mobing
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210053	
Motivo de la queja	Queja de una trabajadora que sufre acoso laboral por parte de un compañero
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210059	
Motivo de la queja	Organización de una formación sobre la gestación subrogada
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210067	
Motivo de la queja	Queja de una mujer embarazada en relación al protocolo de vacunación contra el COVID-19 de este colectivo
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo

Expediente Q20210070	
Motivo de la queja	Mujeres embarazadas que ante la incertidumbre que genera el COVID-19 en su estado solicitan ampliar la baja por maternidad en 6 semanas
Resultado	Derivación al Instituto de la Mujer

Expediente Q20210071	
Motivo de la queja	Queja de una mujer embarazada en relación con la vacunación contra el COVID-19 de este colectivo
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo

Expediente Q20210078	
Motivo de la queja	Queja sobre la modificación de los criterios sobre reducciones de jornada en el Departamento de Educación
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210082	
Motivo de la queja	Queja sobre los criterios de adjudicación de becas para comedor en los casos de que los progenitores no conviven
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo.

Expediente Q20210088	
Motivo de la queja	Queja comercio con trato no correcto

Resultado	Archivada
Expediente Q20210091	
Motivo de la queja	Fundación deportiva Consejo de Administración no igualitario
Resultado	En tramitación

Expediente Q20210092	
Motivo de la queja	Queja de una trabajadora sobre trato y practicas humillantes en la Fundación en la que trabaja formando a mujeres
Resultado	Derivada a la Inspección de Trabajo

Expediente Q20210095	
Motivo de la queja	Ordenanza municipal lenguaje sexista
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210099	
Motivo de la queja	Queja de una trabajadora de un servició público obstáculos para la conciliación familiar y laboral
Resultado	Derivada a la unidad de igualdad del organismo público

Expediente Q20210101	
Motivo de la queja	Queja sobre la presencia de cheerleaders en los descansos de los partidos del Basconia
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210102	
Motivo de la queja	Trabajadora de un servicio público que tiene que jubilarse y no quiere
Resultado	Derivada al Ararteko

Expediente Q20210106	
Motivo de la queja	Acoso sexual por parte de un compañero. No aplicación del Protocolo por parte de la empresa
Resultado	Recomendación

Expediente Q20210107	
Motivo de la queja	Empresa en la que deniegan el ejercicio del permiso sobre nacimiento y cuidado de menores a los padres
Resultado	En tramitación

Expediente Q20210108	
Motivo de la queja	Empresa que deniega el derecho de las mujeres embarazadas a acudir a exámenes prenatales durante su jornada laboral
Resultado	En tramitación

Expediente Q20210109	
Motivo de la queja	Sociedad gastronómica en la que se niega el acceso a la cocina a mujeres
Resultado	Recomendación

5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2019

Durante el año 2021 se hace seguimiento de las recomendaciones emitidas el año 2020. En la mayoría de los casos las entidades han mostrado su compromiso con la recomendación emitida, si bien en algún la respuesta que han aportado se ha referido a la imposibilidad de poner en marcha las recomendaciones emitida por razón del COVID-19.

6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2021 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 ha derivado una queja cuya competencia recaía en ese organismo.

En relación a la formación en igualdad, y al amparo del Acuerdo que Emakunde tiene con la UPV/EHU, desde el servicio de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía se tutorizan las prácticas del alumnado del Grado de Derecho y del Master de Igualdad de mujeres y hombres.

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.