



EMKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**Servicio de atención a la ciudadanía
ante situaciones de discriminación por razón de sexo
en el sector privado**

MEMORIA 2014



Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO GENERAL.....	4
1.1 Consultas atendidas.....	5
1.2 Quejas y denuncias atendidas	7
2. MARCO JURÍDICO Y TRATAMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS INVESTIGADAS.	8
2.1 Los medios de la comunicación y la publicidad.....	9
2.2 Ámbito Laboral	15
2.3 Ámbito deportivo	18
3. QUEJAS Y DENUNCIAS DERIVADAS Y DESESTIMADAS.....	19
3.1 Quejas derivadas y desestimadas.....	19
3.2 Denuncias derivadas y desestimadas	20
4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.....	21

INTRODUCCIÓN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha elaborado, en cumplimiento del artículo 70 de Ley 3/2012, de 16 de febrero, el Informe anual en el que se recoge la relación de casos atendidos, durante 2014, en defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado. El informe recoge asimismo una relación de las quejas y denuncias rechazadas y sus motivos.

El informe se estructura en cuatro apartados y 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 y ofrece los datos generales de consulta, quejas y denuncias atendidas; en el segundo apartado se recoge la información relativa a las quejas y denuncias tramitadas, así como el marco jurídico de referencia en cada ámbito afectado, el tercero informa sobre las quejas y denuncias que han sido desestimadas y sobre aquellas que han sido derivadas a otras instancias competentes en cada caso y, por último, en el apartado cuarto, se especifican los mecanismos de coordinación y de colaboración con otros organismo e instituciones.

No se ha emitido ningún dictamen del artículo 95.3 de la Ley de Procedimiento Laboral al que se refiere el Art. 71 de la Ley 4/2005

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 y 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:

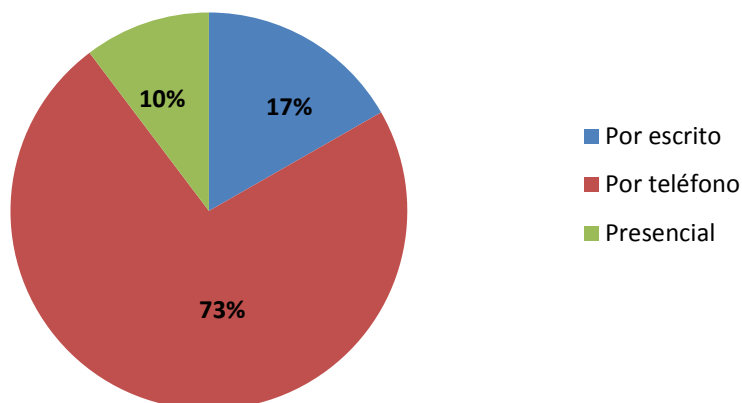
- a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con 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 Consultas atendidas

Las ciudadanas y ciudadanos pueden solicitar información y asesoramiento o presentar quejas y/o denuncias tanto de modo presencial como por vía telefónica o por correo electrónico o postal.

Las solicitudes de información y asesoramiento atendidas en el año 2014, que se registran como consultas, han sido 311. Las vías que la ciudadanía ha empleado para contactar con Emakunde, a estos efectos, son las siguientes: telefónicamente (227), presencialmente (32), por escrito -correo electrónico o carta- (52).

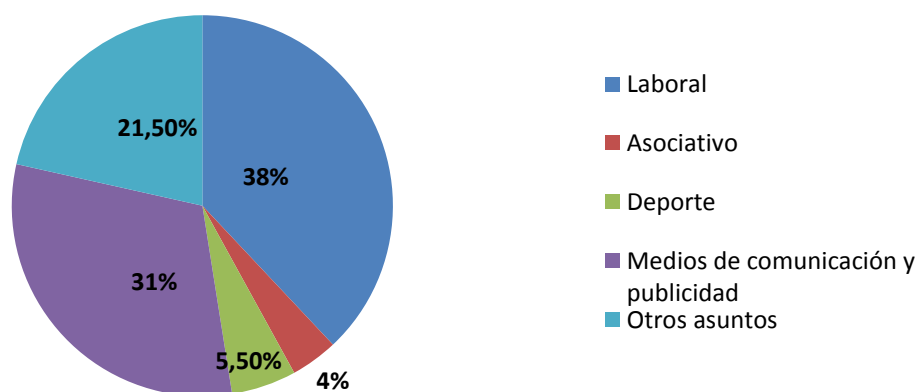
Consultas según la forma de contacto de la ciudadanía con Emakunde



En cuanto a la frecuencia de los temas de consulta y reclamación se observa la siguiente distribución:

- Más de un tercio de las solicitudes recibidas (38%) hacen referencia al **ámbito laboral**, y concretamente al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a tratos discriminatorios por razón de maternidad y paternidad.
- En cuanto al ámbito de los **medios de comunicación y de la publicidad**, se ha observado un aumento de las reclamaciones, habiendo alcanzado un 31% de las mismas. Consideramos que el aumento viene derivado, principalmente, de la creación y puesta en marcha de la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación/Begira, regulada por el Decreto 360/2013, así como de las actividades de comunicación a la ciudadanía llevadas a cabo por Emakunde.
- En el **ámbito asociativo** (4%), el motivo de las solicitudes se refiere a presuntas prácticas que tienden a limitar el acceso de las mujeres a las sociedades recreativo-culturales y a los contenidos incorporados en su normativa interna.
- En el **ámbito de deporte** (5,5%) las quejas están, mayoritariamente, relacionadas con el trato que reciben las mujeres deportistas.
- Finalmente, se han agrupado en “otros asuntos” (21,5%), aquellas solicitudes que no son propias de la competencia de Emakunde, como pueden ser asuntos referentes a divorcios, pensiones de viudedad, etc.

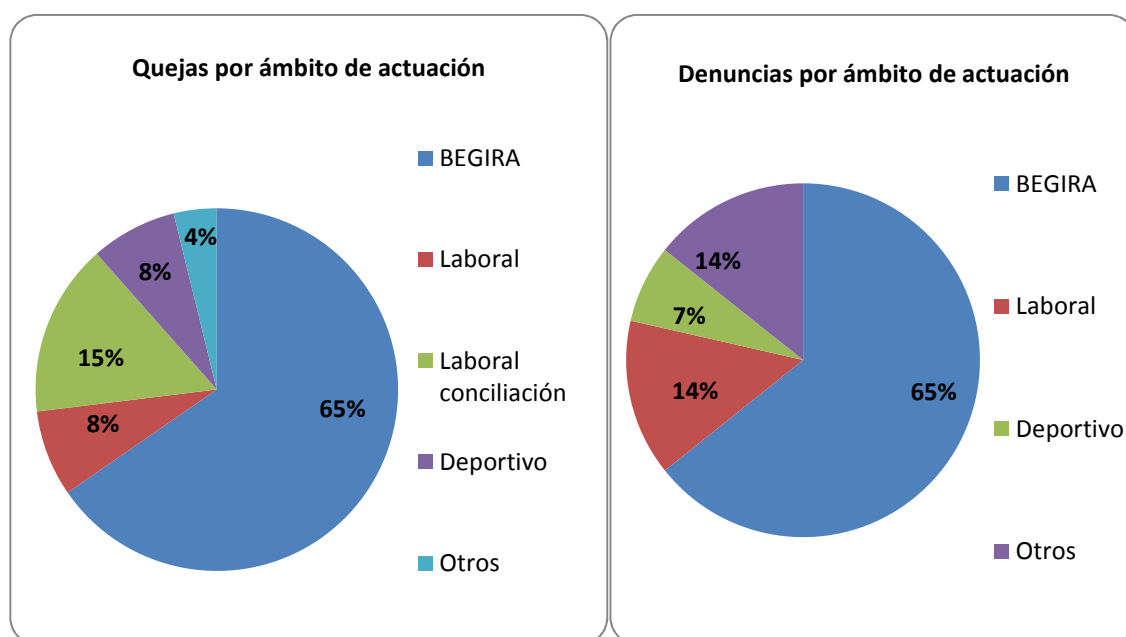
Consultas según el ámbito de actuación



1.2 Quejas y denuncias atendidas

En el año 2014 la ciudadanía ha interpuesto ante Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer un total de 26 quejas y 32 denuncias¹. En el caso de las quejas, el ámbito que con mayor frecuencia se ha visto afectado es el de los medios de comunicación y la publicidad, seguido del ámbito laboral en el que la conciliación concentra las dos terceras partes de la quejas de este tipo. En cuanto a las denuncias se observa una distribución similar en cuanto a los ámbitos afectados.

Se muestra a continuación la distribución según los ámbitos afectados:



Como ya se ha señalado en la introducción, la competencia de Emakunde en el caso de la defensa de la ciudadanía ante casos de discriminación por razón de sexo se limita al ámbito privado, por tanto la única queja y las tres denuncias referidas al sector público recibidas este año 2014, han sido derivadas al Ararteko, institución competente en este sector. Por otra parte, aquellos supuestos que

¹ Con objeto de mejorar el procedimiento interno, las reclamaciones recibidas se vienen clasificando en quejas y denuncias, entendiendo por **queja**, aquella presentada por una persona o grupo de personas que han sido objeto presuntamente de una discriminación por razón de sexo, y **denuncia**, aquella interpuesta por una persona o grupo de personas que sin haber sido objeto directo de discriminación por razón de sexo, denuncian la existencia de tal situación.

exceden del ámbito de actuación de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que han sido 8 quejas y 14 denuncias, han sido derivados al Instituto de la Mujer del Estado.

Por último, señalar que, como norma general, Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer no ha de entrar en el examen de quejas sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial, tampoco en aquellas que se refieran a la intimidad de las personas, o a temas que no tienen que ver con discriminación por razón de sexo. Se han desestimado por estos motivos 5 quejas y 4 denuncias.

Se recogen en el apartado 3 las quejas y denuncias derivadas y desestimadas.

2. MARCO JURÍDICO Y TRATAMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS INVESTIGADAS.

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 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.

2.1 Los medios de la comunicación y la publicidad

Además de la normativa general que afecta a todas las áreas, existe normativa específica para diversos ámbitos. Recogemos aquí las referencias a normas que afectan a los ámbitos en los que con mayor frecuencia se ha producido el motivo de la reclamación, en el periodo al que corresponde esta memoria.

Los medios de comunicación, y principalmente la publicidad, han sido el motivo de queja o denuncia más frecuente. La normativa específica en este ámbito viene recogida en los siguientes textos legales:

- Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, la cual considera ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en el artículo 14 de la Constitución, donde se incluyen los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a

que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo artículo 14 establece que los medios de comunicación deben fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer. Asimismo, dispone que la difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos e hijas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también obliga a los medios de comunicación a que respeten la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que a este respecto 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.
- Decreto 360/2013, de 11 de junio, de la Comisión Asesora para un Uso No Sexista de la Publicidad y la Comunicación / BEGIRA, que regula este órgano consultivo dedicado al asesoramiento y análisis de la publicidad que se emite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón del sexo en los ámbitos de la publicidad y la comunicación.

Por mandato de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, la Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación/Begira, regulada por el Decreto 360/2013, extiende su ámbito de actuación a la publicidad, sea cual sea su soporte, y a los medios de comunicación social de titularidad pública y privada, y mantiene su naturaleza jurídica de órgano colegiado adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Existe un marco interno de colaboración entre el Área de Defensa de los Derechos de la Ciudadanía y la Comisión Begira. De esta forma, el Área de Defensa de los Derechos de la Ciudadanía da soporte a la Comisión Begira, realizando la gestión de las quejas interpuestas por la ciudadanía y de aquellas que la propia Comisión plantea de oficio.

BEGIRA ha adoptado un Decálogo de criterios para detectar y definir el sexismo en la comunicación y en la publicidad, Decálogo accesible para el conjunto de la ciudadanía en la web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Partiendo de los criterios establecidos en este Decálogo, cualquier persona física o jurídica puede enviar a la Comisión Begira o al propio Instituto su reclamación sobre una publicidad o comunicación presuntamente sexista. El Decálogo es, también, un documento de referencia en el proceso de análisis y valoración de las quejas analizadas.

En este ámbito, además de reclamaciones, también se ha realizado alguna consulta. Se destaca la relativa al expediente I20140021, abierto con motivo de una campaña publicitaria de un conocido centro comercial que se publicita en un medio de transporte público, éste solicita un informe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre la publicidad que ha de efectuar en sus medios de locomoción. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer le informa sobre lo solicitado en el sentido de recomendar evitar la “cosificación” de la mujer.

Se recoge, a continuación, un resumen de las quejas y denuncias sobre las que esta Institución ha desplegado un procedimiento de investigación y sobre las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas en cada caso:

Expediente Q20140057	
Motivo de queja	Begira. Queja sobre promo sexista que publicita un programa cuyo contenido se prevé, también, sexista.
Intervención de Emakunde	Se pone en contacto con el medio de comunicación
Resultado	Emakunde emite recomendaciones para evitar el sexismo en los programas emitidos por un medio de comunicación de la CAE.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

<i>Expediente Q20140058</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Comentarios sexistas en un programa de un medio de comunicación de la CAE.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se contacta con el medio de comunicación, se pone la queja en su conocimiento y se le remite escrito con recomendaciones.
<i>Resultado</i>	El medio de comunicación se compromete a respetar la Ley 4/2005 en materia de discriminación por razón de sexo.

<i>Expediente Q20140061</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Tratamiento que hace un medio de comunicación de la CAE sobre jóvenes universitarias=prostitutas.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Emakunde se pone en contacto con el medio y le envía un escrito poniendo en su conocimiento que hay una denuncia y las razones de la misma.
<i>Resultado</i>	El medio de comunicación responde diciendo que ella reprueba y denuncia la explotación sexual de las jóvenes universitarias.

<i>Expediente Q20140062</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Las "sugar babies" (jóvenes prostitutas) se trata de web que ponen en contacto a hombres ricos y "generosos" con bellas jóvenes pobres=beneficio mutuo
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con el medio de comunicación.
<i>Resultado</i>	Emakunde recomienda al medio de comunicación que evite el tratamiento sexista en sus difusiones.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

<i>Expediente Q20140072</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Anuncio sexista de un producto en un medio de comunicación de la CAE.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con la empresa productora y se le requiere la corrección del anuncio.
<i>Resultado</i>	La empresa publicitada notifica la retirada del anuncio.

<i>Expediente Q20140099</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Medio de comunicación de la CAE invisibiliza a deportista femenina.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con el medio de comunicación.
<i>Resultado</i>	Se observa error en la denuncia formulada.

<i>Expediente Q20140101</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Cartel publicitario de discoteca.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con la Discoteca anunciante.
<i>Resultado</i>	La Discoteca notifica la retirada del cartel.

<i>Expediente Q20140104</i>	
<i>Motivo de queja</i>	Begira. Editorial que publica “cuentos para niñas” y “cuentos para niños”.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con la editorial.
<i>Resultado</i>	Se hacen recomendaciones a la editorial para que no publiquen libros con contenidos sexistas.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Expediente Q20140112	
Motivo de queja	Begira. En un contexto de celebración del día del alumnado se invisibiliza a las alumnas.
Intervención de Emakunde	Se pone en contacto con entidad organizadora y se le remite un escrito.
Resultado	La entidad no ha respondido aún a Emakunde. Se le requiere.

Expediente D20140014	
Motivo de la denuncia	Anuncio sexista en un folleto del sector de limpieza.
Intervención de Emakunde	Se pone en contacto con la entidad correspondiente e inicia procedimiento de investigación.
Resultado	La entidad notifica a Emakunde la modificación del folleto.

Expediente D20140007	
Motivo de la denuncia	Publicidad sexista en furgoneta de trabajo.
Intervención de Emakunde	Inicia procedimiento de investigación.
Resultado	Se requiere a la empresa anunciante que se retire el anuncio sexista de la furgoneta, manifiesta la empresa que lo hará y se le hace seguimiento.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Expediente D20140040	
Motivo de la denuncia	En un medio de comunicación aparece fotografía de esposas de jugadores con el título de “la otra delantera del Barça”.
Intervención de Emakunde	Se notifica del hecho a la autora.
Resultado	La autora manifiesta que ha tratado de llamar la atención de la existencia de sexismo en ese ambiente.

2.2 **Ámbito Laboral**

El ámbito laboral es el segundo en frecuencia de quejas y denuncias y, dentro de él, las cuestiones que adquieren más relevancia son los derechos relacionados con el embarazo, maternidad y lactancia, así como los referidos a permisos orientados a la conciliación de la vida familiar y laboral. La normativa referida al empleo en el Hogar Familiar es, también, motivo de frecuentes consultas.

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

- 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.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, 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.
- 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 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar.



Respecto a este ámbito, se recoge a continuación una síntesis de las quejas y denuncias formuladas ante el Área de Defensa de los derechos de Igualdad de la Ciudadanía de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer sobre las que se ha desplegado un procedimiento de investigación y de las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas en cada caso.

Expediente Q20140023	
Motivo de queja	Aprovechando la baja de maternidad de la trabajadora se le modifican las tareas, funciones y ubicación.
Intervención de Emakunde	Media entre las partes. Reúne a ambas y logra un acuerdo entre trabajadora y empresa.
Resultado	La empresa respetará las antiguas funciones y ubicación de trabajadora. Se hacen recomendaciones para que respete los derechos de las trabajadoras en baja maternal.

Expediente Q20140091	
Motivo de queja	Tras su baja maternal a la trabajadora se le traslada a otro puesto de trabajo.
Intervención de Emakunde	Emakunde media entre las partes.
Resultado	Se logra un acuerdo escrito y firmado entre trabajadora y empresa.

Expediente D20140018	
Motivo de la denuncia	Oferta de trabajo. Solicitud de “varón”. Educador.
Intervención de Emakunde	Inicia el procedimiento de investigación.
Resultado	Emakunde emite recomendaciones a la entidad anunciante para evitar sexismo en el ámbito laboral.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

<i>Expediente D20140033</i>	
<i>Motivo de la denuncia</i>	Uniformes de trabajadoras y trabajadores. Trabajadoras=delantal y trabajadores=uniforme completo con varias prendas.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Inicia el procedimiento de investigación.
<i>Resultado</i>	La empresa subsana de inmediato la diferenciación en los uniformes de trabajadoras y trabajadores.

<i>Expediente D20140041</i>	
<i>Motivo de la denuncia</i>	Trabajadoras de medio de comunicación denuncian que no les dejan firmar sus trabajos con los 2 apellidos (del padre y de la madre). Solo han de firmar con el apellido del padre, que es el primero.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Se pone en contacto con el medio de comunicación.
<i>Resultado</i>	Recomendación al medio de comunicación que se atenga a lo establecido en la Ley al respecto. Se acepta que se firme a gusto de las autoras.

<i>Expediente D20140069</i>	
<i>Motivo de la denuncia</i>	Oferta de trabajo: se solicita "varón" para un trabajo. Técnico de calidad alimentaria.
<i>Intervención de Emakunde</i>	Inicia un procedimiento de investigación.
<i>Resultado</i>	Se solicita a la entidad ofertante del trabajo que corrija la discriminación percibida y así lo hace.

2.3 **Ámbito deportivo**

Otro ámbito en el que se ha producido una queja ha sido **el deportivo**. En relación con este ámbito hay que señalar que la Ley Orgánica 3/2007 recalca el principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de todos los programas públicos de desarrollo del deporte (artículo 29). La síntesis de la denuncia formulada ante el Área de Defensa de los derechos de la Ciudadanía es la que sigue:

Expediente Q20140081	
Motivo de queja	Joven deportista menor de edad a la que la Federación le prohíbe correr en la categoría cadete con hombres.
Intervención de Emakunde	Se inicia un procedimiento de investigación. Se habla con las partes se solicitan pruebas.
Resultado	La Federación subsana de inmediato la discriminación cometida.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

3. QUEJAS Y DENUNCIAS DERIVADAS Y DESESTIMADAS

Se ha señalado anteriormente, en el punto primero, los motivos que originan una derivación o una desestimación de las quejas y/o denuncias recibidas. Se detalla, en este apartado, información sobre las causas que han originado cada una de las quejas o denuncias derivadas o desestimadas.

3.1 Quejas derivadas y desestimadas

DERIVADAS	
Nº Referencia	al Defensor del Pueblo
Q20140031	El orden de los apellidos por qué siempre 1º el del padre
al Instituto de la Mujer	
Q20140054	Publicidad sexista productos de limpieza. ¿Quién lava mejor: la esposa o la suegra?
Q20140055	Anuncio publicitario de prostíbulo. Mujer objeto.
Q20140056	Publicidad de producto farmacéutico. Vitaminas y pastillas para dolor de cabeza para mujeres.
Q20140088	Publicidad sexista grandes almacenes. "El más pequeño para la suegra".
Q20140094	Publicidad sexista catálogo de muebles. Niñas princesas y niños aventureros.
Q20140097	Publicidad sexista grandes almacenes. "Outlet para ella" recogedor y escoba.
Q20140098	Catálogo sexista de ropa tienda on-line. Bolso rosa para niña y bolso gris para niño.
Q20140105	Artículo de prensa sexista. "Las mujeres hoy día pretenden hacer de todo, incluso ser policías".

DESESTIMADAS				
Nº Referencia	Asunto	D	NA	J
Q20140030	Queja de una arquitecta ante el trato sexista de un jefe de obra			x
Q20140049	Queja por despido tras comunicar en el trabajo su embarazo			x



DESESTIMADAS				
Nº Referencia	Asunto	D	NA	J
Q20140079	Denuncian el comentario machista de un comentarista deportivo	x		
Q20140089	Queja de una mujer embarazada por el trato recibido en la empresa			x
Q20140086	Queja por no contratar a una mujer		x	

J: Judicializado.

D: Desistimiento de la parte actora.

NA: No aportación de los datos solicitados.

3.2 Denuncias derivadas y desestimadas

DERIVADAS	
Nº Referencia	al Ararteko
D20140016	Formulario sexista de una administración pública. Preguntas sobre cuidados del hogar para las mujeres
D20140044	Publicidad sexista en Educación, distinguiendo profesiones de hombres y profesiones de mujeres. Begira
al Instituto de la Mujer	
D20140003	Anuncio sexista telefonía
D20140009	Serie de televisión para jóvenes con estereotipos sexistas
D20140011	Publicidad sexista de un fármaco en una revista utiliza a la mujer como reclamo
D20140013	Anuncio publicitario sexista de alimentación imagen fálica junto a mujer
D20140026	Publicidad sexista en hostelería utilización de animal sexuado femenino
D20140027	Producto alimenticio con adhesivos sexistas peyorativos para las mujeres
D20140032	Anuncio sexista de un alimento adelgazante
D20140038	Anuncio publicitario en alimentación. Mujeres sin maquillaje=sin conservantes ni colorantes
D20140039	Anuncio publicitario en alimentación, mujer que prepara el alimento
D20140050	Sexismo en anuncio de moda masculina, aparece mujer casi desnuda
D20140051	Sexismo en anuncio de marca de moda, hombres vestidos y mujer en bikini
D20140052	Sexismo anuncio portada de revista con mujer desnuda y hombre trajeado
D20140053	Anuncio de clínica privada con mujer como reclamo
D20140070	Sexismo en la vestimenta de mujeres deportistas



DESESTIMADAS			
Nº Referencia	Asunto	NA	AC
D20140022	Denuncia que el Club de Fútbol establece entrada gratuita solo para mujeres		x
D20140042	Denuncia que los hombres no pueden participar en la carrera de la mujer de Vitoria-Gasteiz		x
D20140066	Venta de camisetas con mensajes sexistas en centro comercial	x	
D20140083	Oferta sexista de trabajo por servicio público de empleo		x
D20140085	Denuncia blog machista	x	

AC: No está relacionado con el ámbito de competencia de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

NA: No aportación de los datos solicitados.

4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2014 se han mantenido diversos contactos y reuniones con entidades públicas con el fin de establecer mecanismos de colaboración.

Como resultado de estos contactos, se ha firmado un Convenio de Colaboración con Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Este convenio se basa en que los principios de coordinación y cooperación constituyen los pilares sobre los que asentar las relaciones entre estas instituciones, tal y como se deduce expresamente de sus normas legales reguladoras. Su objetivo es regular la coordinación entre ambas instituciones en lo referente a la derivación de consultas, quejas y/o denuncias, establecer canales de información ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo que procedan del sector de su competencia (público o privado), acordar posibles actuaciones conjuntas ante una misma queja o denuncia, así como cooperar y desarrollar actuaciones comunes ante cuestiones sobre las que se comparta interés y responsabilidad.