



EMAKUNDE
EMAKUNEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erekiande autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTETASUN 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
2022**

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO GENERAL	4
1.1 Ambitos de actuación.....	5
2. ASESORAMIENTO INMEDIATO	6
3. CONSULTAS QUE SE RESPONDEN POR ESCRITO Y QUE REQUIEREN UN ESTUDIO PREVIO	6
4. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS	8
4.1. Aportaciones y contraste sobre los expedientes de quejas de comunicación y publicidad durante el año 2022.....	9
4.2. Quejas sobre otros ámbitos.....	12
5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2021	15
6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	15
7. DICTAMENTOS	16

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.

En el marco general de actuación en la defensa de mujeres y hombres ante casos de discriminación por razón de sexo en el ámbito privado en el primer apartado se recoge la información relativa a los asesoramientos inmediatos atendido; en el segundo lugar se ofrecen los datos generales de consultas y quejas atendidas; 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.

El 3 de marzo de 2022, el Parlamento vasco aprobó la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Entre los artículos del cuadragésimo séptimo hasta el artículo quincuagésimo cuarto se modifican algunos de los artículos referentes a las funciones, límites y sanciones en el ámbito de defensa de los derechos de igualdad y la no discriminación. Si bien estas modificaciones tienen mero carácter aclaratorio y están motivados en la necesidad de adaptación a las normas administrativas vigentes actualmente y no suponen cambios normativos relevantes.

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 2022 se han realizado un total de 194 servicios inmediatos de atención ciudadana. Además de los servicios inmediatos de atención ciudadana, durante el 2022 se contestado por escrito a un total de 73 consultas. Finalmente se han gestionado un total de 30 procedimientos de quejas en 2022.

Actividad	297
Atención inmediata	194
Consultas	73
Quejas	30

La principal vía de comunicación utilizada por las personas solicitantes de asesoramiento ha sido el correo electrónico y el idioma utilizado para comunicarse con este servicio ha sido mayoritariamente el castellano. De todas las solicitudes, 18 solicitudes han sido presentadas en euskara y una en ambos idiomas. Las personas solicitantes de estos procedimientos han sido en un en su mayoría mujeres (85%), en un 3% hombres, un 10% han sido organismos, consultoras e inicios de oficio y un 2% lo han presentado diferentes sindicatos o personas representantes de los y las trabajadoras, todo ello independientemente de la persona titular del derecho o interés objeto del caso.

2. ASESORAMIENTO INMEDIATO

A lo largo de 2022 se han realizado un total de 194 servicios inmediatos de atención ciudadana. De ellos, la gran mayoría (50%) cursan sobre divorcios, separaciones, custodias, conflictos de diversa índole (comunidad de vecinos, familiares, herencias ...), temas en los que una mujer es la titular de la solicitud pero que no competen al ámbito de actuación de Emakunde. Las preguntas del ámbito laboral suponen un 26%, sobre todo preguntas relativas al Servicio de Hogar Familiar. Finalmente, se han contabilizado asesoramientos sobre temas de Violencia de Género que abarcan el 24% de las solicitudes.

	2022
Nº de servicios inmediatos de atención ciudadana	194
Laboral	50
Violencia	47
Otros	97

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

Además de los servicios inmediatos de atención ciudadana, durante el 2022 se contestado por escrito a un total de 73 consultas. Entre los motivos a que refieren dichas solicitudes se encuentra cuestiones relativas al ámbito laboral 56; el siguiente ámbito que abarca más consultas es el apartado de otros, en el que se plantean cuestiones que

no competen al Área de Defensa de los derechos de Igualdad de mujeres y hombres, pero que han obtenido una orientación y asesoramiento escrito a su solicitud. En el ámbito de servicios se han contabilizado 4 asesoramientos; y tanto el ámbito deportivo como el de medios de comunicación y publicidad han recibido cada uno una consulta.

En el ámbito laboral, hay que destacar los asesoramientos requeridos en el ámbito de los Reales Decreto 901/2020 y 902/2020. Más concretamente ha habido muchas preguntas de las personas representantes de los y las trabajadoras que solicitan información sobre en proceso de negociación de los planes de igualdad. Además, muchas empresas y consultoras requieren información sobre cómo cumplir las citadas normas. Un punto que suele generar muchas consultas es el registro de los planes de igualdad, más concretamente, el cumplimiento de las obligaciones para poder conseguir registrar el plan de igualdad. En ese ámbito cabe destacar que son muchas las empresas que no teniendo obligación de tener un Plan¹, lo elaboran voluntariamente, pero por sus propias características no pueden cumplir en todos sus puntos los requisitos exigidos para el registro. Es por ello que teniendo en cuenta que nuestro tejido industrial está compuesto mayormente por pymes y cooperativas², con planes voluntarios, las cuestiones sobre la negociación, registro... están generando una gran cantidad de consultas y asesoramientos.

Sigue habiendo solicitudes sobre conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo los derechos relacionados con el ejercicio derechos relacionados con el cuidado y sobre la suspensión del contrato laboral por nacimiento.

Nº de consultas por escrito	73
Ámbito laboral	56
Otros	11
Ámbito de servicios	24
Ámbito medios de comunicación y publicidad	1
Ámbito deportivo	1

¹ En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Real Decreto 901/2020 (art.2.2).

² El Real Decreto 901/2020 se aplicará a las cooperativas de trabajo respecto de las personas que estén trabajando por cuenta ajena (no en relación a los socios y socias).

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 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, modificada mediante la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

Durante el año 2022 este Área de Defensa de los derechos de igualdad de mujeres y hombres ha desarrollado 30 procedimientos de quejas. Del total de los expedientes se han emitido 9 recomendaciones todas ellas basadas en propuestas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. 19 expedientes han sido derivados a otras instituciones, de las cuales, 10 al ser sobre publicidad o medios de comunicación fueron derivadas a Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de las Mujeres de Madrid y se enviado un requerimiento de cesación de publicidad. Además, se han derivado 6 quejas al Ararteko, 3 a otras administraciones públicas mediante el personal técnico de igualdad. Además, se ha archivado 1 solicitud al no remitir las personas que han enviado la solicitud información adicional solicitada para poder iniciar un procedimiento de investigación.

Nº de quejas	30
Publicidad y medios de comunicación	17
Laboral	7
Servicios	2
Deporte	2
Otros	2

4.1. Aportaciones y contraste sobre los expedientes de quejas de comunicación y publicidad durante el año 2022.

En la aplicación del deber de colaboración entre el Área de Defensa de los Derechos de mujeres y hombres y la Comisión Begira. Así, 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 2022 se han tramitado 17 expedientes. 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 Decálogos sobre publicidad, comunicación y para el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres. Por su ámbito competencial, se han derivado 9 solicitudes al Observatorio de la Imagen de Madrid del Instituto de las Mujeres y una solicitud al Instituto Navarro de Igualdad. 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, 9 son sobre publicidad y 8 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 y 2 se presentan en euskara.

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 ha remitido una recomendación a la Federación Vizcaína de Empresas del Metal y un requerimiento de cesación de publicidad a la discoteca La Rubia.

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 ha derivado una queja al Instituto Navarro de Igualdad y todas las demás 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: Basarana, Jimmy Choo, Asociación Católica de Propagandistas, Ikea, Desigual, Alcampo, Musical Hole X, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

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

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 y Noticias de Gipuzkoa.

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 a los organismos correspondientes, el año 2022 han sido derivadas al Observatorio de la Imagen del Instituto de las Mujeres estatal las quejas sobre los siguientes medios de comunicación: la SER, 20 Minutos, Mujer Hoy.

Requerimiento de cesación de publicidad:

En el ejercicio de las funciones establecidas en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se envió un requerimiento de cesación de publicidad a discoteca La Rubia. El anuncio publicitario objeto del requerimiento que difundió la discoteca para promocionar una fiesta que incluye el siguiente mensaje: «CHICAS GRÁTIS». Así, se consideró que, el anuncio podría transmitir un doble significado, o bien que las mujeres podían acceder gratis a la discoteca, o que las mujeres tenían las bebidas de bienvenida gratis. Es opinión reiterada de este Instituto, que este tipo de mensajes publicitarios, que se basan en la cosificación de la mujer, en la consideración de la mujer como objeto sexual cuya única finalidad es la de atraer al mayor número de hombres, constituyen una publicidad ilícita. Por todo lo cual, se remitió con carácter urgente el requerimiento de cesación de publicidad.

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 de los medios de comunicación y la publicidad (56%); seguido del ámbito laboral con un 23%; tras el cual están los expedientes que engloban el ámbito que abarca un otros, deporte y servicios, cada uno con un 7%.

Otros ámbitos

Además del ámbito sobre publicidad y comunicación el siguiente ámbito que más quejas ha suscitado es el laboral; también, se han recibido quejas sobre otros ámbitos como

los servicios y el ámbito deportivo y un otros en el que se incluyen quejas que podrían incluirse en más de un ámbito.

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 de la misma:

Expediente Q20220017	
Motivo de la queja	Queja de trabajadora publica presunta discriminación negativa al ejercicio del permiso de cuidado de menor con enfermedad grave
Resultado	Derivada

Expediente Q20220018	
Motivo de la queja	Queja sobre trato discriminatorio a equipos femeninos de futbol
Resultado	Recomendación

Expediente Q20220031	
Motivo de la queja	Queja prácticas discriminatorias club deportivo
Resultado	Archivada

Expediente Q20220040	
Motivo de la queja	Queja falta de unidad de TCA en Euskadi
Resultado	Derivada

Expediente Q20220041	
Motivo de la queja	Queja Convenios Colectivos diferentes en una misma empresa en relación a trabajos estereotipados en función el género
Resultado	Recomendación

Expediente Q20220047	
Motivo de la queja	Queja trato discriminatorio administración pública
Resultado	Derivada

Expediente Q20220048	
Motivo de la queja	Queja problemas de conciliación familiar y laboral en un escuela pública
Resultado	Derivada

Expediente Q20220061	
Motivo de la queja	Administración pública en la que no existe unidad de igualdad
Resultado	Derivada

Expediente Q20220067	
Motivo de la queja	Queja prácticas sexistas en un club de baile
Resultado	Recomendación

Expediente Q20220071	
Motivo de la queja	Queja por que el sistema judicial es muy lento
Resultado	Derivada

Expediente Q20220086	
Motivo de la queja	Queja por la denegación de la solicitud de inscripción en el Registro al Plan de Igualdad a un Centro de excelencia en investigación
Resultado	Derivada

Expediente Q20220095	
Motivo de la queja	Queja subcontrata de una administración pública posible discriminación por razón de sexo
Resultado	Derivada

Expediente Q20220103	
Motivo de la queja	Que trato discriminatorio por razón de sexo en una administración pública
Resultado	Derivada

5. SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL AÑO 2021

Durante el año 2022 se hace seguimiento de las recomendaciones emitidas el año 2021. Las personas requeridas manifiestan su compromiso con la recomendación emitida desde Emakunde.

6. MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

En cuanto a la relación con otras instituciones, durante el año 2022 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. Además, se derivan cuestiones planteadas por la ciudadanía sobre su ámbito de actuación y también se ha solicita su colaboración en aras a asesorar de forma conjunta, cada organismo desde su competencia y conocimiento, a la ciudadanía.

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.

7. DICTAMENTOS:

En aplicación al artículo 95.3 de la LRJS, a petición del Juzgado de lo Social Nº 10 de Bilbao, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer emitió un dictamen acerca de la demanda formulada por una trabajadora por discriminación por razón de sexo. En el dictamen se estimó que el hecho de que la trabajadora hubiera sido despedida tras participar en el diagnóstico y el plan de igualdad, podría incurrir en represalias y por tanto en una discriminación por razón de sexo.