



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

SEMINARIO INTERNACIONAL 2009

AURKIBIDEA | ÍNDICE

1. REFERENTES (PAÍSES ESCANDINAVOS)
2. DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE
3. ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA: 2006-2009
4. OBJETIVOS



DEFENTSORIA



1. REFERENTES (PAÍSES ESCANDINAVOS)

- Consejo para la atención de Quejas de Islandia (1977)

1976: Ley para la Igualdad de Género y creación del Consejo de Igualdad

2000: Centro para la Igualdad de Género

- Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega (1979)

1978: Ley de Igualdad entre los Sexos

- Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de Suecia (1980)

1979: Ley para la Igualdad de Oportunidades

- Defensoría para la Igualdad de Finlandia (1988)

1987: Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres

- Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de Lituania (1999)

1998: Ley para la Igualdad de Oportunidades

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Naturaleza independiente

Nombramiento periodo 5 años prorrogable

Adscripción al Parlamento o a un Ministerio

Coordinación protocolizada con la Defensoría del Pueblo

Ámbito competencial: sector público y privado

Evolución en cuanto a los motivos de discriminación que abordan: discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, edad, discapacidad y religión



DEFENSORIA



2. DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

CREACIÓN DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

- La Defensoría para la Igualdad responde a los mandatos comunitarios de creación de organismos independientes para la defensa del principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE)
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Título IV: artículo 63, crea y regula la Defensoría para la Igualdad como órgano independiente para el cumplimiento de **2 mandatos centrales:**

“Promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la CAE”

“Defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado”

REGULACIÓN DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD

- **Decreto 119/2006**, de 13 de junio. Desarrolla lo dispuesto en el Título IV de la Ley 4/2005.

Regula la organización y el funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en cuanto a:

Funciones de la Defensora o del Defensor

Régimen del personal

Régimen económico financiero

Procedimiento de investigación ante posibles casos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo

Relación de la Defensoría con el resto de instituciones

¿QUIÉNES PUEDEN ACUDIR A LA DEFENSORÍA?

(Artículo 70 Ley 4/2005)

- Cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo o sufra acoso sexista
- También aquellas asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres

FUNCIONES DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD

(Artículo 64 Ley 4/2005)

- Investigar (sector privado)
- Dirigir recomendaciones y medidas de conciliación y seguimiento de su cumplimiento (sector privado)
- Prestar asesoramiento y asistencia (sector privado)
- Servir de cauce para la solución de casos de acoso sexista
- Evaluar el cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria
- Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa
- Difundir las actividades realizadas, investigaciones y elaborar informes y dictámenes
- Proponer mecanismos de coordinación (Ararteko, Emakunde, etc.)
- Colaborar con la autoridad laboral para el seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres

COMPETENCIAS DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD

Competencias en la atención a la ciudadanía:

- Competencias inspectoras
- Competencias indicativas
- Competencias asesoras

Estas competencias se materializan en:

- CONSULTAS
- QUEJAS
- DENUNCIAS

APLICACIÓN DE SANCIONES

(Título V Ley 4/2005)

- **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer:** por dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría. Art. 66 deber de colaboración en la actuación investigadora de la Defensoría.
 - **Sanción por infracción leve:** apercibimiento y/o multa hasta 900€.
- **Consejo de Gobierno:** por obstruir o negarse a la acción investigadora de la Defensoría; contravenir las obligaciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la Ley 4/2005; o reincidir en la comisión.
 - **Sanción por infracción grave:** multa hasta 9.000€ y/o prohibición de acceder a ayudas públicas entre 1-3 años.
- **Consejo de Gobierno:** por reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.
 - **Sanción por infracción muy grave:** multa hasta 45.000€ y/o prohibición de acceder a ayudas públicas entre 3-5 años.

QUEJA CONTRA ENTIDAD MÉDICA ASEGURADORA POR NO COSTEAR EL TRATAMIENTO DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Requisitos de la póliza:

- La asegurada ha de tener una edad inferior a 42 años
- Los dos miembros de la pareja han de ser asegurados de la compañía
- Ninguno de los miembros de la pareja han de haberse sometido a cirugía anticonceptiva

SOCIEDADES GASTRONÓMICAS

Estatutos y/o normativas internas que vulneran el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres. Discriminación directa y/o indirecta

- Existen sociedades en que hombres y mujeres participan en igualdad
- Algunas expresan en los estatutos que el socio ha de ser varón (discriminación directa)
- Otras sociedades no excluyen a las mujeres en sus estatutos, pero limitan su participación mediante otros subterfugios (discriminación indirecta)

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO

Un IEFP pone en conocimientos de la Defensoría:

- Empresa solicita para su plantilla un CHICO
- Aduce que el puesto de trabajo requiere fuerza física
- No aporta datos sobre el grado de mecanización de cargas
- La Defensoría para la Igualdad constata discriminación directa por razón de sexo
- Ley de Empleo 56/2003 y el TC entienden que la exigencia del requisito de fuerza física es un supuesto de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo



DEFENTSORIA

MEDIOS DE COMUNICACIÓN: ANUNCIOS DE PROSTITUCIÓN



TRAVESTI ESPAÑOLA

MARILYN, sexy, guapa, buen pecho, cuerpazo, labios muy sexy y un culo para que me des como rata viciosa. ☎ [redacted]

ATRACTIVA ABRIL ARGENTINA

CACHONDA, BESO enamorado, francés bebible, griego, 24h. 25€, particular. ☎ [redacted]



MAITE euskalduna viciosa. !!Ven!! y pásame tu lengua en circulitos y hazme correr de gusto, luego yo seré generosa contigo. Soy muy caliente y muy dulzona y mi boca muy ardiente y mi lengua muy viciosa. Video. Copa. ☎ [redacted]



DOMINIO de todos los servicios, masajes, lésbicos, sado, sumisión, griego.

CARIBEÑA MULATA

MUJER perversa. Chochito húmedo. Destrózame el culito. Repetirás. ☎ [redacted]

LÍMITES PARA LA ACTUACIÓN DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD

(Artículo 65 Ley 4/2005)

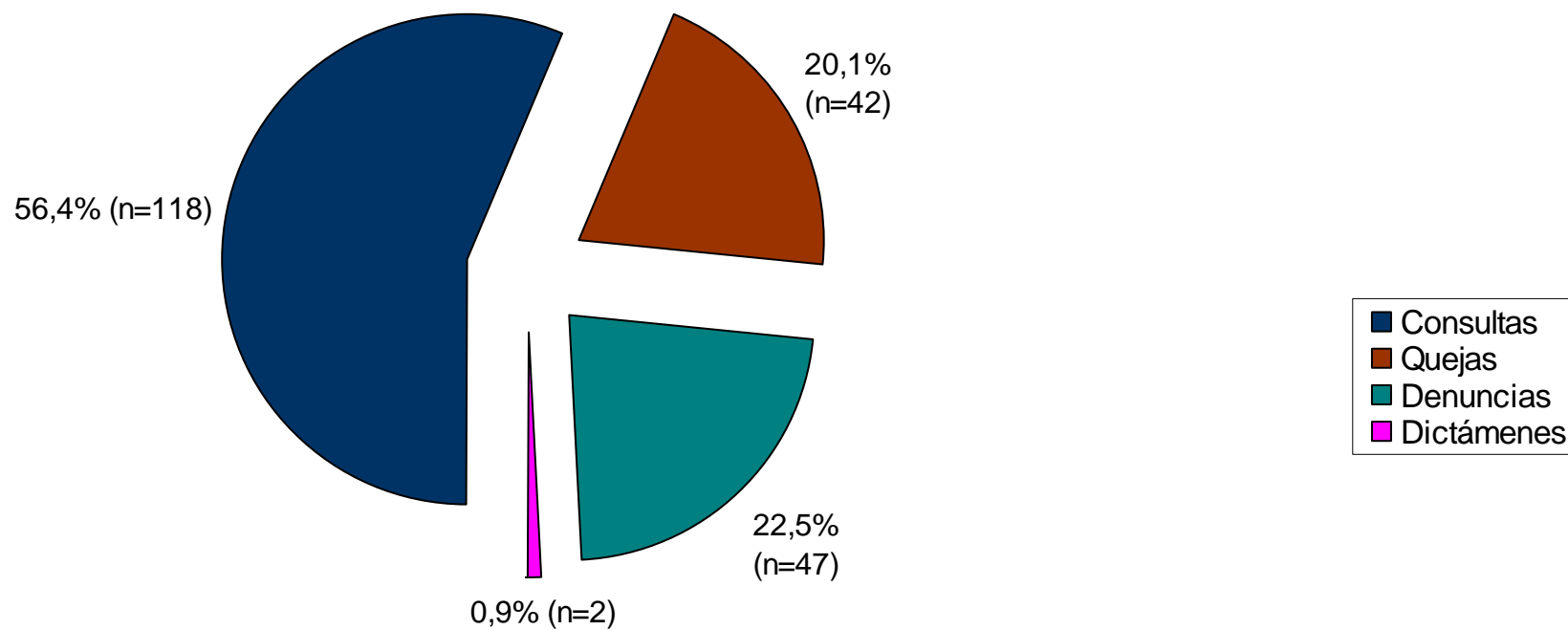
- Cuando la queja se refiere al sector público
- Cuando no es posible identificar a la persona que formula la queja
- Cuando el motivo de la queja no esté relacionada con su ámbito de actuación
- Cuando se ha interpuesto demanda judicial, se encuentre pendiente de resolución o se ha dictado sentencia
- En caso de haber transcurrido un año desde que cesó la conducta susceptible de formular una queja



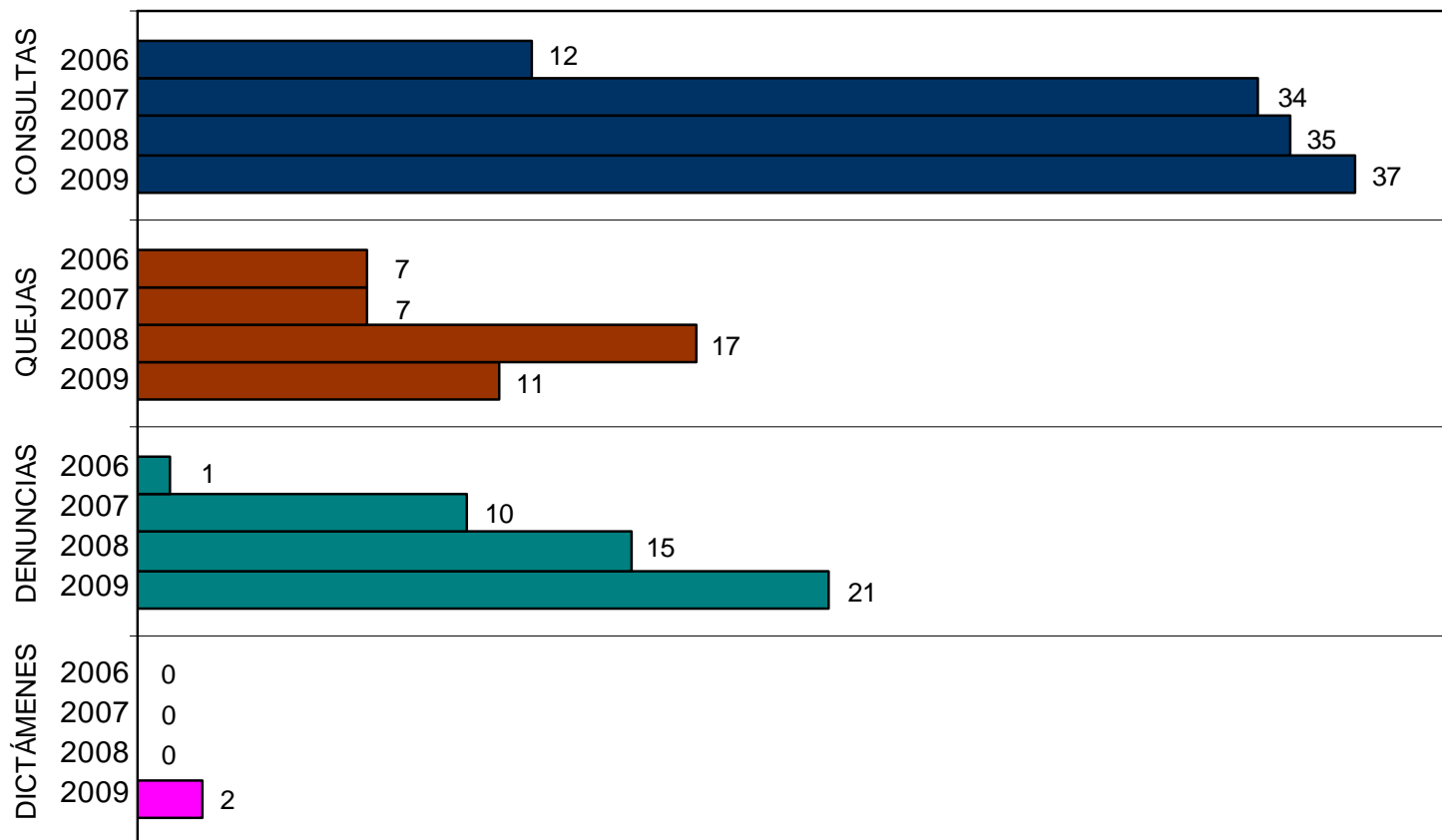
DEFENSORIA

3. ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA 2006-2009

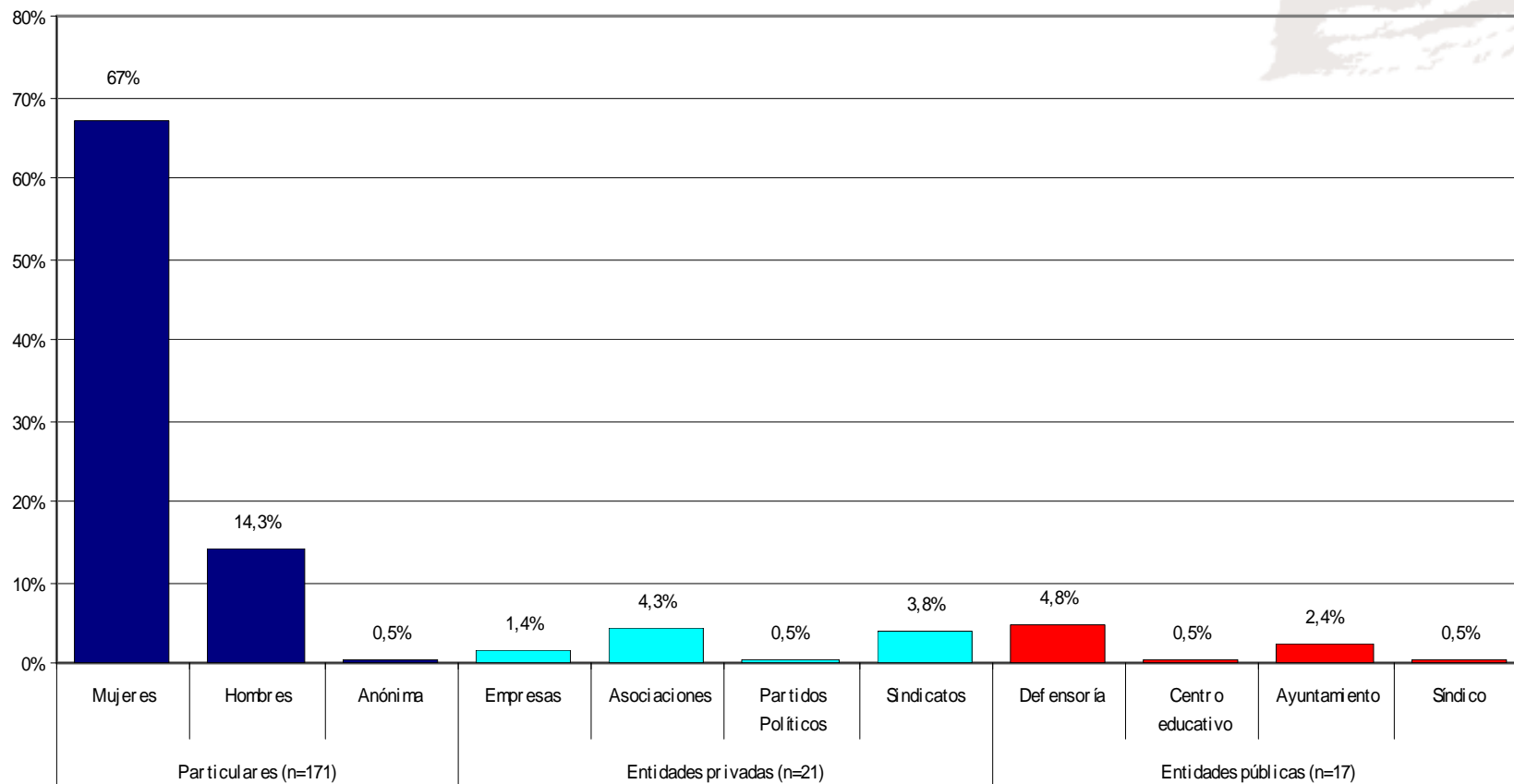
TIPOLOGÍA de las solicitudes 2006-2009 (n=209)



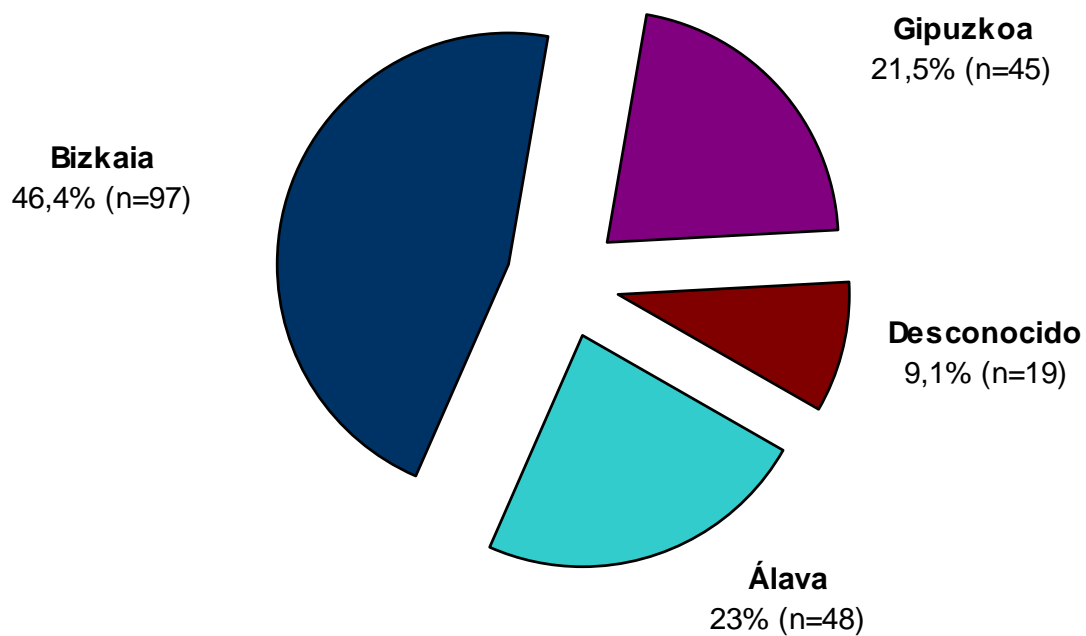
EVOLUCIÓN 2006-2009 (n=209)



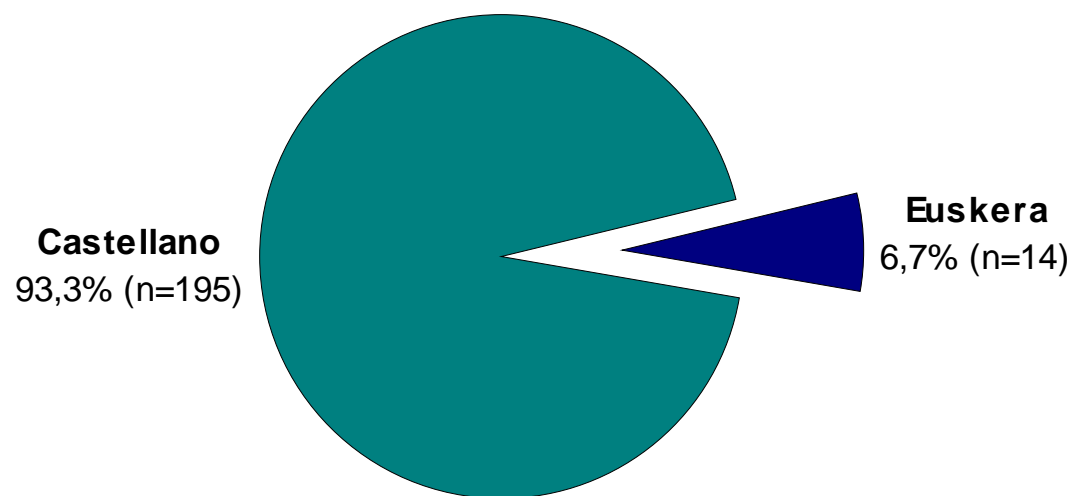
ORIGEN de las solicitudes 2006-2009 (n=209)



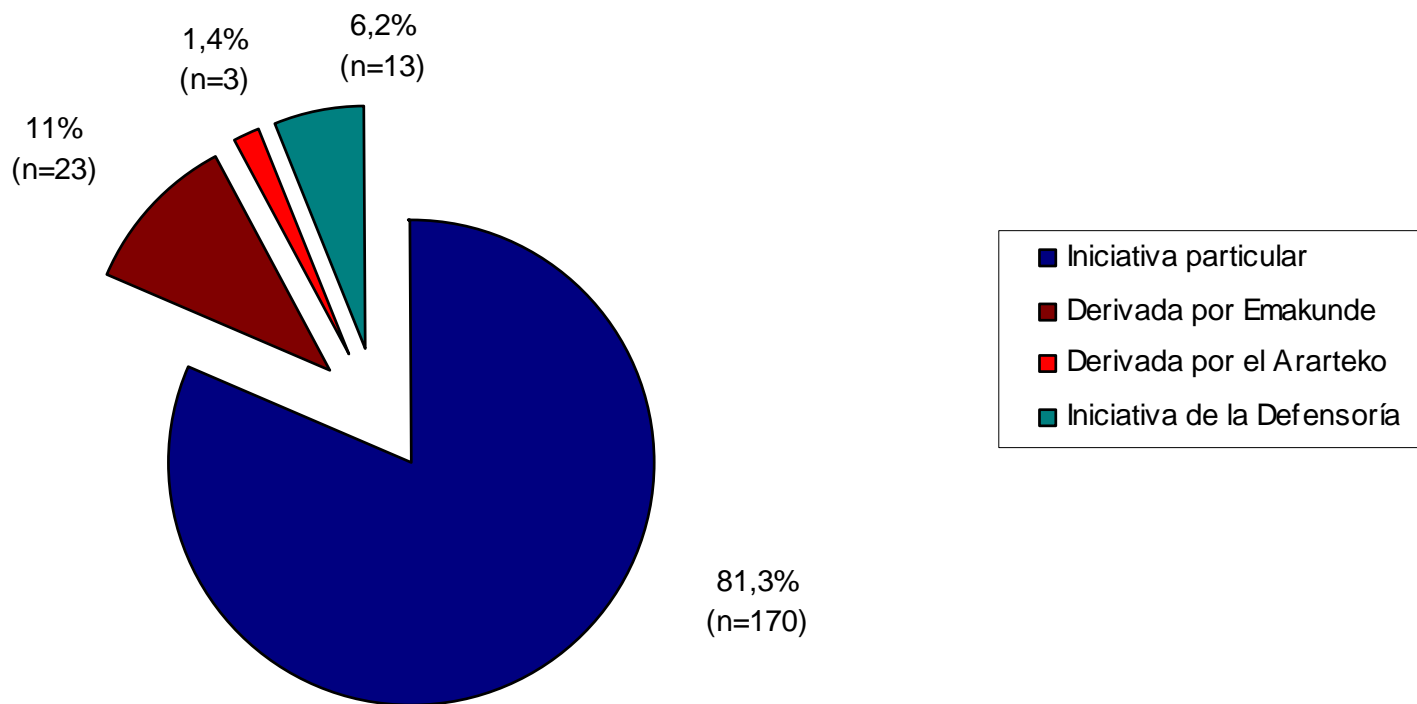
Solicitudes por TERRITORIO HISTÓRICO 2006-2009 (n=209)



Solicitudes por IDIOMA 2006-2009 (n=209)



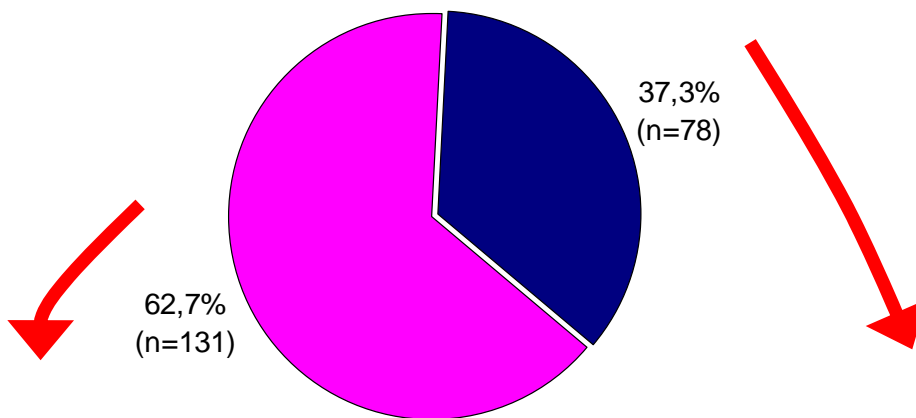
INICIATIVA al dirigirse a la Defensoría para la Igualdad 2006-2009 (n=209)



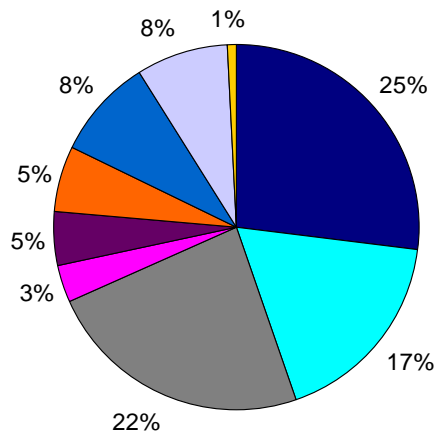
ÁMBITOS y MOTIVOS 2006-2009 (n=209)

■ Ambito laboral

■ Otros ámbitos

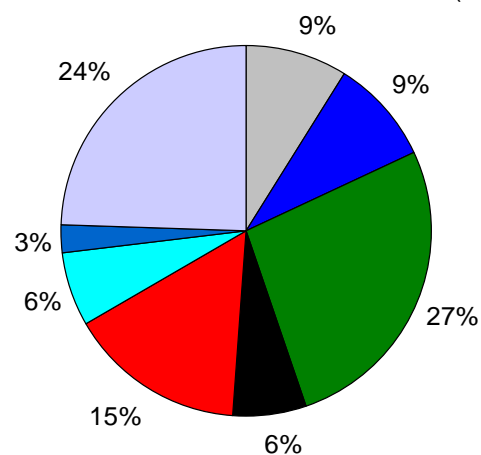


ÁMBITO LABORAL (n=131)



- Conciliación (n=33)
- Selección-acceso (n=22)
- Despido-embarazo (n=29)
- Trato (n=4)
- Acoso sexista (n=6)
- Acoso sexual (n=7)
- Promoción laboral (n=11)
- Normativa (n=10)
- Prácticas (n=1)

OTROS ÁMBITOS (n=78)



- Asociativo (n=7)
- Salud (n=7)
- Medios de Comunicación (n=21)
- Deporte (n=5)
- Comercio (n=12)
- Otros (n=5)
- Educación (n=2)
- Servicios (n=19)

OBJETIVOS DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EN EL EMPODERAMIENTO DE LA CIUDADANÍA:

- Desarrollar y sistematizar los procesos de mediación y medidas de conciliación
- Desarrollar un cuerpo de conocimiento o doctrina
- Análisis de la legislación y normativa para la elaboración de las propuestas de modificación legislativa
- Desarrollo, adecuación y consolidación de un equipo multiprofesional para la atención de la ciudadanía
- Ampliar el ámbito de actuación a otros motivos de discriminación (religión, raza, discapacidad, orientación sexual, etc.)
- Creación de un Tribunal de Apelación

EMAKUMEEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA
DEFENSORIA PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres