

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO  
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN  
EL ÁMBITO DE LA  
JUSTICIA



2022

---

Título: “La Evaluación de Impacto en Función del género en el ámbito de la Justicia”

Edita: EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer  
Manuel Iradier, 36. 01005-Vitoria-Gasteiz

Autoría: Red2Red

Fecha: Actualizada en junio 2022

---

# INDICE

INDICE .....	3
1. CONTEXTUALIZACIÓN .....	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO .....	6
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR.....	6
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS .....	22
3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES .....	35
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES .....	40
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD .....	49
3. LEGISLACIÓN.....	53
4. FUENTES DE DATOS .....	55
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	57

# 1. CONTEXTUALIZACIÓN

El concepto “justicia” es un término muy amplio que engloba diferentes acepciones, abarcando campos tan diversos como lo moral, lo filosófico, lo ético o lo jurídico.

Una sociedad debe basarse en la justicia, entendida ésta como conjunto de valores en los que se fundamenta la idea de Estado, siendo la equidad y la igualdad pilares fundamentales de dicho orden social.

Por otro lado, y desde el punto de vista jurídico que nos ocupa, la justicia se concreta en el Derecho, como conjunto normativo que sostiene la convivencia y el orden en una sociedad.

Así pues, si el Derecho se inspira en la justicia y ésta en la igualdad como valor fundamental en el que construir un Estado equitativo y justo, sería lógico pensar que las mujeres, como mitad de la sociedad, deberían estar incluidas de manera igualitaria en dicho ámbito, tanto de manera activa como legisladoras de las normas, como de manera pasiva como receptoras de su aplicación.

Y sin embargo el Derecho, al igual que otros campos de conocimiento, se ha construido por hombres, sin tener en cuenta a las mujeres en el proceso de creación de la normativa, invisibilizándolas e ignorando sus derechos. Por lo tanto, parece necesario y pertinente la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la justicia.

El hecho de que la justicia sea representada simbólicamente por una mujer no se traduce en que quiénes aplican las normas lo hagan desde la equidad, entendiendo y aceptando las individualidades de cada ser humano, sino que por el contrario se aplica desde un punto de vista predominantemente androcéntrico, en el que el hombre sigue siendo el centro y medida de todas las cosas.

Por lo tanto, un análisis de género permitirá constatar que, en la administración de justicia, al igual que sucede en otros sectores, existe una clara desigualdad y un desequilibrio en las relaciones de poder, y que la aplicación de los mandatos legales relativos a la igualdad entre mujeres y hombres no es siempre ni eficaz, ni justa, ni equilibrada.

Para abordar este tipo de análisis de forma rigurosa hay que detenerse por un lado en la observación de los diferentes ámbitos de la administración de justicia en los que las mujeres participan, analizando profesiones como la judicatura, la abogacía, la fiscalía, o el personal especialista en diferentes áreas de conocimiento que desarrollan su actividad profesional en los organismos judiciales y, por otro lado, en la observación de las personas que litigan ante los juzgados y tribunales como usuarias del sistema, ya sea como parte demandante o como parte denunciante. Por último, es preciso analizar la situación de las mujeres como infractoras del ordenamiento jurídico.

---

Se contemplará así la desigual presencia y participación de mujeres y hombres en el sistema judicial, en las profesiones relacionadas con el Derecho, las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de litigar, la segregación vertical que se da en los órganos de toma de decisiones, el desigual acceso a recursos como la justicia gratuita y el diferente impacto que todo ello tiene en mujeres y hombres.

También resulta de gran importancia realizar un análisis de género de otros aspectos de carácter más social que sin duda, influyen de manera crucial en el acceso que mujeres y hombres tienen a los diferentes recursos existentes. Por ejemplo, respecto al nivel formativo o cultural, una menor formación puede conllevar una mayor inseguridad a la hora de enfrentarse al sistema judicial; respecto a la autonomía e independencia económica, el acceso a la administración de justicia podría percibirse como inaccesible para quienes no cuenten con recursos económicos suficientes, a pesar de que es un derecho para toda la ciudadanía que se plasma en el beneficio de justicia gratuita, y así, podría suceder que las personas con menos recursos litiguen menos, teniendo de esta forma menos probabilidades de hacer valer sus derechos.

Por último, se incluye la reflexión acerca de que la asunción desigual de las tareas domésticas y de las relacionadas con los cuidados y los afectos, pueden limitar no sólo el acceso al empleo, sino también el desarrollo y promoción de las carreras profesionales de quienes ejercen su profesión en el ámbito de la administración de justicia.

## 2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

### 2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

El ámbito de la justicia se caracteriza por ser un sector feminizado, sobre todo en los estudios universitarios de primer, segundo y tercer ciclo, en los que se aprecia una presencia muy alta de mujeres. Finalizados los estudios superiores de ciencias jurídicas, se mantiene una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos jurisdiccionales de más bajo nivel en la escala jerárquica del sistema judicial y en profesiones como la docencia. Sin embargo, en profesiones como las de Notaría o Procuraduría hay mayoría de hombres.

Como ocurre con otros sectores como la educación, la sanidad o aquellos relacionados con los cuidados, en la administración de justicia se puede apreciar una fuerte segregación, sobre todo vertical, ya que a pesar de que hay un porcentaje muy alto de mujeres, éstas se concentran en puestos de menor responsabilidad, siendo los hombres los que ocupan los puestos de toma de decisiones. Como se verá a lo largo de estas páginas esta segregación es muy evidente a nivel estatal en los órganos judiciales de mayor rango y aparece algo más difuminada a nivel de la Comunidad Autónoma Vasca (CAE).

- Para comprender mejor estas afirmaciones, es necesario abordar los siguientes elementos: **Presencia en estudios relacionados con el sector jurídico (alumnado):**

La CAE tiene una población joven con niveles formativos muy elevados, por encima del porcentaje del conjunto del Estado e incluso del europeo.

Según Eustat, concretamente la tasa de mujeres de entre 20 y 24 años en Euskadi en , con una formación mínima de estudios secundarios alcanzaba en 2014 el 86,6%, mientras que cinco años después en 2019<sup>1</sup> representaba el 96%. En el conjunto de España esa tasa suponía el 79,7% y en la EU28 era del 86,4%. Estos porcentajes son algo inferiores en el caso de los hombres (94,5%, 68,5% y 81,4% respectivamente), en particular a nivel estatal.

Según la misma fuente, en cuanto a estudios superiores, el alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en la CAE en el último curso académico del que en estos momentos se dispone de estadísticas 2019-2020, es de 68.237 alumnas y alumnos, lo que supone un 14,91% del total del alumnado matriculado en centros del País Vasco en todos los niveles educativos. De esas 68.237 personas con estudios universitarios, el 54,02% son mujeres y el 45,98% son hombres.

<sup>1</sup> Dato más reciente disponible para comparar entre EU27, España y Euskadi.

Hasta hace 5 años el porcentaje de mujeres matriculadas era siempre superior al de los hombres, independientemente del tipo de estudios universitarios<sup>2</sup>, pero los datos para el curso 2019-2020 indican que la superioridad numérica sólo se mantiene en el caso de los estudios universitarios de Grado y Máster, pero podría empezar a invertirse en cuanto al número de mujeres con Doctorado (representando ellas un 49,59%). También se dan las mismas similitudes en cada uno de los territorios históricos, Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

En el conjunto del territorio español y según datos del Ministerio de Universidades correspondientes al curso 2020-2021, el número de mujeres matriculadas en estudios de primer y segundo ciclo, así como de másteres oficiales y estudios de doctorado, también es superior al de los hombres.

Concretando algo más, en cuanto al **alumnado de nuevo acceso** a las Universidades de la CAE en 2020, se matricularon un total de 11.094 personas de las que 6.606 son mujeres, es decir, un 55,12%. En concreto en la carrera de Derecho accedieron 418 nuevas personas, de las cuales, el 67% eran mujeres.

En el conjunto del alumnado universitario del País Vasco según grandes ramas de estudio para el curso 2019-2020, la presencia de mujeres es claramente superior en ciencias de la salud, artes y humanidades, ciencias sociales y jurídicas y ciencias (por este orden), mientras que sólo el 27,71 % del total de mujeres eligen la rama de ingeniería y arquitectura.

**Tabla 1:** Mujeres matriculadas en las Universidades de la CAE 2019-2020

Alumnado matriculado en las Universidades de la CAE (tanto Públicas como Privadas). Curso 2019/2020	Total	Mujeres	% de mujeres
<b>Total</b>	<b>68.237</b>	<b>36.860</b>	<b>54,02%</b>
<b>Artes y Humanidades</b>	6.189	3.883	62,74%
<b>Ciencias</b>	4.312	2.185	50,67%
<b>Ciencias de la Salud</b>	8.969	6.892	76,84%
<b>Ciencias sociales y jurídicas</b>	33.005	19.533	59,18%
<b>Ingeniería y arquitectura</b>	15.762	4.367	27,71%

Elaboración propia a partir de Estadísticas de Educación del Eustat (2022)

Sólo en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en el año 2020 finalizaron sus estudios universitarios un total de 7.141 personas, de las cuales 4.470 eran mujeres (62,60%)

<sup>2</sup> Tras la incorporación de España al Espacio Europeo de Educación Superior (Real Decreto de ordenación de enseñanzas universitarias oficiales, del Consejo de Ministros de 26 de Octubre de 2007), las equivalencias son las siguientes:

Son estudios de primer ciclo aquellas enseñanzas cuya superación da derecho a la obtención del título de diplomado/a, ingeniero/a técnico/a o arquitecto/a técnico/a. Equivale al actual Título de Grado.

Son estudios de segundo ciclo aquellas enseñanzas cuya superación da lugar a la obtención del título de licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a. Equivale a título de Máster.

Son estudios de tercer ciclo los programas de doctorado.

Profundizando un poco más, se comprueba que, por nivel de estudios universitarios finalizados, el número de mujeres es superior al de los hombres en todos los niveles, salvo en el de Tesis aprobadas.

**Tabla 2:** Porcentaje mujeres que han finalizados los estudios universitarios

Estudiantes con estudios Finalizados en la CAE	Total		Grados		Másteres		Tesis aprobadas	
	Total	% M	Total	% M	Total	% M	Total	% M
<b>Total</b>	14.002	56,78%	10.146	58,16%	3.421	53,81%	435	48,05%
<b>CC. sociales y jurídicas</b>	7.141	62,60%	5.402	62,81%	1.650	63,03%	89	41,57%

Elaboración propia a partir de Estadísticas de Educación del Eustat (2022)

### Presencia en estudios relacionados con el sector jurídico (profesorado):

Mientras que el análisis del alumnado universitario arroja como resultado una presencia superior de alumnas, sobre todo en ramas como las ciencias jurídicas, en relación al profesorado estas cifras se invierten, siendo mayor el número de hombres que de mujeres docentes. Esto se puede apreciar en la siguiente tabla referida al personal docente de las Universidades de la CAE, por sexo y territorio histórico en el curso 2019-2020.

**Tabla 3:** Personal docente en las Universidades de la CAE

Presencia de mujeres y hombres docentes en las Universidades de la CAE								
	Total		Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
<b>Total</b>	<b>5.957</b>		<b>865</b>		<b>3.162</b>		<b>1.930</b>	
Personal docente estudios universitarios (CAE)	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>
	46,57	53,43%	7,08%	7,44%	24,71%	28,37%	14,77%	17,63%

Elaboración propia a partir de Estadísticas de educación de Eustat (2022)

En cuanto a la categoría profesional del personal docente, se aprecia segregación vertical por cuanto las mujeres se concentran en puestos de categoría inferior mientras que los hombres acceden en mayor porcentaje a puestos como el de catedrático o profesor emérito. En la siguiente tabla se muestra la distribución del personal docente de las Universidades de la CAE por categoría profesional y sexo, durante el curso académico 2019-2020.

**Tabla 4:** Mujeres y Hombres en las Universidades de la CAE según categoría profesional 2019-2020

Porcentaje de mujeres y hombres en las Universidades de la CAE, según las distintas categorías profesionales, curso 2019-2020			
	Total	Mujeres	Hombres
Personal docente	<b>6.047</b>	<b>46,30%</b>	<b>53,70%</b>
<b>Adjunto/a</b>	5	20,00%	80,00%
<b>Asociado/a</b>	776	44,07%	55,93%
<b>Ayudante/auxiliar</b>	569	56,06%	43,94%
<b>Catedrático/a-Profesor/a ordinario/a</b>	442	28,05%	71,95%
<b>Colaborador/a</b>	503	41,55%	58,45%
<b>Contratado/a</b>	947	50,37%	49,63%
<b>Emérito/a</b>	20	15,00%	85,00%
<b>Profesor/a experto/a</b>	39	41,03%	58,97%
<b>Profesor/a Titular- Agregado/a</b>	1.645	45,71%	54,29%
<b>Sustituto/a</b>	691	58,61%	41,39%
<b>Visitante</b>	72	29,17%	70,83%
<b>Otro personal</b>	338	38,76%	61,24%
Personal de administración y servicios	<b>2.802</b>	<b>65,77%</b>	<b>34,23%</b>

Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Eustat (2022)

Una mirada más detenida a la tabla anterior dirigida a la categoría de personal de administración y servicios que trabaja en las universidades vascas, muestra una clara segregación ocupacional en tanto en cuanto es en esta categoría donde la proporción de mujeres es mayor (65,77%) frente al porcentaje de hombres (34%).

Una última aproximación a la segregación ocupacional existente en el ámbito universitario, desde el punto de vista del personal docente, procede del análisis de la distribución del personal en los diferentes departamentos de la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco/EHU, con campus en Bizkaia y Gipuzkoa<sup>3</sup>. La mayoría de los departamentos se componen de una dirección, una secretaría académica y una secretaría administrativa. Así, actualmente de 10 puestos de Dirección de departamento, 6 son ocupadas por hombres y 4 por mujeres, por el contrario, las secretarías académicas están ocupadas por 2 hombres y 7 mujeres y las secretarías administrativas por 1 hombre y 9 mujeres. Se observa, por tanto, que los hombres siguen ocupando con mayor frecuencia los puestos directivos frente a los secretariados que ocupan las mujeres, sobre todo los administrativos.

Hasta el momento, se constata que una mayor presencia de mujeres en el ámbito universitario judicial como alumnado, no significa que éstas, una vez finalizada su formación, vayan a ocupar mayoritariamente puestos de relevancia en el sector en calidad de personal docente e investigador e incluso el de perfil gerencial. Por lo tanto, desde el punto de vista del impacto de género, es necesario analizar las trayectorias

<sup>3</sup> Datos extraídos de la página web de la Universidad del País Vasco: <https://www.ehu.eus/es/web/zuzenbide-fakultatea/sailak>

profesionales completas, desde la etapa formativo-educativa hasta la transición hacia el mercado de trabajo para entender las brechas de género que se dan en la inserción laboral, aun cuando en la etapa formativa el porcentaje de mujeres sea superior.

#### - **Presencia en profesiones relacionadas con el ámbito jurídico**

Según datos del Eustat a 22 de febrero de 2022, sólo un 5,48% del personal de la Administración en la CAE trabaja en la administración de justicia; esto es, de 47.604 personas, sólo 2.611 personas, siendo 2.012 mujeres (un 77%) y 599 hombres (un 23%). Las mujeres también son mayoría en la administración pública en general y en la administración pública educativa en particular. No es así, sin embargo, la presencia de mujeres en instancias públicas como la Ertzaintza donde esa proporción se invierte, siendo la representación de mujeres de un 14,78%.

Por profesiones relacionadas con la justicia, ya sea desde el ámbito público o desde el privado, se dispone de los siguientes datos:

#### **Judicatura**

Las mujeres no fueron admitidas en la carrera judicial hasta 1966 y 12 años después ingresó por oposición la primera mujer jueza en España. Sin embargo, en la actualidad son casi el doble las mujeres que los hombres, entre quienes han pasado por la Escuela Judicial.

Según el Informe de la estructura de la carrera judicial del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) referido a 2021, los jueces y juezas, así como **magistrados y magistradas en activo** en el conjunto del Estado ascienden a 5.320. De estas personas, 2.918, es decir, el 54,8% son mujeres (con una media de edad de 49,6 años y una media de antigüedad de 18,7 años), mientras que 2.402, o sea un 45,2%, son hombres (con una media de edad de 54,1 años y una media de antigüedad de 22,6 años). Con esta información puede observarse cómo las mujeres han ido incorporándose a la carrera judicial progresivamente.

Por tipo de órgano judicial, a nivel estatal, el porcentaje de mujeres se refleja en la siguiente tabla,

**Tabla 5:** Porcentaje de mujeres en los órganos judiciales a nivel estatal

ÓRGANO	% mujeres
Tribunal Supremo	21,9%
Audiencia Nacional	45,2%
Juzgado Central de Instrucción	20,0%
Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo	25,0%
Tribunal Superior de Justicia	38,1%
Jueces de Adscripción Territorial	65,3%
Audiencia Provincial	39,1%
Juzgado de los Penal	65,0%
Juzgado de los Contencioso Administrativo	48,0%
Juzgado de lo Social	57,7%
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	56,0%
Juzgado de Menores	64,6%
Juzgado de primera instancia e instrucción	66,2%
Registro Civil exclusivo único	65,4%
Juzgado Decano Exclusivo	25,0%
Juzgado de lo Mercantil	45,7%
Juzgado de Violencia sobre la Mujer	73,3%

Elaboración propia a partir de Informe carrera judicial del CGPJ 2021

Aquí se observa que dentro de la carrera judicial las mujeres son mayoría en los Tribunales Superiores de Justicia pendientes de destino, en los juzgados de rango inferior como son los tribunales de primera instancia e instrucción, de lo social, de lo penal y de lo civil y por materias en los juzgados de menores, en los juzgados de violencia contra la mujer y en los registros civiles. Los hombres por el contrario son mayoría en los órganos judiciales superiores, es decir, Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Audiencia Provincial, Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo y Tribunal Superior de Justicia. En función del orden jurisdiccional, los hombres son mayoría en los juzgados de lo mercantil y en el Juzgado Decano Exclusivo.

En un posterior análisis por género específico ofrecido por el CGPJ con datos desagregados sobre magistradas y magistrados de cargos discrecionales en órganos colegiados a fecha de febrero de 2022, se pone de manifiesto la ausencia de paridad en las salas del Tribunal Supremo (22,5% de mujeres), la Audiencia nacional (39,4% de mujeres), Tribunales Superiores de Justicia (39,4%) y Audiencias provinciales (41,1%)<sup>4</sup>. Así, aunque se percibe un ligero aumento de la presencia de mujeres en estos órganos (salvo en la Audiencia nacional), el desequilibrio es aún muy patente.

Por Comunidades Autónomas, la mayoría tienen más de un 50% de mujeres juezas y magistradas en sus juzgados y tribunales. De todas ellas La Rioja y País Vasco se mantienen en cabeza con más de un 61%.

<sup>4</sup> Estadísticas de Igualdad de género en el [C.G.P.J. - Estadísticas \(poderjudicial.es\)](https://www.poderjudicial.es/cgpj/estadisticas)

En concreto en la CAE, los juzgados y tribunales están compuestos por 226 jueces, juezas, magistrados y magistradas, de una media de edad de 50,6 años y una antigüedad de 19,2 años. De éstas, 139 son mujeres, es decir, un 61,5 % y 87 son hombres, un 38,5 %.

Por tipo de órgano, en el territorio de la CAE, la proporción de mujeres se refleja en la tabla 6

**Tabla 6:** Porcentaje de mujeres por tipo de órgano judicial en la CAE

ÓRGANO	% mujeres
Tribunal Superior de Justicia	30,8%
Jueces de Adscripción Territorial	57,1%
Audiencia Provincial	53,4%
Juzgado de los Penal	64,3%
Juzgado de los Contencioso Administrativo	50,0%
Juzgado de lo Social	52,4%
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	100 %
Juzgado de Menores	66,7%
Juzgado de Primera instancia e instrucción	81,2%
Registro Civil exclusivo único	100 %
Juzgado Decano Exclusivo	0 %
Juzgado de lo Mercantil	33,3 %
Juzgado de Violencia sobre la Mujer	100 %

Elaboración propia a partir de datos del Informe de la estructura de la carrera judicial del CGPJ de 2021.

Excepto en el Tribunal Superior de Justicia, los juzgados de lo mercantil y el juzgado decano exclusivo, en el resto de los órganos, las mujeres son mayoría.

La presencia de mujeres en los órganos judiciales, es en sí misma un logro, si bien ello debe ir acompañado de la formación en perspectiva de género del conjunto del personal de juzgados y tribunales, ya que la forma de aplicar el Derecho puede estar contaminada por una visión androcéntrica del mundo y, por lo tanto, ser parcial en función de quién juzga. Ponerse las "gafas violeta" también es necesario para quienes administran y aplican la justicia. Sólo así estarán aseguradas la igualdad y la equidad en las resoluciones judiciales.

### Fiscalía

A nivel estatal, los datos más recientes que arroja la web de la Fiscalía General del Estado sobre su composición indican que este órgano está compuesto por 50 fiscales, de los cuales la dirección corre a cargo de una mujer como Fiscal General del Estado, pero sólo hay 11 mujeres Fiscales de sala (34,4% del total) y 7 mujeres con cargo de Fiscal superior (41,2% del total).

Según consta en la página web del Departamento de Justicia ([www.justizia.eus](http://www.justizia.eus)) del Gobierno Vasco la persona que ocupa el puesto de Fiscal Superior del País Vasco también es una mujer, mientras que las tres Fiscalías Provinciales están lideradas por dos hombres (Álava/Araba y Gipuzkoa) y una mujer (Bizkaia).

La Fiscalía de la Comunidad Autónoma del País Vasco está compuesta por 74 mujeres y 26 hombres. La Fiscalía Superior tiene 3 fiscales, 2 mujeres y 1 hombre. La fiscalía provincial del Bizkaia tiene 54 fiscales que se distribuyen en 41 mujeres, 12 hombres y (1 vacante de Fiscal Jefe). La fiscalía provincial de Gipuzkoa cuenta con 31 fiscales de las cuales 22 son mujeres y 9 hombres; y la Fiscalía provincial de Araba tiene 13 fiscales: 9 mujeres y 4 hombres.

Según el "Informe diagnóstico sobre igualdad de mujeres y hombres en la administración de justicia de la CAE-2021", la plantilla de la administración de justicia de la CAE muestra una distribución feminizada con un 77% de mujeres y un 23% de hombres.

Atendiendo a la distribución por sexo de cada uno de los puestos cabe señalar que 6 de cada 10 puestos están feminizados.

El puesto del máximo nivel, Dirección Instituto Vasco de Medicina Legal, es un puesto unipersonal integrado por 1 hombre. Dos puestos presentan una distribución masculinizada, el primero de nivel estratégico y del táctico el segundo (1 mujer y 2 hombres en ambos casos). En Medicina Forense Especialista y Tramitadoras y Tramitadores la presencia de las mujeres es superior a su peso en plantilla mientras que, en Medicina Forense Generalista y Auxilio, su peso es menor.

La organización de la plantilla por niveles y puestos, se muestra en la:

**Tabla 7:** Distribución de mujeres y hombres en la Administración de Justicia de la CAE 2020

	Mujeres	% Mujeres	Hombres
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>			
Dirección Instituto Vasco de Medicina Legal	0	0%	1
Subdirección Instituto Vasco de Medicina Legal	1	33%	2
<b>Subtotal nivel estratégico</b>	1		3
<b>NIVEL TÁCTICO</b>			
Jefaturas Medicina Forense	1	33%	2
Responsables Gestoras/Gestores	21	72%	8
<b>Subtotal nivel táctico</b>	22		10
<b>NIVEL OPERATIVO</b>			
Medicina Forense Generalista	16	57%	12
Medicina Forense Especialista	14	82%	3
Gestoras/Gestores	492	78%	142
Tramitadoras/Tramitadores	958	83%	197
Auxilio	326	66%	165
Gestor/a Proc. y Adm. Secretario/a Paz	53	77%	16
<b>Subtotal nivel operativo</b>	1859		535
<b>Total</b>	<b>1.882</b>		<b>548</b>

Fuente: Informe diagnóstico sobre igualdad de mujeres y hombres en la administración de justicia de la CAE-2021. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

### Letrados y letradas de la administración de justicia (antiguos secretarios judiciales)

Según el último informe disponible de entre los publicados con el título “El letrado de la Administración de Justicia en cifras, 2019” del Ilustre Colegio Nacional de Letrados de la Administración de Justicia, la plantilla de letrados de la administración de justicia estaba compuesta en 2018 por 4.209 puestos de trabajo en toda España. Por sexos la distribución de titulares de estas plazas (3.796 personas) era de un 68% de mujeres y un 32% de hombres.

En relación a la CAE, hay 193 personas que ejercen como letradas y letrados de la administración de justicia.

### Procuraduría

Según la última memoria anual disponible del Consejo General de Procuradores de 2020, la representación femenina de este cargo ha ido ganando terreno progresivamente. Así, el número total de procuradoras y procuradores ejercientes en todo el territorio nacional era, a diciembre de 2019, de 9.771, de los cuales 6.547 eran mujeres, es decir, un 67,0 %.

Aterrizando estos datos a la realidad vasca, cabe destacar que la misma memoria refleja que en Euskadi están registradas 332 personas con el cargo de procuradoras, de las cuales, un 68% son mujeres. Por territorio histórico la distribución es la siguiente: en Araba 41 personas colegiadas, de las que 22 son mujeres y 19 hombres. En Bizkaia tiene 204 personas colegiadas, de las que 151 son mujeres y 53 hombres. Y en Gipuzkoa tiene 87 personas colegiadas, de las que 58 son mujeres y 29 son hombres.

En la **Tabla 8**, se reflejan las proporciones de mujeres en los diferentes colegios de procuradores:

Porcentaje de mujeres ejercientes en procuraduría de la CAE, 2016 y 2020				
	Total 2016	% M-2016	Total 2020	% M-2020
Total estatal	<b>10.252</b>	<b>33,4 %</b>	<b>9.771</b>	<b>67%</b>
<b>Araba</b>	46	41,3 %	41	54%
<b>Bizkaia</b>	218	28,4 %	204	74%
<b>Gipuzkoa</b>	96	34,3 %	87	67%

Elaboración propia a partir de los datos de la memoria del Consejo General de Procuradores, 2016 y 2020

La evolución de la presencia de mujeres registrada en los tres territorios históricos revela un cambio total en los tres colegios de procuradores en estos 5 años, pasando de una proporción de mujeres procuradoras de un tercio a representar las mujeres dos tercios del total de ejercientes de esta profesión.

## Abogacía

Según los datos a 1 de marzo de 2020 del informe elaborado por el Sistema Estadístico de la Abogacía de España está próxima la paridad en este contexto y aunque aún hay menos abogadas que abogados en el censo general (44% vs. 56%), la pirámide poblacional indica que hay una mayor presencia de mujeres en las cohortes de menor edad.

La CAE cuenta con una institución que agrupa a los tres Colegios de Abogados de la comunidad, el Consejo Vasco de la Abogacía, del que forman parte el Ilustre Colegio de Abogados de Araba, el Ilustre Colegio de Abogados de Gipuzkoa y el Ilustre Colegio de Abogacía de Bizkaia. La información al respecto se amplía en el punto 2.3.

Según la información proporcionada en 2017 por cada uno de los Colegios de profesionales, la proporción de hombres colegiados era superior a la de mujeres. Y así, en el Colegio de Abogados de Araba hay 832 personas colegiadas, de las que 451 son hombres, un 54,2 % y 381 mujeres, un 45,8 %. En el Ilustre Colegio de Abogacía de Bizkaia hay 3.564 personas colegiadas, de las que 2.045 son hombres, un 57,4 % y 1.519 mujeres, un 42,6 %. Y en el Ilustre Colegio de Abogados de Gipuzkoa hay 2.190 personas colegiadas, de las que 1.045 son mujeres, un 47,7 % y 1.145 son hombres, un 52,3 %.

En la actualidad sólo se han conseguido los datos totales de personas colegiadas por territorio histórico, pero no su desagregación por sexo. Así, en el Colegio de Araba figuran 845 personas, en el de Bizkaia 4.785 personas y en el de Gipuzkoa 2.004. Como hipótesis, el dato de aumento de la colegiación en Araba y, sobre todo en Gipuzkoa, podría ir en consonancia con el de mayor número de mujeres jóvenes que van accediendo a la carrera profesional en este ámbito.

## Notarías

Según la información procedente del Ilustre Colegio Notarial del País Vasco, el número de notarías en activo en la CAE es de 132, de las que 99 están encabezadas por hombres y 33 por mujeres, es decir, solo el 25% de las notarías del País Vasco tienen a notarías al frente.

No se han podido obtener datos de personal desagregado por sexo ni a nivel autonómico, ni a nivel nacional ya que las estadísticas del Consejo General del Notariado se refieren únicamente a actos jurídicos (como inmuebles, hipotecas y sociedades)<sup>5</sup>.

No obstante, algunas informaciones recogidas en medios de comunicación digital<sup>6</sup> indican que el porcentaje de mujeres en el mundo notarial ha ido incrementándose progresivamente desde que se las

<sup>5</sup> Centro de información estadística del Notariado: [Estadísticas al completo - notariado](#)

<sup>6</sup> Notarios en red: ¿Cómo ha evolucionado el papel de la mujer en el mundo notarial? - Notarios en red

permitió concurrir a las oposiciones. De hecho, cada vez opositan a la carrera notarial más mujeres y en 2021 el porcentaje de mujeres aprobadas alcanzó el 60%. En paralelo la misma fuente contabilizaba una presencia de las mujeres trabajado de facto como notarias alrededor del 30%.

#### - **Presencia como víctimas de actos delictivos**

##### **Mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia**

De todos los posibles actos delictivos de los que las mujeres pueden ser víctimas, el de violencia machista es, sin duda, el que manifiesta la máxima expresión de la desigualdad.

La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define el objeto de la ley como “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”. De esta definición se desprende que las víctimas de violencia de género sólo pueden ser mujeres y la violencia sólo puede ser ejercida por hombres, en base a una relación desigual de poder. Sin embargo, con el acuerdo alcanzado en el Convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer, ratificado por España en 2014, se amplía este concepto contemplando como delito todas las formas de violencia contra la mujer: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.

Según el sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VioGén) de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del interior, actualizado a 31 de marzo de 2022, los casos<sup>7</sup> de violencia de género, tanto activos como inactivos, en todo el territorio nacional eran de 671.597. De éstos 1.665 se dieron en el País Vasco, estando todos ellos en situación de inactivos.

Así mismo, desde el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, se señala que en el pasado año 2021 se interpusieron 120.813 denuncias por violencia de género en el conjunto del territorio español. Esta cifra en la CAE es de 3.928.

El número de víctimas mortales en España durante el último año 2021 ascendió a 44 mujeres y 7 menores. Dos de los asesinatos de mujeres sucedieron en la CAE.

---

<sup>7</sup> Casos activos son aquellos que son objeto de atención policial a los que se asigna un determinado nivel de riesgo (bajo, medio, alto o extremo). Casos inactivos son aquellos para los que no se precisa atención policial en función de las circunstancias. Sistema VioGén.

En relación a otros tipos de violencia contra las mujeres, según los datos recogidos en el informe editado en Julio de 2019 por Emakunde: "Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE. Datos estadísticos 2018", a lo largo de este último año se registraron por la Ertzaintza 5.315 victimizaciones u ocasiones de violencia contra las mujeres y 4.244 mujeres víctimas que fueron agredidas por sus parejas o exparejas, las que fueron agredidas por algún otro hombre de su familia y las que sufrieron violencia sexual en el ámbito familiar.

El número de victimizaciones supone un incremento del 5,57% respecto al año anterior. También se ha incrementado el número de mujeres víctimas en 224 mujeres más que en 2017.

La distribución del número de mujeres víctimas según el tipo de violencia sufrida se puede observar en la siguiente tabla.

**Tabla 9:** Distribución del nº mujeres víctimas de violencias en la CAE

Porcentaje de mujeres víctimas de violencia (%) en la CAE	
Violencia de pareja o expareja	70,4%
Violencia intrafamiliar	20,5%
Violencia sexual	9,1 %

Elaboración propia a partir del informe "Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE. Datos estadísticos de 2019", de Emakunde.

Por territorios históricos el 54,4% de estas mujeres residían en Bizkaia, el 30,2% en Gipuzkoa y el 15,4% en Araba.

#### - **Presencia en el sistema penitenciario**

El hecho de que los hombres sean mayoría abrumadora en las cárceles europeas y españolas, ha supuesto que la presencia de mujeres encarceladas pase completamente desapercibida. Apenas existen estudios que indaguen en la situación de vulnerabilidad que viven como internas o en si comparativamente con los hombres están discriminadas también en el interior de las prisiones.

Algunas asociaciones Pro Derechos Humanos, denuncian que el sistema penitenciario está diseñado desde una perspectiva androcéntrica, por lo que sus objetivos se centran en los internos, obviando así las necesidades específicas de las mujeres presas o en semi libertad, y aún más para aquellas cuyos hijos e hijas comparten internamiento.

Esta invisibilidad de las mujeres en el interior de las cárceles, así como las pocas políticas penitenciarias diseñadas desde la perspectiva de género afecta, por un lado, a su cotidianidad como internas y, por otro lado, a sus posibilidades de reinserción social (con una sexista oferta formativa y laboral, muchas veces limitada a tareas de costura o limpieza). Además, la escasez de cárceles para mujeres (debido a su menor índice de delitos y condenas de reclusión) añade una variable más de discriminación debido a que con mayor probabilidad se situarán lejos del entorno familiar y afectivo de las presas.

Así pues, sería de gran interés disponer de más estudios específicos desde la perspectiva de género, que ahonden en la situación de las mujeres cuando se convierten en infractoras del ordenamiento jurídico y son encarceladas por ello, al igual que hace falta información relativa a la reinserción de las personas presas. En la web del Departamento de Justicia ([www.justizia.eus](http://www.justizia.eus)) solo se hace referencia a las subvenciones para programas de inclusión de personas presas.

Según datos del INE, el total de personas condenadas por sentencia firme en España en 2020 fue de 311.271, de las que 254.942, un 81,9% % eran hombres y 56.329, un 18,1% % eran mujeres. En la CAE un total de 14.290 personas estaban condenadas de las que un 17,7% eran mujeres.

Además, en cuanto a población reclusa, y según la estadística que recoge el CGPJ, en España a diciembre del año 2021 había 55.097 personas reclusas en prisión, contando tanto a personas penadas como en situación preventiva, de las que 51.172 eran hombres, un 92,88 % y 3.925 mujeres, un 7,12 %. En esta misma estadística para el País Vasco se contabilizan 1.274 hombres y 114 mujeres (un 8,21% del total de personas presas).

A pesar de las bajas cifras de mujeres infractoras en comparación con los hombres, según el Consejo General de la Abogacía Española, España es el país de la Unión Europea con una mayor tasa de mujeres presas, normalmente por delitos contra la salud pública.

Sólo hay cuatro prisiones en España específicas para mujeres, ninguna de ellas enclavada en el País Vasco, por lo que las mujeres reclusas en este territorio pueden estar en dos de estas situaciones dependiendo del delito por el que han sido juzgadas:

- Se encuentran como internas en módulos femeninos en centros penitenciarios para hombres. Ello puede suponer una grave vulneración de sus derechos si los centros penitenciarios no están preparados para reclusas embarazadas o mujeres madres con hijas o hijos a su cargo.
- O que se trate de mujeres que están en régimen de semi libertad o viven en sus casas sometidas a controles presenciales o mediante dispositivos telemáticos, lo que es una situación privilegiada en términos comparativos con el resto de España.

En la CAE, según estadísticas de la Ertzaintza, la presencia de mujeres usuarias de la administración de justicia como infractoras del ordenamiento jurídico (sólo detenciones) también es muy inferior a la de los hombres en todos los tipos de delito, como podemos comprobar en la siguiente tabla.

**Tabla 10:** Porcentaje de mujeres y hombres infractores del ordenamiento jurídico en la CAE, según tipo de delito

Motivo de la detención	Detenciones		
	Mujeres	Hombres	Total
Homicidios y sus formas	5,5%	94,5%	18
Lesiones	27,5%	72,5%	3.749
Tortura y delitos contra la integridad	20,5%	79,5%	1.866
Delitos contra la libertad sexual	2,5 %	97,5 %	367
Delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico	27,3%	72,7%	12.205
Delitos contra la seguridad colectiva	9,8%	90,2%	2.254
Otras infracciones penales	21,7%	78,3%	4.243
Total infracciones penales	23,9%	76,1%	24.702

Elaboración propia a partir de estadísticas de detenciones efectuadas por la Ertzaintza de enero a diciembre de 2019.

### Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP)

La Constitución española de 1978 estableció que uno de los fines principales de la imposición de penas es la reinserción social y la educación de las personas penadas.

En ocasiones las penas privativas de libertad pueden ser sustituidas por otras alternativas legales que suplan el ingreso en prisión, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de la responsabilidad penal.

Y así, el Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP) se encarga de buscar estas posibles alternativas, siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Por otro lado, según la Memoria de 2019 de este servicio público del Gobierno Vasco que también se encarga de velar por el cumplimiento efectivo de las medidas impuestas por juzgados y tribunales, en 2019 un total de 4.593 personas penadas, se han visto involucradas en algún tipo de medida alternativa, como trabajos en beneficio de la comunidad, suspensiones de la ejecución de penas privativas de libertad y medidas de seguridad impuestas por juzgados y tribunales. De todas esas personas sólo 587, es decir, un 12,8% eran mujeres.

Existen los llamados **planes de intervención**, cuyo objetivo es facilitar la asunción de responsabilidad de la persona penada, dando contenido a las medidas alternativas a prisión. Estos planes de intervención son individualizados, ajustándose a las circunstancias de cada persona, consiguiendo así evitar la reiteración de la conducta penal.

A continuación, se aprecia que los hombres pasan por estos planes de intervención en mayor medida que las mujeres en todos los tipos de intervención.

**Tabla 11:** Medidas alternativas a prisión en hombres y mujeres 2019

Medidas alternativas a prisión gestionadas por el SVGP 2019				
	Mujeres		Hombres	
<b>Planes de Intervención:</b>	<b>522</b>	<b>11,8%</b>	<b>3.900</b>	<b>88,2%</b>
Trabajos en beneficio de la comunidad	340	13,3%	2.208	86,7%
Talleres por delitos contra la seguridad vial	91	9,5%	861	90,5%
Programas de violencia de género	0	0	526	100%
Tratamientos de deshabitación	51	8,7%	537	91,3%
Tratamientos de salud mental	40	16,2%	206	83,8%
Programa de educación sexual	0	0	47	100%
Otras medidas	65	6,1%	106	93,9%
<b>TOTAL</b>	<b>587</b>	<b>12,8 %</b>	<b>4.006</b>	<b>87,2 %</b>

Datos extraídos de la memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP), 2019

Es importante resaltar que el SVGP se coordina con el tejido comunitario para conseguir una óptima gestión de estas medidas y planes, de manera que se facilitan alternativas a la conducta infractora desde la propia comunidad.

### Justicia restaurativa

También y como alternativa a la justicia retributiva (punitiva), existe un otro modelo de justicia en la CAE, que trata de reparar el daño causado a la víctima a través de la mediación. Se trata de la llamada justicia restaurativa. Así pues, este modelo que no trata de sustituir a la justicia tradicional, resulta más humano por cuanto devuelve a la víctima un papel protagonista, fijando la atención, no sólo en el daño físico o patrimonial, sino también en el emocional. En este sistema de justicia la restauración, la reparación y la reconciliación se erigen en valores complementarios de la Justicia Penal.

En la CAE existe el **Servicio de Mediación Penal (SMP)** gestionado en la actualidad por el Centro Universitario de Transformación de Conflictos (GEUZ) en Barakaldo y por el Instituto de Reintegración Social de Álava (IRSE) en Vitoria-Gasteiz. Según la última memoria disponible en Internet sobre el Servicio de Justicia Restaurativa Penal de 2018, en ese año se derivaron 818 expedientes de los cuales un 36,7% eran de mujeres; se cerraron 428 expedientes, 37,2% de los cuales eran de mujeres; de esos, 341 expedientes se cerraron con proceso restaurativo y acuerdo (un 36,7% de mujeres) y 87 expedientes se cerraron sin acuerdo (un 39,1% de mujeres).

Por el contrario, la memoria referida al Servicio de Justicia Restaurativa Familiar del mismo año, hace referencia a 92 personas intervinientes (entre demandantes y demandados) 51,1% mujeres.

Con datos más actualizados, en el ámbito familiar existe un **Servicio específico de Mediación Familiar (SMF)** y según la memoria de 2020, las personas atendidas en la CAE han ido aumentando progresivamente desde el año 2018 pasando de 11.705 a 13.979 y de estas últimas un 61,6% fueron mujeres (en concreto, 8.618 mujeres y 5.361 hombres).

---

Los asuntos a tratar versan fundamentalmente sobre guardas y custodias, régimen de estancias y comunicaciones y cuantificación y distribución de las cargas familiares y/o alimentos. Estos temas afectan de manera directa a las mujeres por lo que es pertinente su análisis.

Por su parte, el perfil de las personas que prestan este servicio de mediación es eminentemente femenino. De las 447 personas que figuran en el Registro de Personas Mediadoras del Gobierno Vasco, actualizado a 20 de octubre de 2021, apenas 50 son hombres (un 11,2%),

### **Justicia juvenil**

El perfil de las personas menores infractoras responde en mayor proporción a hombres que a mujeres.

Según datos del INE, en 2020 un total de 11.238 menores<sup>8</sup> fueron condenados por sentencia firme en España, de los que 2.156 fueron mujeres, un 19,18%.

En relación con la justicia juvenil en Euskadi, uno de los instrumentos básicos para su planificación, gestión y evaluación son los planes de justicia juvenil. En la actualidad, se está ejecutando el V Plan, cuya vigencia abarca de 2020 a 2024. Su finalidad es dar respuesta a las demandas provenientes de la Fiscalía y los Juzgados de Menores de la CAE. Entre sus principios fundamentales están: la adopción de un modelo de responsabilidad penal de naturaleza sancionadora-educativa; un sistema garantista basado en el respeto escrupuloso a todos los derechos; el reconocimiento de la responsabilidad; la intervención mínima necesaria; el interés superior del menor; y la normalización de la perspectiva comunitaria.

Según la evaluación del IV Plan de justicia juvenil que estuvo vigente hasta 2018, el perfil de las personas infractoras en la CAE, es de un varón de aproximadamente 16 a 17 años y el número de medidas impuestas ante las infracciones según sexo, tanto en la CAPV como para el resto de Comunidades Autónomas, no supera el 18%. Dentro de este Informe, en la Memoria de la demanda de medidas para 2019 se observa que los chicos son mayoría en medidas impuestas ante robos (93%), lesiones (80%), hurtos (74%) y violencia intrafamiliar (69%). Igualmente se calcula que sólo un 16% del total de medidas firmes se ha aplicado a chicas (porcentaje que disminuye al 10% en el grupo de medidas de cumplimiento en centro educativo y aumenta a un 19% en medidas de cumplimiento en medio abierto). En cuanto a las medidas cautelares, la mayoría fue impuesta a chicos (75%).

---

<sup>8</sup> Se entiende por personas de entre 14 y 17 años de edad. La estadística de personas condenadas procede del Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, del Ministerio de Justicia.

## 2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

La desigualdad de género coloca a las mujeres en una situación de desventaja con respecto a los hombres, excluyéndolas de la esfera pública y limitando su acceso a los diferentes recursos económicos, laborales, sociales y culturales.

Veremos cómo las diferentes realidades de mujeres y hombres suponen para estas mayores dificultades para desarrollarse en todo su potencial y acceder a las mismas oportunidades.

### - **Acceso a la educación universitaria y de tercer ciclo:**

Según consta en el Informe "Panorama de la Educación de la OCDE para el año 2021" (Education at a Glance) a la hora de elegir estudios no obligatorios intervienen factores tanto culturales, como económicos, así como estereotipos de género y tanto dentro del alumnado, como del profesorado.

En España, el dato de 2021 sobre la tasa de escolarización de la población de entre 15 y 19 años es del 87,0 %, superior a la de la media de la OCDE (83,5 %), aunque algo por debajo de la media de la UE22 (88,1 %). Sin embargo, la tasa de escolarización para este grupo etario en las mujeres es más alto (88,8 %) que en los hombres (84,8 %), siendo una de las diferencias más grandes dentro de los países de la OCDE. En este mismo tramo de edad, parte de la población ya está escolarizada en educación terciaria (ciclo corto, grado, máster o doctorado). De media en la OCDE, el 12,8 % de las mujeres y el 9,6 % de los hombres está escolarizado en educación terciaria, mientras que en España estos porcentajes suben al 20,6 % y al 15,4 %, respectivamente.

Respecto a los datos del informe de la OCDE para el conjunto de la población que accede a la educación terciaria, de cualquier edad, España presenta una de las mayores tasas de acceso a este nivel educativo (63,7 %), la cual es significativamente superior a la de las medias internacionales de la OCDE (50,8 %) y de la UE22 (50,1 %). No obstante, esa tasa desciende cuando se trata del acceso a los programas de Master, donde ya es necesaria una fuerte inversión económica, siendo similar a la media de la OCDE, pero inferior a la media en la UE. También es más bajo el porcentaje del alumnado español que ingresa en la educación terciaria en el ámbito de las disciplinas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) que suponen un 25,0% en España, frente al 27,4% de la OCDE y el 28,2% de la UE22.

Analizando el contexto geográfico, demográfico y económico español, se observa que en cuanto a indicadores que pueden influir en el nivel formativo, como la tasa de paro o la renta per cápita, la situación de la CAE es mejor que la del conjunto del Estado, respecto a datos relativos a ambos sexos.

**Tabla 12:** Indicadores del contexto geográfico, demográfico y económico en España y la CAE

Indicadores del contexto geográfico, demográfico y económico en España y la CAE, ambos sexos						
	Población total (hab)	% población 0-29 años	PIB per cápita (euros)	Tasa de actividad	Tasa de paro	% población que ha completado estudios postobligatorios
<b>España</b>	47.450.795	29,9	26.438	57,4	15,5	62,9
<b>CAE</b>	2.220.504	27,3	30.401	55,1	9,5	75,3

Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación y Formación profesional para el curso 2019-2020

Estos datos también vienen corroborados en el Sistema Estatal e Indicadores de la Educación del Ministerio de Educación y Formación Profesional que, en su publicación de 2021 con datos del ejercicio anterior, indican que el País Vasco es la Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de población de entre 25-34 años con nivel de educación superior (61,7%) tanto para mujeres (67,3%) como para hombres (56,0%), siendo la media nacional del 47,4% (53,5% en mujeres y 41,3% en hombres).

Si bien es cierto que los roles de género condicionan la elección formativa que hacen mujeres y hombres y que esto supone que ellas elijan carreras consideradas tradicionalmente femeninas (educación, sanidad, ciencias sociales y jurídicas) y ellos carreras tradicionalmente masculinas (ingenierías, tecnologías), el porcentaje de alumnado universitario es alto, tanto en España como en la CAE.

Respecto a los estudios de ciencias sociales y jurídicas, los datos del INE para España arrojan un porcentaje de mujeres matriculadas del 60,4% en 2020.

En la CAE el porcentaje de mujeres matriculadas también es, como ya se vio en el apartado anterior, más alto que el de los hombres, tanto en Universidades Públicas como Privadas. Los datos del Eustat así lo confirman.

**Tabla 13:** Alumnado matriculado en Ciencias Sociales y Jurídicas en la CAE

	Total	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	<b>33.005</b>	<b>59,2%</b>	<b>40,8%</b>
Cc. Sociales y Jurídicas Universidades Públicas	20.566	60,0%	40,0%
Cc. Sociales y Jurídicas Universidades Privadas	12.439	57,6%	42,4%

Elaboración propia a partir de datos del Eustat, curso 2019-2020

Por otro lado, cabe resaltar que en función del índice de experimentalidad de cada enseñanza, el precio del Grado es más o menos alto. Por ejemplo, Biología o Medicina son de los estudios universitarios más caros, mientras que el Grado de Derecho tiene un precio más barato.

En cuanto al **acceso al sistema de becas**, existen diferentes tipos de ayudas al estudio, becas a la enseñanza, al transporte, exención de precios públicos y tasas por servicios académicos, para proyectos fin de estudios, excelencia, etc.

El alumnado recibe estas ayudas en función de una serie de requisitos generales relativos a la nacionalidad, el expediente académico o los requisitos económicos.

Según datos del Ministerio de Universidades, en el curso 2019-2020, se concedieron en el total de las Universidades Públicas y en la Universidad del País Vasco, las siguientes becas tanto para estudios de Grado como de Master:

**Tabla 14:** Becas concedidas en Universidades Públicas españolas y en la UPV

Número de becas concedidas en el total de las Universidades Públicas españolas y en la Universidad del País Vasco				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de Mujeres
España Universidades Públicas	302.549	190.886	111.683	63,1%
España Universidades Privadas	20.450	14.579	5.871	71,3%
País Vasco Universidades Públicas	1.159	804	355	69,4%
País vasco Universidades Privadas	171	101	70	59,1%

Elaboración propia a partir de estadísticas EducaBase (Ministerio de Universidades) 2019-2020

Podemos apreciar en esta tabla que el número de mujeres que reciben becas para estudios universitarios es superior al de los hombres. De todo ello se puede extraer como conclusión que, por un lado, las mujeres adolecen del suficiente poder adquisitivo y si bien siguen existiendo sesgos de género que influyen en las elecciones formativas, las mujeres acuden en mayor medida a becas para mejorar el acceso a los estudios universitarios, tanto a nivel de España como en la CAE, siendo especialmente significativo en este territorio el nivel de acceso a becas para cursar estudios en Universidades públicas.

Con datos procedentes del Ministerio de Universidades, siguiendo la estadística de beneficiarios de becas generales de la AGE y del País Vasco en relación al **ámbito universitario de estudio**, son las disciplinas de Educación y de Salud y servicios sociales las que cuentan con mayor porcentaje de personas becadas (43,5% y 35,4%, respectivamente), mientras que los estudios clasificados como Negocios, administración y derecho cuentan con el menor porcentaje de alumnado becado (21,9%), sólo por encima del alumnado becado de Ingeniería, industria y construcción (20,9%) y en todos los ámbitos educativos de Grado el porcentaje de mujeres becadas es superior al de hombres becados.

El mayor acceso a becas puede suplir parte de las especiales dificultades que tradicionalmente tienen las mujeres para acceder a los niveles de estudios superiores o de tercer ciclo, debido a dos posibles causas. En primer lugar, porque para cursar estudios de master y postgrado hace falta una nueva inversión económica (que les resulta

más difícil de obtener), inversión que es mayor conforme los estudios son de carácter más científico y tecnológico. En segundo lugar, porque las mujeres tienen mayores dificultades para emplear parte de su tiempo en ampliar sus estudios, bien porque se dedican a más tareas de cuidado que los hombres, bien porque si ya han conseguido pasar al mercado laboral se encuentran en posiciones laborales que exigen mayor presentismo y menor conciliación.

### **La formación en materia de igualdad en los estudios de grado de derecho y en la formación continua**

Una sociedad que no contemple la igualdad entre mujeres y varones será menos democrática, menos justa y menos solidaria. Y en esa ejecución tienen mucho que ver, en concreto, la formación de las y los operadores jurídicos. El ejercicio del poder ha sido tradicionalmente detentado por los varones y entre los ámbitos que se han encargado de sostener el patriarcado destaca el jurídico y el educativo. Algo fundamental para el alumnado, y el profesorado: lo que no está en los manuales no existe en la mente de las futuras profesionales -las personas.

El art. 3.5 del RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, dispone que entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional los derechos fundamentales, los Derechos Humanos, la igualdad entre hombres y mujeres, los principios de accesibilidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, los valores de una cultura de paz y valores democráticos

La falta de referencias de las aportaciones realizadas por las mujeres en la consecución de los derechos humanos y derechos fundamentales que hoy disfruta la población. A excepción de los estudios e investigaciones que han emprendido los grupos y redes de científicas feministas, es muy difícil encontrar fuentes que mencionen las aportaciones que han realizado a los derechos fundamentales mujeres, en el caso del Estado español, como Clara Campoamor, Victoria Kent o Lida Falcón. Y mucho menos las luchas mantenidas por Sojourner Truth<sup>18</sup>, Olimpia de Gouges o Mary Wollstonecraft. Más recientemente, reivindicando el pensamiento feminista del Derecho y sus diferentes teorías jurídicas, no pueden quedar en el ostracismo intelectual: Catharine MacKinnon, Susan Moller Okin, Frances Olsen, Tove Stang Dahl o Kimberlé Crenshaw, junto a activistas de la talla de Audre Lorde o Shirin Ebadi, a las que se une, al hecho de ser mujer, otras discriminaciones, como sucede con algunas de las juristas mencionadas.

El Grupo de Investigación Isonomía. Unitat de'Igualtat de la Universitat Jaume I, llevó a cabo un estudio sobre la "Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudios de grado de la Universidad Jaume I", donde se hace un minucioso análisis de la ordenación de las enseñanzas (módulos, materia y asignaturas, definidas

según los criterios de la ANECA<sup>9</sup>), en atención a la tipología de las materias y a la estructura y contenidos obligatorios que deben figurar en la Memorias de los Planes de Estudios de Grado. Para el grado de Derecho, entre los objetivos de la titulación no consta referencia alguna a la perspectiva de género, la no discriminación y la igualdad de mujeres y hombres. No consta asignatura alguna (de formación básica, obligatoria ni optativa) cuyo título y contenidos contenga referencia expresa a la perspectiva de género, la no discriminación y la igualdad de mujeres y hombres los resultados, sólo un 27% de las titulaciones.

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) aprobó en 2013 el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, que fijaba entre sus objetivos garantizar que quienes accedan a la Carrera Judicial cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y enjuiciamiento con perspectiva de género, en cumplimiento de lo ordenado por el Dictamen por el Comité CEDAW de Naciones Unidas el 16 de julio de 2014. El II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial<sup>10</sup> (2019-2020) incorpora la evaluación de grado de implementación de las diversas medidas incorporadas en el primer plan. Entre los resultados del análisis señala la revisión profunda realizada del temario de oposiciones para ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal por el turno libre con el fin de adaptarlo a las exigencias del nuevo artículo 310 LOPJ. A tal fin se han incorporado contenidos específicos relativos a aplicación del principio de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en las áreas de derecho constitucional (2 temas), derecho civil (2 temas), derecho penal (6 temas), derecho procesal civil (4 temas), derecho procesal penal (5 temas), derecho administrativo (1 tema), y derecho laboral (8 temas).

Por lo que se refiere a la formación inicial de los aspirantes a ingresar en la Carrera Judicial, impartida en la Escuela Judicial, los resultados muestran que se ha integrado contenidos teóricos en la formación ordinaria del Plan Docente de la Escuela Judicial, tanto con carácter monográfico (módulos específicos en materia de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y violencia de género en todas sus manifestaciones), como a través de diversos seminarios abordándose la materia de la jurisdicción desde una perspectiva de género.

- El II Plan mantiene el objetivo de garantizar la formación continua de las personas integrantes de la Carrera Judicial en materia de igualdad, implantar la transversalidad de género y la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad formativa del CGPJ **Acceso al empleo y a la carrera profesional:**

---

<sup>9</sup> ANECA protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales (Grado y Máster)

<sup>10</sup> [II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial](#)

Finalizados los estudios de 1º y 2º ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas, la inserción laboral del alumnado está por debajo de quienes estudian Ingenierías y Arquitectura y Ciencias, pero por encima de las y los estudiantes de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud.

Según figura en la última Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios del INE para España, del año 2019 sobre la inserción laboral a nivel estatal de las personas egresadas en el curso académico 2013-2014, en función de la rama de estudio, el panorama queda así:

**Tabla 15:** Tasas de actividad, empleo y paro de los graduados universitarios por sexo y titulación en España

	Todas las titulaciones			Negocios, Administración y Derecho			Solo Derecho		
	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
<b>Total egresados</b>	<b>233.626</b>	<b>136.769</b>	<b>96.857</b>	<b>48.349</b>	<b>27.691</b>	<b>20.658</b>	<b>15.958</b>	<b>9.146</b>	<b>6.812</b>
Tasa de actividad	93,6	93,0	94,4	91,2	90,4	92,4	85,9	85,1	86,8
Tasa de empleo	86,1	84,9	87,8	84,0	83,7	85,7	78,7	77,3	80,5
Tasa de paro	8,0	8,8	7,0	8,0	8,6	7,2	8,4	9,2	7,3

Elaboración propia a partir de [Datos INE de la Encuesta 2019 de Inserción Laboral de Titulados Universitarios del curso 2013-2014](#)

La información de la tabla anterior muestra, por un lado, que los **indicadores de mercado laboral de la disciplina de Negocios, Administración y Derecho** están por debajo de las tasas medias del conjunto de disciplinas de estudio. Y, por otro lado, se evidencia que, a pesar del mayor acceso de las mujeres a los estudios universitarios del sector de Negocios, Administración y Derecho, en todos los principales indicadores de mercado de trabajo, tienen peores cifras que los hombres graduados en la misma especialidad. Es decir, ellas tienen tasas más bajas de actividad y de empleo y mayores tasas de desempleo. Cuando se afina la mirada a la titulación específica de Derecho, la pauta es similar.

Sin embargo, según la misma fuente del INE, al analizar los **niveles de afiliación a la Seguridad Social** de las personas con estudios de grado universitario **en Derecho** (en un total de 10.425 para 2019 en toda España), se encuentran diferencias en el número de personas afiliadas a favor de las mujeres con esa titulación (5.939 mujeres frente a 4.487 hombres). Estos datos sólo vienen a indicar una mirada del mes de marzo que puede implicar tanto una situación de ocupación, como de cobro de desempleo. Las diferencias pueden tener una interpretación más interesante en términos de personas afiliadas a la seguridad social por cuenta ajena, frente a afiliadas por cuenta propia. En este último estatus los hombres son mayoría para el mismo mes (501 hombres frente a 372 mujeres), pudiendo reflejar un status de socios de despachos jurídicos frente al de personal empleado si bien las cifras no son muy significativas.

La Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios no publica datos desagregados por sexo a nivel autonómico, si bien el número de personas que se graduaron en 2013-2014 en la rama de Negocios, Administración y Derecho y que en 2019 estaban afiliadas a la Seguridad Social en el País Vasco era de 1.692 (un 4,6% del total nacional) y de esas, 262 eran máster universitario.

Según la última edición el informe sobre "Sistema de Indicadores de la Universidad del País Vasco para la Rendición de Cuentas a la Sociedad" de 2020, la tasa de afiliación a la **Seguridad Social de titulados de la UPV/EHU es del 78,9%** a los cuatro años de terminar sus estudios, frente al 71,6% para el conjunto de universidades públicas presenciales del resto del Estado. De ellos, el 79,4% son hombres y el 78,6% mujeres, Esta diferencia es más acusada al año de egresar (45% en las mujeres y 49% en los hombres).

Sucede que el grupo de cotización por rama de conocimiento de la población afiliada a la Seguridad Social a los cuatro años de finalizar los estudios que más se aleja del grupo Universitario, es aquel que tienen las personas tituladas en **Ciencias Sociales y Jurídicas** apareciendo, por comparación al resto de rama de estudios, con mayor frecuencia en los grupos de cotización Media (no manuales) y el grupo de cotización Bajo y Manual. Es decir, las personas egresadas de los estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas cotizan menos en la categoría que les corresponden. De hecho, es esta rama la que aglutina el mayor volumen de prácticas voluntarias en Euskadi (36%).

El mismo informe anteriormente mencionado sobre Sistema de indicadores de la UPV/EHU indica que la rama de estudios Económico-jurídicos tiene la peor **tasa de empleo encajado** (que mide el grado de ajuste entre la formación adquirida y el perfil del puesto de trabajo ocupado en cuanto a cualificación requerida) con tan sólo un 66%. Por sexo, se constata una vez más que esta tasa media de empleo encajado es menor entre las mujeres, con las diferencias más acusadas entre las personas tituladas en estudios Económico-jurídicos con más de diez puntos porcentuales de diferencia en las tasas de hombres (72%) y mujeres (62%).

En general, la proporción de personas egresadas de la UPV/EHU con **contrato indefinido** a los cuatro años de finalizar sus estudios es del 42% (36% entre las mujeres y 49% entre los hombres), pero no se dispone del dato desagregado por rama de estudios. El análisis de la información anterior nos muestra que, a pesar de que las mujeres son más en las carreras de ciencias sociales y jurídicas y en concreto en el Grado de Derecho, su acceso al mercado laboral sigue encontrando más obstáculos que en el caso de los hombres. Además, cuando encuentran empleo lo hacen en peores condiciones salariales que los hombres debido a la brecha salarial de género y aunque en la CAE los datos son mejores comparativamente sobre la media nacional, los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2019 indican

que el porcentaje medio de salario de las mujeres por hora normal de trabajo, es del 90,49% de la ganancia por hora de los hombres.

**Tabla 16:** Ganancia por hora norma de trabajo en mujeres y hombres

Ganancia por hora normal de trabajo	Mujeres	Hombres
España media todos los sectores	14,92	16,63
España sector servicios	14,93	16,86
CAE media todos los sectores	18,46	20,40
CAE sector servicios	18,35	20,48

Elaborada a partir de datos INE\_ Encuesta de Estructura Salarial, 2019

Un dato al respecto que ofrecen la UPV/EHU y Lanbide en su estudio de finales de 2020 sobre "Inserción Laboral Universitaria para egresados de 2017 en la rama Económica-Jurídica" es que el salario neto mensual a 14 pagas a jornada completa es de 1.398€ en las mujeres, mientras que la media en el conjunto de población ocupada en esta actividad era en esa fecha de 1.460€. Además, dicho informe abunda en los obstáculos antes mencionados indicando que las mujeres tardan de media 10,5 meses en encontrar un primer empleo tras la finalización de los estudios económico-jurídicos, mientras que los hombres tardan unos 9,3 meses de media y que incluso casi un 38% de las egresadas tardan más de un año en encontrar empleo frente a un 32,6% de los egresados,

- **Acceso a los recursos de la administración de justicia como usuarias. Recursos económicos:**

Si se analiza la situación económica de mujeres y hombres en la CAE (y en España), puede observarse que las mujeres tienen un menor nivel de renta que los hombres y, por lo tanto, un menor acceso a cualquier tipo de recurso.

La renta personal media de la CAE en 2019 era de 23.500 €. En el caso de los hombres esta renta asciende a 28.200 €, mientras que para las mujeres esa renta se queda en 18.800 €. Ello significa mayores dificultades para acceder a servicios jurídicos privados.

Otros indicadores importantes a tener en cuenta podrían ser el de la tasa de paro de la población en general, que es superior para las mujeres que para los hombres tanto en España como en la UE de los 28 y en la CAE.

**Tabla 17:** Tasa de paro femenina y masculina

Tasa de paro de la población de 16 a 74 años	Tasa de paro femenina	Tasa de paro masculina
UE 27	7,3	6,8
España	17,4	13,9
CAE	10,8	10,5

Elaborada a partir de datos del Eustat, 2020.

Y por otro lado la tasa de ocupación, donde se invierte este dato siendo inferior en el caso de las mujeres.

**Tabla 18:** Tasa de ocupación femenina y masculina

Tasa de ocupación de la población de 16-64 años	Tasa de ocupación femenina	Tasa de ocupación masculina
UE 27	62,4	72,8
España	55,7	66,1
CAE	63,6	69,6

Elaborada a partir de datos del Eustat, 2020.

Estos indicadores, unidos a la brecha salarial de género y el mayor riesgo de pobreza o de exclusión social para las familias monoparentales, encabezadas en su mayoría por madres solas, según todos los indicadores que recoge Eustat sobre distribución de las situaciones de pobreza y precariedad real por tipo sociodemográfico del hogar, suponen que éstas tengan un menor acceso a recursos económicos, sociales, culturales o laborales. Por lo tanto, aquellas mujeres que por cualquier razón decidan litigar ante los tribunales, se verán en muchas ocasiones obligadas a hacerlo a través del derecho de **justicia gratuita**.

Según el artículo 119 de la Constitución española, la justicia será gratuita para quienes acrediten insuficiencia de recursos económicos para litigar. Este derecho constitucional comprende entre otras prestaciones, la dispensa de pago a la defensa letrada y a la representación de procurador, fianzas, tasas judiciales, etc.

Podrán entonces solicitar este derecho las personas físicas que no cuenten con recursos suficientes, computando todos los obtenidos por la unidad familiar, no pudiendo superar los siguientes límites<sup>11</sup>:

- “Dos veces el indicador público de renta de efectos múltiples vigente en el momento de efectuar la solicitud cuando se trate de personas no integradas en ninguna unidad familiar (en 2016, 12.780,26 €).
- “Dos veces y media el indicador público de renta de efectos múltiples vigente en el momento de efectuar la solicitud cuando se trate de personas integradas en algunas de las modalidades de unidad familiar con menos de cuatro miembros (en 2016, 15.975,33 €).
- “El triple de dicho indicador cuando se trate de unidades familiares integradas por cuatro o más miembros (en 2016, 19.170,39 €).

Además, **las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos** obtendrán este derecho de manera inmediata, con independencia de la existencia o no de recursos para litigar, en aquellos procesos vinculados a su condición de víctimas.

<sup>11</sup> Según datos del Ministerio de Justicia.

Esto es importante por cuanto las víctimas de violencia de género son siempre mujeres y dos terceras partes de las víctimas de trata de seres humanos son también mujeres, según datos de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Según el último informe del Ministerio del Interior sobre víctimas de Trata en España, en 2020 se detectaron 1232 victimizaciones por trata y explotación en España, de las cuales el 62% tuvieron como víctimas a mujeres y niñas. Este porcentaje supera el 90% cuando hace referencia a la trata y a la explotación sexual.

**Tabla 19:** Víctimas de trata y explotación sexual

Año 2020	Personas adultas		Personas menores		CAE
	M	H	Niñas	Niños	
Víctimas de trata sexual en España	145	12	2	1	0
Víctimas de explotación sexual	398	9	7	1	2
Víctimas de trata laboral	65	33	1	0	2
Víctimas de explotación laboral	138	406	2	2	44
Víctimas de matrimonios forzados	1	0	2	0	0
Víctimas de criminalidad forzada	5	2	0	0	0
Víctimas identificadas de trata para mendicidad	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>752</b>	<b>462</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>48</b>

Elaborada a partir de datos del informe del Ministerio del Interior, 2020

La información disponible a nivel de Comunidades Autónomas no está desagregada por sexo, pero el Ministerio del Interior registra 48 casos de trata y explotación sexual y laboral en el País Vasco.

Además, según la memoria para el año 2020 del **Servicio de Atención a Víctimas (SAV)** de la CAE<sup>12</sup>, un total de 100 personas recibieron **asesoramiento en materia de justicia gratuita**, 38 de ellas por expedientes de violencia de género, 11 por violencia intrafamiliar, 24 por delitos contra las personas, 2 por delitos contra el patrimonio, 19 por delitos contra la libertad sexual y el resto por otros delitos generales.

Así pues, los recursos económicos pueden determinar el acceso a la administración de justicia y la posibilidad de litigar ante los tribunales para reclamar un derecho. Considerando que como hemos visto, son más las mujeres víctimas y a su vez quienes tienen rentas inferiores a las de los hombres, por lo que claramente tienen más limitaciones a la hora de acceder a este recurso.

<sup>12</sup> El SAV asiste desde una perspectiva bio-psico-social las necesidades generadas de la vivencia de la victimización para encontrar la forma más adecuada para su reparación.

- **Acceso a los recursos de la administración de justicia como usuarias.**  
**Nivel formativo:**

El nivel formativo de las personas jóvenes en la CAE es muy alto, superior a la media de España y de la UE 28, alcanzando casi el 90% quienes han superado los estudios de Secundaria. Este porcentaje es prácticamente igual en mujeres que en hombres.

En todos los niveles formativos inferiores a los estudios universitarios, la proporción de mujeres graduadas es ligeramente superior que la de los hombres.

Por otro lado, el abandono temprano de la formación entre la población de 18 a 24 años, que no ha llegado a terminar los estudios de Secundaria es muy alto en España alcanzando en 2019 el 17,3%, siendo la media en la UE 28 del 10,3% (8,6% en las mujeres y 9,6% en los hombres). Estas cifras son más altas en el caso de los hombres. En España en concreto hay un 21,4 % de hombres que no concluyen los estudios de Secundaria, frente al 13,0%% de mujeres.

Los datos en la CAE son más esperanzadores ya que es la comunidad autónoma con el porcentaje más bajo de abandono escolar temprano, siendo en 2019 del 8,8%. El porcentaje de mujeres sigue estando por debajo, siendo de un 8,0%, frente al 9,6% de hombres.

En cuanto a la tasa de analfabetismo, en la CAE es nula hasta los 29 años. A partir de esa edad es bajísima (aproximadamente entre el 0,1% y el 0,5% tanto en mujeres como en hombres) hasta llegar a personas con más de 75 años, donde dicha tasa se eleva al 1,8% en las mujeres frente al 0,6% en los hombres.

En conclusión, con todos estos datos se puede afirmar que el nivel formativo en la CAE no resulta determinante para las mujeres a la hora de participar en la administración de justicia como usuarias.

- **Acceso a recursos para víctimas de violencia contra las mujeres**

La CAE dispone de diversos recursos de asistencia y ayuda a las víctimas de violencia machista, entendida en su sentido más amplio, es decir, no sólo la violencia de género, sino también otros tipos de violencia como la intrafamiliar y la sexual. Además del Servicio Especializado de información y atención telefónica a las víctimas de la violencia contra las mujeres-SATEVI, existe el anteriormente mencionado Servicio de Atención a la Víctima, SAV, así como diferentes ayudas económicas y en materia de vivienda.

El **SATEVI** (900 840 111) es un servicio gratuito de atención telefónica a las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres (sea violencia física, psicológica, sexual, etc.), que está en funcionamiento las 24 horas del día los 365 días del año y está constituido por un equipo de profesionales especializadas en la materia. No solamente presta asesoramiento a las

víctimas, sino que también lo hace a profesionales y a cualquier persona allegada o familiar de las víctimas que tenga dudas o necesidad de solicitar información al respecto. Al igual que el teléfono **016**, servicio telefónico prestado por el Ministerio de Igualdad, el SATEVI no deja rastro en la factura de teléfono, por lo que es un recurso muy seguro.

El anteriormente mencionado **SAV** es un servicio público del Gobierno Vasco que ofrece una intervención integral a cualquier persona de la CAE que sea víctima de un acto delictivo. Actualmente está gestionado por el Instituto de Reintegración Social de Euskadi (IRSE-EBI) y consiste en un servicio gratuito y presencial en materia de orientación, confidencial, individual y personalizada acerca de cualquier aspecto relacionado con la violencia y el proceso por el que se pasa. Se presta, tanto si hay denuncia como si no, proporcionando servicios de orientación jurídica, ayudas económicas, recursos sociales, asistencia psicológica, servicios sanitarios y acompañamiento en todos estos procesos. También ofrece la asistencia a un programa que tiene como finalidad acompañar físicamente a la víctima (por ejemplo, a juicios y declaraciones), de manera que no sufra la denominada revictimización o victimización secundaria, derivada de las deficiencias de atención del sistema jurídico penal y que puede provocar en las víctimas ansiedad e indefensión. Asimismo, asiste a víctimas con órdenes de protección en coordinación de los órganos judiciales con los servicios sociales y presta información permanente al juzgado. Desde este servicio de acompañamiento a las víctimas en su relación con el sistema judicial, se verifica que se cumple el denominado "estatuto de la víctima en el proceso penal". Está ubicado en los palacios de justicia de Vitoria-Gasteiz, Bilbao, Barakaldo y San Sebastián.

Según la última memoria del SAV, el servicio atendió en 2020 en su totalidad de funciones a 2.772 personas, de las que 2.165, es decir, un 78,10 % fueron mujeres. Los principales motivos para asistir a este servicio fueron la violencia de género en un 41,6 % de las ocasiones y la violencia intrafamiliar en un 33,0 %.

Además, para aquellas mujeres víctimas de violencia de género, que por sus particulares circunstancias económicas, formativas o sociales tengan especiales dificultades, existen **procedimientos de concesión de ayudas económicas**, siempre que se cumpla una serie de requisitos. Estas ayudas ya fueron previstas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y se han establecido en la CAE a través de la Orden de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Ayudas accesibles aquí:

[https://www.euskadi.eus/ayuda\\_subvencion/2022/ayuda\\_victimas\\_violencia\\_genero/web01-tramite/es/](https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2022/ayuda_victimas_violencia_genero/web01-tramite/es/).

En el año 2021 las mujeres víctimas de violencia de género, ejercida por su pareja o expareja, con una discapacidad igual o superior al 33% y con familiares a su cargo, podían recibir una ayuda del Gobierno Vasco de 10.224 euros para salir así de esa situación de maltrato y facilitar

Otras **ayudas en materia de vivienda destinadas a las mujeres víctimas de violencia machista** se prestan desde la Viceconsejería de Vivienda del Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes. Según el Informe de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual del año 2020, se acumulaban 1.077 expedientes activos de mujeres que acreditaron su condición de víctimas para solicitud de viviendas en régimen de alquiler y un total de 18 expedientes de compra de vivienda. Los expedientes atendidos son excepcionados del requisito de ingresos mínimos y del requisito de empadronamiento.

De los expedientes que derivaron en adjudicaciones directas fueron 44 en 2020 y 14 en 2021, adjudicación de 3 viviendas a la Diputación Foral de Araba, de 1 vivienda al Ayuntamiento de Amurrio y de 1 vivienda Askabide (recurso de mujeres relacionadas con la prostitución) y se tramitaron igualmente ayudas al alquiler de vivienda libre para 6 expedientes.

- **Otros recursos puestos a disposición de víctimas de violencia machista en materia de justicia en el País Vasco:**

Según consta en el apartado de recursos autonómicos que recopila la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en materia de Justicia en el País Vasco, además del SAV, se dispone de:

- Unidades de Valoración Forense Integral dependientes de los servicios clínicos de los Institutos de Medicina Legal dotados de equipos psicosociales multidisciplinares que integran profesionales de la medicina forense, la psicología y la asistencia social para dar una respuesta específica, especializada y coordinada entre las y los diferentes profesionales involucrados, permitiendo un diagnóstico de la violencia de género más allá de la simple búsqueda del signo de agresión concreta.
- Coordinación de Violencia contra la Mujer de Euskadi (CCVM) que funciona como punto al que el juez o jueza remite la Orden de Protección y desde el que se vehiculizan las ayudas que sean solicitadas por la víctima o que resulten necesarias, a través de un sistema de comunicación telemático, permitiendo la rápida remisión de la Orden de Protección desde el Juzgado de Guardia a dicho Punto de Coordinación.

---

tanto su independencia económica como su inclusión social, siendo requisito haber finalizado definitivamente la relación con el agresor o presunto agresor.

### 3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

El sector jurídico es un sector particularmente feminizado y en el que, sin embargo, se pueden observar graves discriminaciones en cuanto a la segregación vertical se refiere, ya que al ascender en la escala de profesiones relacionadas con la administración de justicia el número de mujeres va disminuyendo en los puestos de toma de decisiones. Como ya se ha anticipado, esto se puede apreciar fundamentalmente en los órganos judiciales de más alto nivel, que tienen competencia en todo el territorio del Estado como son el Tribunal Supremo o el Tribunal Constitucional.

A modo de ejemplo y aunque no estrictamente en el ámbito de la justicia sino en el ámbito político, en 2017 en una sesión conjunta del Congreso de los Diputados y el Senado para conmemorar 40 años de Estado de Derecho en España, las personas intervinientes eran todas hombres excepto la Presidenta del Congreso de los Diputados, lo cual da una idea de la desigual presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos.

Lo mismo se observaba en las instantáneas recogidas en las Aperturas del Año Judicial, donde hasta el ejercicio 2019-2020 sólo figuraban hombres.

#### - **Órganos jurisdiccionales con competencia en todo el territorio nacional y el Consejo General del Poder Judicial:**

Nos centraremos en un breve análisis de la composición del Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional, la Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial, todos ellos con jurisdicción en todo el territorio nacional.

El **Tribunal Supremo** se constituye como el tribunal superior en todos los órdenes, civil, penal, contencioso administrativo y social. Su estructura organizativa se compone de una presidencia (que actualmente ostenta un hombre), cinco salas presididas por cuatro magistrados y sólo una magistrada, un gabinete técnico (cuya dirección corre a cargo de un hombre) y cinco áreas jurisdiccionales que son las de lo civil, lo penal, lo contencioso administrativo, lo social y lo militar las cuales están compuestas por magistrados y magistradas y coordinadas de forma paritaria, a excepción del Área militar y salas especiales que dirige únicamente un hombre..

El **Tribunal Constitucional** es el órgano que ejerce la función de intérprete supremo de la Constitución. Es el tribunal superior en materia de garantías y derechos constitucionales. Se compone de una presidencia y una vicepresidencia (ambos cargos ostentados por hombres) y dos salas, cada una de ellas compuesta por 6 magistradas y magistrados. De los 12, sólo 3 son mujeres y ninguna de ellas ocupa el cargo de presidenta de sala.

La **Fiscalía General del Estado** defiende y promueve la legalidad y los intereses de la ciudadanía y el interés público. Por lo tanto, quien ostenta este cargo asume la representación y jefatura superior del Ministerio Fiscal. Actualmente la Fiscal General del Estado es una mujer. En la composición del Consejo Fiscal, ahora paritario, además de ella hay otras 11 fiscalías, de las cuales 5 las ocupan mujeres.

El **Consejo General del Poder Judicial** es el órgano constitucional que ejerce el gobierno del Poder Judicial en España. Está compuesto por 20 miembros llamados vocales, designados de entre juristas de reconocido prestigio, así como una persona que ostenta la presidencia. De estos 20 miembros 11 son hombres y 9 mujeres. El presidente es un hombre y ostenta también la presidencia del Tribunal Supremo. También hay una Secretaría General ostentada por un hombre.

En lo relativo al análisis de la segregación vertical en Euskadi se analizan las siguientes dimensiones:

- **Órganos jurisdiccionales con competencia en la CAE:**

En este caso se hará una aproximación a la composición del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, así como de la Fiscalía de la Comunidad Autónoma y las Fiscalías provinciales.

El **Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** es el tribunal superior en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma y está compuesto de las salas de lo civil y penal, contencioso administrativo y social. Hay una presidencia que está ocupada actualmente en funciones por una mujer y una sala de gobierno compuesta por una Presidencia (a cargo de un hombre), magistradas y magistrados natos y electos. Entre los miembros natos actualmente están designados 2 hombres y 3 mujeres, y entre los miembros electos hay 4 hombres y 2 mujeres. El puesto de Secretaría de Gobierno lo ostenta una mujer.

La **Fiscalía Superior del País Vasco** ejerce la representación del Ministerio Fiscal en la Comunidad Autónoma. El cargo de Fiscal Superior está asumido por una mujer desde 2017 y en el presente año se decidirá si renueva o no su mandato. La Fiscalía de la Comunidad Autónoma se estructura en Fiscalías Provinciales en cada uno de los territorios históricos. En Araba el fiscal jefe es un hombre y en Bizkaia y Gipuzkoa ese cargo lo ostentan mujeres.

- **Órganos del Gobierno Vasco con competencias en justicia:**

El **Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales** del Gobierno Vasco es el organismo que en la presente legislatura tiene competencias en la administración de justicia en Euskadi y actualmente está presidido por una mujer con el cargo de consejera. Se estructura en tres **Viceconsejerías**, la de Justicia (con una mujer al frente y 3 directores generales), la viceconsejería de Políticas Sociales (presidida por 1 mujer junto a 2 directoras generales y un director general) y la viceconsejería

de Derechos Humanos, Memoria y Cooperación que preside un hombre y cuenta con una Directora General). El resto de la composición del Departamento cuenta con 4 Direcciones (de Gabinete, de Comunicación, de Servicios y de Juventud) con 3 directoras y 1 Director. Hasta aquí, con este análisis se comprueba que la situación en estos órganos oficiales de Euskadi ha evolucionado muy positivamente hacia la paridad en comparación con la situación de hace unos años y sobre todo respecto a la segregación vertical que sigue apareciendo en el nivel estatal.

- **Asociaciones y colegios profesionales del ámbito de la justicia:**

El **Consejo Vasco de la Abogacía** es el órgano que representa y coordina a los Colegios de Abogados de cada una de las tres provincias de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Su equipo de gobierno en 2022 está compuesto por 13 personas de las que 5 son mujeres. Los cargos actuales se distribuyen así: un presidente, 2 vicepresidentes (una mujer y un hombre), 8 vocales de los que 3 son mujeres, un vocal Secretario y un vocal Tesorero. Puede considerarse que hay paridad ya que la representación de mujeres no baja del 40%.

En cuanto a los **Colegios de Abogados** de los territorios históricos, la composición de sus consejos de gobierno es la siguiente:

**Ilustre Colegio de Abogados de Araba:** su Junta de gobierno se compone de un decano, una vicedecana-diputada, una bibliotecaria-diputada, un tesorero, un secretario, y otros 7 diputados (5 mujeres y 2 hombres). Un total de 12 personas de las que 7 son mujeres. Se observa pues que hay paridad en su composición.

**Ilustre Colegio de Abogados del Señorío de Bizkaia:** su consejo de gobierno se compone de un decano, un tesorero, un secretario, 6 diputadas y 5 diputados. Es decir, de estas 14 personas, 6 son mujeres. En este caso vuelve a haber paridad. Mencionar que en 2020 aprobó su I Plan de Igualdad y que cuentan con una Comisión de Mujeres Letradas

**Ilustre Colegio de Abogados de Gipuzkoa:** su consejo de gobierno se compone de una decana, un vicedecano, un secretario, 7 diputadas y 6 diputados y 1 secretaria. La representación de mujeres supera el 50%.

Se observa que, a pesar de la paridad encontrada en estos tres colegios de profesionales de la abogacía, en sólo uno de ellos el máximo cargo lo ocupa una mujer. Esta realidad no dista mucho de la del resto del Estado español, donde según el Consejo General de la Abogacía Española, sólo en 16 de los 83 Colegios de Abogacía existentes tienen hoy en día una decana al frente.

**Ilustre Colegio Notarial del País Vasco:** Ostenta la representación y defensa de la profesión notarial. Su junta directiva está compuesta por 6 personas: un decano, una vicedecana, un tesorero, una secretaria y 2 censores, por lo tanto, del total de sus componentes, solo 2 son mujeres. No existe en este caso representación equilibrada.

- **Participación en el ámbito universitario:**

Existen tres Universidades en el País Vasco, una pública y dos privadas. Solo dos de estas Universidades tienen estudios de grado relacionados con las ciencias jurídicas, la Universidad del País Vasco y la Universidad de Deusto.

La **Universidad del País Vasco** (UPV/EHU) es la única Universidad pública y entre sus estudios de Grado encontramos el de Derecho en la Facultad del mismo nombre con dos campus, Bizkaia y Gipuzkoa.

El equipo de gobierno de la Universidad está compuesto por una rectora, un secretario general, 11 vicerrectorados, 6 de ellos encabezados por mujeres y una gerenta. De un equipo de 14 personas, 7 son mujeres incluyendo el cargo de mayor responsabilidad.

Por otro lado, el equipo decanal de la facultad de Derecho está actualmente compuesto por una decana, 4 vicedecanos, dos vicedecanas y una secretaria académica y dentro del equipo administrativo, otras 2 secretarías.

Puede afirmarse que en ambas estructuras hay una distribución igualitaria.

La **Universidad de Deusto** es una Universidad privada, confesional, especializada en ciencias sociales, económicas y jurídicas. El equipo de gobierno del Rectorado está compuesto por un rector, 7 vicerrectorados, de los cuales 2 los ocupan mujeres y una secretaria general. En este caso no existe por tanto representación equilibrada.

Sin embargo, la Facultad de Derecho de esta Universidad tiene un equipo decanal compuesto por una decana, 2 vicedecanas y un vicedecano, una secretaria de facultad, 3 directores de departamento y un gerente. De 9 personas, 4 son mujeres. En este caso hay representación equilibrada ya que la presencia de mujeres no es inferior al 40%.

- **Otros:**

- **Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España<sup>14</sup>**

La Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España tiene como fines la investigación y la práctica del Derecho y de sus ciencias auxiliares, debiendo, además, contribuir a las reformas y progresos de la legislación española.

<sup>14</sup> <http://www.rajyl.es/>

---

La Academia está compuesta por 32 académicos y 5 académicas de número.

- La Junta Directiva de la **Academia Vasca de Derecho**<sup>15</sup>, cuyo fin es el estudio, investigación y divulgación de las Ciencias Jurídicas y en especial las relacionadas con el Derecho Vasco, está formada por 17 de sus asociados. En este caso sólo hay una mujer en la Junta.

- **Participación de mujeres en el tejido asociativo del sector:**

Uno de los mejores instrumentos para impulsar la participación de las mujeres es fomentar y apoyar su asociacionismo.

El papel que desempeñan las asociaciones de mujeres es imprescindible en su desarrollo social, cultural, económico y político y constituyen un pilar fundamental en su empoderamiento.

En el ámbito de la justicia existen algunas asociaciones de mujeres juristas y de mujeres juezas fundamentalmente. El fin último de estas asociaciones es luchar por los derechos de las mujeres, contra la discriminación y por la consecución de una plena y efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Algunas de las asociaciones más importantes del sector a nivel estatal son la Asociación de Mujeres Juristas Themis, la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) y la Asociación Española de Mujeres Juristas.

En cuanto a las asociaciones y redes universitarias o de investigación que reivindican los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género (EMFyG) cabe destacar las siguientes: la Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM), la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AIMT), el Grupo de Investigación Antígona, derechos y sociedad con perspectiva de género y la Red Feminista de Derecho Constitucional

Tras este análisis podemos extraer la conclusión de que en el ámbito de la administración de justicia hay grandes diferencias entre los órganos con competencias en todo el territorio nacional y los que tienen competencia territorial en la CAE. En los primeros hay una mayoría abrumadora de hombres excepto en la Fiscalía General del Estado donde hay representación equilibrada. Mientras que en los segundos hay mayor presencia de mujeres con alguna excepción.

---

<sup>15</sup> <http://www.avd-zea.com/castellano/index.php>

## 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

Como se ha podido comprobar a lo largo de los apartados anteriores, la desigualdad de género en el ámbito judicial va experimentando una evolución positiva, si bien todavía hay graves desequilibrios que persisten durante la trayectoria vital y profesional de las mujeres, lo que supone, en primer lugar, una elección formativa vinculada a estereotipos de género y en segundo lugar, una inserción laboral que se ve afectada por mayores tasas de desempleo, mayor precariedad laboral y menor participación en los puestos de toma de decisiones.

Todo esto implica también la percepción de salarios inferiores para poder acceder a recursos privados y las dificultades para promocionar en la carrera profesional debido a la menor disponibilidad de medios económicos para formarse en especializaciones y a la tradicional menor disponibilidad de tiempo por la sobrededicación a los cuidados familiares y domésticos. Y es que se concede menor valor a las actividades que están socialmente asignadas a las mujeres. Todo ello a pesar de que la presencia de mujeres es mayoritaria en los Grados relacionados con las Ciencias Jurídicas y sus resultados académicos son mejores.

Como afirma la presidenta del Consejo General de la Abogacía de España<sup>16</sup>, “que las mujeres sean una minoría o incluso una excepción en la relación de consejeros o directivos del mundo de la empresa o de los grandes despachos de abogados, lejos de ser una excusa para tranquilizar a quienes ralentizan la incorporación de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad, empieza a ser un bochorno”.

Así, en un estudio impulsado por dicho Consejo de la Abogacía y basado en una encuesta de Metroscopia a una muestra representativa de 2000 abogados y abogadas de toda España, se encontró que un tercio de las abogadas afirmaba haber recibido un trato diferente del de sus colegas hombres por el mero hecho de ser mujeres. Estas profesionales habían sentido discriminación por razón de género a lo largo de su carrera y más de la mitad de ellas apuntó como discriminación más frecuente ser menospreciadas, sentirse ignoradas o juzgadas por su físico o apariencia y haber recibido recurrentes comentarios despectivos y de intimidación.

Todo ello sucede en un contexto social en el que las mujeres en general y las juristas en particular, aún están invisibilizadas o se transmite de ellas una imagen estereotipada.

---

<sup>16</sup> Artículo de 8 de marzo de 2021 del Consejo General de la Abogacía de España: [El “bochorno” de la desigualdad: solo un 20% de mujeres en la cúpula de la abogacía - Abogacía Española \(abogacia.es\)](https://www.abogacia.es/actualidad/bochorno-de-la-desigualdad-solo-un-20-de-mujeres-en-la-cupula-de-la-abogacia)

---

A continuación, se incorporan algunas dimensiones del análisis de situación con perspectiva de género:

- **Imagen de las mujeres juristas en los medios de comunicación**

Los medios de comunicación y la publicidad, transmiten a menudo una imagen estereotipada de las mujeres, infravalorando sus capacidades profesionales y frivolisando sobre su vestimenta y sus cualidades físicas. Restan valor y degradan a las mujeres como seres humanos y potencian una imagen que perpetúa los roles y estereotipos de género. Además, al predominar un uso sexista del lenguaje, se contribuye a su invisibilización.

En el ámbito jurídico existen algunos ejemplos que confirman esta realidad y así, según el Informe de 2014 del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el Consejo General del Poder Judicial fue requerido por el entonces denominado Instituto de la Mujer (ahora Instituto de las Mujeres), por el lanzamiento de una campaña de publicidad sobre la jornada de puertas abiertas "Conócela", en la que recurrían a una ilustración de una obra pictórica que utilizaba el cuerpo femenino como reclamo.

La prensa escrita también ha contribuido a ofrecer una imagen estereotipada de las mujeres. En concreto, el periódico El País, en un artículo sobre la jueza Alaya titulado "Estampa de la juez Alaya" subtitula el artículo con la siguiente frase "Ni sus vestidos, ni su cutis, ni su peinado, ni sus medias, ni sus pasos regulares permiten asimilarla a un funcionario". No se menciona en ningún momento su valía profesional ni su trabajo como jueza, sino que se habla de su imagen, su vestimenta y su apariencia.

Sobre esta misma jueza, el periódico ABC, publica un artículo titulado "Jueza Mercedes Alaya, ha nacido una estrella" donde se llega a decir que la jueza, "...no sólo es guapa, sino que también es lista. Y se arregla mucho". En el artículo vinculan su forma de vestir con su valía profesional afirmando que la jueza "...hace una demostración de poder también con su vestimenta".

Y así, se podrían citar otros muchos ejemplos que confirman que los medios de comunicación transmiten una imagen estereotipada de las mujeres. Además, son invisibilizadas a través de la utilización de expresiones en masculino, como juez, abogado o procurador.

- **Tratamiento de los medios de comunicación y la publicidad a las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia.**

Los medios de comunicación juegan un papel fundamental en la lucha contra la violencia de género y, sobre todo, en su visibilidad, ya que es el medio a través del cual la ciudadanía tiene conocimiento de este problema. De ahí que sea tan importante el tratamiento respetuoso de las noticias relacionadas con violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres.

Cuando desde los medios de comunicación y la publicidad se frivoliza sobre la violencia de género o se justifican comportamientos que implican cualquier forma de violencia contra las mujeres, se está contribuyendo a restarle valor a un gravísimo problema social que tiene su raíz en la cultura patriarcal imperante, que discrimina a las mujeres por el hecho de serlo.

Si bien es cierto que los medios de comunicación en España mantienen desde hace años un compromiso firme con esta lucha y que cuentan con protocolos y manuales de estilo para informar sin dañar la dignidad de las víctimas y respetar su intimidad, aún queda mucho por hacer, fundamentalmente en relación a la eliminación de programas televisivos y publicidad que utilicen el cuerpo de la mujer como reclamo sexual, que fomenten cualquier tipo de violencia contra las mujeres y que invisibilicen sus capacidades intelectuales.

Tanto el Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de las Mujeres, como La Comisión Asesora para un uso no sexista de la Publicidad y la Comunicación, Begira (como órgano 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), se encargan de denunciar aquellos casos que no den un tratamiento digno y respetuoso a las víctimas.

- **Violencia institucional contra las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia machista**

En el estudio que se realizó en 2018 sobre la violencia institucional en los juzgados, en el marco de los procedimientos por violencia sexual, se definía a la violencia institucional de género como: “Una parte no inherente en el proceso, sino que se vería profundamente marcada por aquellas actuaciones de carácter individual (aunque se pueden producir de manera sistémica) por los operadores jurídicos. Son acciones que solo los intervinientes en el proceso pueden llevar a cabo contra las víctimas, serían conductas voluntarias e innecesarias para dirimir el proceso” (Carla Vall, 2018)<sup>17</sup>.

En relación a la legislación, la violencia institucional de género se omitió en la mayoría de textos legislativos referentes a la materia aplicables en España. Aun y así, hay algunas referencias en la legislación internacional, siendo la más significativa la del Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) de 2011, que en su artículo 35 Obligaciones del Estado y diligencia debida, establece que: “Las Partes de abstendrán de cometer cualquier acto de violencia contra la mujer y se asegurarán de que las autoridades, los funcionarios, los agentes y las instituciones estatales, así como los demás actores que

---

<sup>17</sup> [Violència institucional i revictimització en el sistema judicial i de denuncia de violències sexuals](#)

---

actúan en nombre del Estado se comporten de acuerdo con esta obligación".

Uno de los aspectos más difíciles en el proceso que hace una víctima, desde el momento en que sufre algún tipo de violencia de género, es su paso por el sistema policial y de justicia como denunciante/víctima. Es, además, uno de los momentos en los que una mujer sufre directamente esta violencia institucional, que deja de ser un marco simbólico y se convierte en una afectación clara y directa.

La violencia de género institucional en el ámbito de la justicia puede ser por acción o por omisión. En esta segunda categoría nos referimos a la inactividad de la administración de justicia y todos sus actores, incluidos los cuerpos policiales, para proteger a las víctimas.

Según datos del propio Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)<sup>18</sup>, en 2021, se han denegado una media de 29% de las órdenes de protección que solicitan las víctimas en España, mientras que en el País Vasco las órdenes y medidas de protección denegadas ascienden a un 41%. Los datos evidencian que no es lo mismo solicitar medidas de seguridad en un territorio que en otro y dentro de éste en un lugar que en otro, ya que es el partido judicial de la zona al que se pertenece el que dictamina si se necesita protección o no. Esta es una primera manifestación clara y directa de esta violencia institucional, que deja a las mujeres desprotegidas después del momento de la denuncia en función, exclusivamente, de su lugar de residencia, y no de la gravedad de los hechos o del riesgo existente.

Los y las autores de esta violencia en los Juzgados y comisarías son múltiples, así pues, a parte de jueces o agentes de los diferentes cuerpos de policía, existen una multiplicidad de agentes que tienen relación de manera directa o indirecta con las víctimas durante un procedimiento judicial que, si no actúan con la diligencia y conocimiento debido, pueden ser parte de esta violencia institucional de género.

La violencia institucional de género en los Juzgados tiene diferentes manifestaciones, aparte de las contempladas, que pasamos a enumerar por ser las más frecuentes, sin ánimo de hacer una lista exhaustiva:

Estereotipos que recaen sobre la víctima, que afectan en múltiples sentidos a la credibilidad que se les da. Hay un estereotipo principal que considera que las víctimas mienten y, en consecuencia, se cuestionan y juzgan todas las actuaciones de las víctimas sin ningún conocimiento de victimología y sin tener en cuenta la perspectiva de género. Así, se mide el actuar de las víctimas desde la figura de víctima ideal y se considera que todo lo que se sale de esta víctima inactiva, no vengativa, no protagonista, no recuperada etc. pone en duda su credibilidad.

---

<sup>18</sup> <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos>

Mal funcionamiento de la justicia: la falta de medios, pero también la falta de diligencia y a veces directamente el mal hacer de los diferentes agentes judiciales, conlleva a procedimientos que se alargan inexplicablemente, falta de información a las víctimas que no saben en qué momento del procedimiento están o qué es razonable esperar, aparte de episodios directos de violencia institucional cuando reciben comentarios despectivos o no son creídas por jueces o policías.

Desprotección de las víctimas: se refiere al desigual y elevado volumen de órdenes de protección que se deniegan, como hemos comentado anteriormente, y en general a la falta de diligencia de la justicia y sus actores en la protección de la víctima y a un sistema de protección incompleto e insuficiente que pasa, en la mayoría de casos, por una limitación de movimientos y condicionamiento de la vida de la víctima en lugar de restringir la actuación del agresor.

Falta de perspectiva de género en la conceptualización de las violencias y en la aplicación del Derecho, que constituiría en realidad una manifestación transversal que se manifiesta, durante el procedimiento judicial, en la actuación de los diferentes agentes y hasta en la redacción de las leyes aplicables o en la fundamentación de las sentencias.

#### - **Estereotipos de género**

Los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas que se tienen sobre hombres y mujeres, por las que se atribuyen, a unos y a otras, diferentes roles, los llamados roles de género. No se fundamentan en una justificación racional, sino en un proceso de socialización diferenciada que comienza ya en el nacimiento.

De esta forma se atribuyen a los hombres características como el dominio, la agresividad, la necesidad de ocupar espacios de poder, la fortaleza, la competitividad, la racionalidad, el éxito y la autoconfianza; y a las mujeres se les atribuyen cualidades como la dependencia, la habilidad para los cuidados, el sentimentalismo, la intuición, la irreflexión, el miedo a asumir responsabilidades y a ocupar espacios de poder.

Esta socialización diferenciada además de la educación sesgada, la influencia de la familia, de las amistades, de la publicidad y del entorno social en general, provocan que las mujeres encuentren muchos límites, tanto externos como autoimpuestos, en relación a las elecciones formativas primero y profesionales después.

La segregación vertical es producto, entre otras cosas, de la existencia de estos estereotipos de género. Quienes llevan a cabo procesos de selección no están libres de ellos y aunque las mujeres demuestren, como mínimo, las mismas capacidades y habilidades técnicas y profesionales que los hombres, la creencia de que las mujeres prefieren las tareas de cuidado a asumir responsabilidades en el entorno profesional, o que las mujeres no tienen las cualidades necesarias para tomar decisiones y

---

asumir el mando, tiene más fuerza que la realidad de que las mujeres podrían llevar a cabo cualquier tipo de trabajo.

En el ámbito de la administración de justicia, a pesar de ser un sector fuertemente feminizado, las mujeres no están presentes en los organismos e instituciones de poder y toma de decisiones. Esto ocurre fundamentalmente a nivel estatal, mientras que en la CAE, como ya se ha visto, las mujeres van ocupando progresivamente estos espacios.

En todo caso, se considera que el sistema judicial no es ajeno al mantenimiento de estereotipos dado que tanto jueces como juezas se educan bajo los mismos prejuicios que el resto de la sociedad, lo que acaba poniéndose de manifiesto en sentencias polémicas que organismos como Women's Link Worldwide recoge en su Observatorio de Género y Justicia a nivel mundial. Uno de estos casos polémicos se produjo en el Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Vitoria en 2016 donde una demandante denunciaba a su expareja por maltrato y abusos sexuales y la jueza le preguntó "si había cerrado bien las piernas" durante el interrogatorio.

Obviamente la forma de combatir estos prejuicios descansa en la necesidad de intensificar la formación en igualdad para todos los operadores judiciales enseñándoles a incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de su profesión.

#### - **El reparto de tareas y la dedicación a los cuidados**

A pesar de que ya hace muchos años las mujeres se incorporaron al mercado laboral de forma masiva, los hombres no han asumido, como hubiera sido deseable, sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Esto supone que las mujeres asuman mayoritariamente las tareas domésticas y de cuidado, renunciando de esta forma a la carrera y a la promoción profesional. Y así, al disponer de menos tiempo, se limitan o reducen las posibilidades para el estudio de oposiciones o cursos de especialización jurídica.

La renuncia al tiempo para una misma no afecta únicamente a la promoción profesional, sino que también afecta al autocuidado y a las actividades de ocio y tiempo libre.

Según datos de la publicación "Mujeres y Hombres en España" del INE actualizado a 2021, indica que en el año anterior un 46,9% de mujeres alegaba que trabajaba a tiempo parcial por tener que cuidar a personas dependientes y no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos. Aunque esta también es la primera causa alegada por los hombres cuando trabajan a tiempo parcial, la cuestión es que ellos apenas se acogen a la fórmula de jornada laboral (en el cuarto trimestre de 2021 solo el 5% de las personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores en España eran hombres).

Por otro lado, la Encuesta de Presupuestos de Tiempo del año 2018 en la CAE muestra lo siguiente:

Tiempo medio diario en personas ocupadas por tipo de dedicación y sexo en la CAE (en horas)	Hombres	Mujeres
Necesidades fisiológicas	11:30	11:41
Trabajo y formación	5:36	4:38
Trabajos domésticos	1:11	2:14
Cuidados a personas del hogar	0:31	0:53
Vida social	0:40	0:36
Ocio activo y deportes	1:21	1:04
Ocio pasivo	1:57	1:42
Trayectos	1:14	1:12

EUSTAT: Encuesta de presupuestos del tiempo, 2018

Ello confirma que las mujeres dedican casi el doble de tiempo a las tareas domésticas y a las relacionadas con los cuidados, lo que supone que resten tiempo a otras actividades, como las profesionales y las de ocio. También son más las mujeres que solicitan excedencias y reducciones de jornada, lo que frena sus posibilidades de promoción en la carrera profesional.

Así pues, cabe pensar que el desigual reparto de estas tareas influye notablemente en la presencia y participación de las mujeres en el ámbito de la administración de justicia, tanto en el sector privado como en el público.

#### - **El androcentrismo en el sistema judicial**

Desde hace milenios el mundo se ha construido desde una visión androcéntrica, es decir, el hombre ha sido y es el centro de todas las cosas, la referencia desde la que se miden todos los campos de conocimiento, la sociedad, la cultura, la política y el poder.

Y así, el mundo en el que vivimos hoy se ha levantado sobre esta base, sirviendo de cimiento a la sociedad patriarcal, sistema de organización social que subordina a las mujeres y otorga la dominación a los hombres, creando relaciones desiguales de poder y dejando a las mujeres fuera de cualquier toma de decisión.

Como se decía al inicio, y se constata con el posterior análisis de género, la justicia está influida por esta visión androcéntrica del mundo, y el Derecho, como conjunto normativo basado en la justicia, recibe también dicha influencia.

La presencia masculinizada y el pensamiento y discurso androcéntricos permean en todos los estamentos profesionales, por lo que se puede afirmar que, si el diseño del sistema jurídico se ha pensado por hombres y se ha tomado a los hombres como referencia del mismo, las mujeres difícilmente pueden participar en igualdad en los diferentes ámbitos de la administración de justicia.

---

La prueba está en que a pesar de que hay más mujeres formadas en ciencias jurídicas que hombres, , éstas no ejercen profesiones de este sector en la misma medida que los hombres y acceden en clara desigualdad a los puestos más altos en la jerarquía jurídica, lo que conlleva a estar ausentes o en clara minoría en los órganos de toma de decisiones.

El funcionamiento de juzgados y tribunales está impregnado pues de esta visión androcéntrica, lo que supone que quienes se encargan de la aplicación e interpretación de dicha normativa lo hagan desde una perspectiva sesgada y no igualitaria, perjudicando a las mujeres que solicitan atención por parte del sistema judicial y que acaban por ser ciudadanas de segunda.

La incorporación paulatina de las mujeres a los órganos de decisión relacionados con el poder judicial empieza a ser una realidad cuyos efectos están aún por ver.

Otro paso en ese sentido lo da el **nuevo Estatuto General de la Abogacía Española** aprobado por Real decreto en marzo de 2021 según el cual en su artículo 77 promueve que en los órganos de gobierno de los Colegios de estos profesionales se incorporen medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, en su artículo 97 propone a los órganos competentes las modificaciones normativas necesarias para conseguir una plena efectividad de los derechos reconocidos en la legislación orgánica sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres y hacer eficaz la conciliación de la vida familiar y profesional de todos los profesionales de la Abogacía.

En definitiva, para desterrar de forma definitiva el androcentrismo todavía imperante es necesario legislar y aplicar las normas desde una perspectiva de género, llevando a la práctica lo que ya establece en el ámbito puramente teórico la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que es elevar el principio de igualdad a principio general del Derecho. El artículo 4 de esta ley establece que "la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas".

## EL LENGUAJE JURÍDICO NO SEXISTA

El lenguaje jurídico de los siglos XIX y XX se caracterizó por el androcentrismo. Jasone Astola Madariaga<sup>19</sup>, profesora de Derecho Constitucional de la UPV-EHU, ha estudiado el androcentrismo de los textos constitucionales llegando a la conclusión de que, si bien se podrían leer los términos masculinos en los textos del siglo XIX como universales, sin embargo se utilizaban únicamente para designar sólo a varones puesto que las mujeres no formaban parte de los colectivos nombrados, no pudiendo ser ni electoras, ni elegibles, ni ocupar cargos públicos y no pudiendo, por tanto, gozar de los beneficios de la ciudadanía

En el apartado VII Anexo del artículo "*El lenguaje jurídico no sexista, principio fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI*", Mercedes Bengoechea Bartolomé recoge una serie de propuestas para lograr un lenguaje jurídico no sexista.

---

<sup>19</sup> ASTOLA MADARIAGA, J (2008): "El género en el lenguaje jurídico: Utilización formal y material", *Feminismo/s* 12, diciembre, pags 34-35

## 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una <b>presencia equilibrada de mujeres y hombres</b> con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones.	<b>Art. 3.9</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
<b>Igualdad de trato e integración</b> de la perspectiva interseccional: b)Existirá discriminación indirecta cuando un <b>acto jurídico</b> , criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.	<b>Art. 3.1</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
<b>Garantía de atención y asesoramiento socio-jurídica:</b> Las administraciones públicas vascas tendrán en cuenta las necesidades específicas de las familias monoparentales en el diseño e implantación de sus políticas y programas y promoverán las <b>medidas de índole jurídica y económica necesarias</b> para mejorar las condiciones de las personas que se encuentran por tal circunstancia en una situación de precariedad económica o social.	<b>Artículos 45.2 y 56.</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
<b>Formación en igualdad de los operadores jurídicos.</b> La Administración de la Comunidad Autónoma contribuirá, en la medida de sus competencias, a la formación, en materia de violencia machista contra las mujeres, de la judicatura, de la fiscalía, del personal de la Administración de Justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y demás operadores jurídicos.	<b>Artículo 53.3.</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
Los órganos de <b>gobierno de los Colegios de estos profesionales</b> de la abogacía deberán procurar la incorporación de medidas que promuevan la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Se promoverá la adopción por parte de los órganos y Administraciones competentes de cuantas acciones resulten precisas para hacer eficaz la conciliación de la vida familiar y profesional de todos los profesionales de la Abogacía. Asimismo, podrá proponer a los órganos competentes las modificaciones normativas necesarias para conseguir una plena efectividad de los derechos reconocidos en la legislación orgánica sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	<b>Art. 77 y 97</b> del Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española

<p><b>Tutela judicial efectiva:</b></p> <p>1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.</p> <p>2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.</p> <p>3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	Art.12 L.O. 3/2007
<p>Remover los <b>obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación</b> en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>Facilitar la <b>conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> sin menoscabo de la promoción profesional.</p> <p>Fomentar la <b>formación en igualdad</b> tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.</p>	Art. 51, a, b, c, d L.O. 3/2007
<p><b>Mejorar la respuesta de la acción judicial en la atención a la violencia machista:</b></p> <p>VM.5.1.6. Impulsar la formación especializada y la sensibilización de las instituciones encargadas de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, erradicando los posibles estereotipos de género que pudieran existir.</p> <p>VM.5.1.5. Mejorar la coordinación en la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales</p> <p>Creación de una línea de financiación de la asistencia jurídica a españolas víctimas de violencia de género en el exterior a través de una transferencia a la Dirección General de Españoles en el Exterior y Asuntos consulares</p> <p>VM.5.2.1. Impulso la evaluación de la actividad policial y judicial en cuanto al cumplimiento de los mandatos de la LO 1/2004, asegurando la participación de todos los actores intervinientes, incluida la perspectiva de las víctimas</p>	PEEMH 2022-2025, LVM5

<p><b>Imagen de las mujeres en los medios de comunicación vascos:</b> Respeto a la <b>dignidad humana en función de su sexo</b>, ni como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Inclusión de la <b>perspectiva de género en los contenidos, además de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa</b> de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, Trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las <b>campañas institucionales que tengan el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres</b>, y de prevenir la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones. Las administraciones deben promover, a través de la promoción de normas de autorregulación o de otras fórmulas, la no existencia de contenidos sexistas y que atenten contra la dignidad de las mujeres en Internet, en las redes sociales, en los videojuegos y en los sistemas informáticos.</p>	<p><b>Artículo 26.</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres</p>
<p>Las políticas públicas educativas promoverán la <b>coeducación</b>, que a los efectos de esta ley se considera el modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello, se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todos los niveles y etapas educativas, incluida la educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional y la enseñanza para personas adultas, y en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras. Incluir la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Garantizar un <b>igual derecho a la educación de mujeres y hombres</b>.</p>	<p><b>Artículo 28-33.</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres</p> <p>Art. 23-25.1 L.O. 3/2007</p>
<p><b>Promover que los hombres se responsabilicen</b> del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado. Facilitar la <b>conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.  Reconocer a trabajadoras y trabajadores los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares. Promover la <b>corresponsabilidad</b> y cambio en los usos del tiempo.</p>	<p><b>Art. 33-45</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres</p> <p>Art. 14.8 y 44.1. L.O. 3/2007</p> <p>PEEMH 2022-2025 Línea EV2 sobre Cuidados y Tiempos</p>

<p>Incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.</p> <p>Promover las condiciones para que la <b>igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres sea real y efectiva</b>, tanto en las <b>condiciones de acceso al trabajo</b> por cuenta propia o ajena <b>como en las condiciones</b> de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p> <p><b>Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b> en el acceso al empleo público y privado.</p> <p>Aumentar la <b>participación de las mujeres en el mercado de trabajo</b> y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>Art. 36 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres</p> <p>Art. 5 L.O. 3/2007</p> <p>Art. 42.1. L.O. 3/2007</p>
<p>Contrarrestar la mayor <b>incidencia de la pobreza y la exclusión social</b> en las mujeres.</p>	<p><b>Art. 43</b> Ley 4/2005.</p>
<p>Promover la <b>investigación</b> sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de <b>las diferentes formas de violencia contra las mujeres</b>.</p>	<p><b>Art. 51.</b> Ley 4/2005.</p>
<p>Garantizar a las víctimas de violencia machista una atención prioritaria, integral, gratuita, accesible y de calidad, prestada por profesionales con capacitación específica y adaptada a sus necesidades derivadas de o relacionadas con la situación de violencia, sin discriminación alguna, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial. A tal fin, se velará por una gestión integrada y coordinada de los correspondientes expedientes en los términos que se determine reglamentariamente, garantizando el consentimiento informado activo de las víctimas y, al mismo tiempo, la agilidad procedimental necesaria en el tratamiento de los datos personales.</p>	<p><b>Art. 54</b> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres</p>

### 3. LEGISLACIÓN

#### ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres

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 la creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Orden de 29 de octubre de 2014, del Consejero de Empleo y Políticas Sociales

Orden de 15 de octubre de 2012, del Consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y Alojamientos Dotacionales de Régimen Autónomo

Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores

Ley 3/2004, de 25 de febrero, del sistema universitario vasco.

IV Plan Estratégico Universitario 2019-2022, que fomenta la igualdad de género en la comunidad universitaria

VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

#### ÁMBITO ESTATAL

Constitución española, 1978

Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores (LORPM)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Real Decreto de ordenación de enseñanzas universitarias oficiales. Consejo de Ministros de 26 de octubre de 2007

Documento refundido de medidas del pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Congreso + Senado. 13 de mayo 2019

Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española

Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH)

**ÁMBITO EUROPEO**

[Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2025](#)

[Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020](#)

[Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo](#)

[Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación de las mujeres jóvenes y las niñas en materia de educación \(2006/2135\(INI\)\)](#)

[Recomendación Rec \(2003\)3 sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público y seguimiento de su grado de cumplimiento](#)

[Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y la ocupación \(refundición\)](#)

[Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 \(Convenio de Estambul\)](#)

**ÁMBITO INTERNACIONAL**

[Carta de Naciones Unidas](#)

[Pacto internacional de derechos civiles y políticos](#)

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#)

[Declaración y programa de acción de Beijing](#)

[Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#)

## 4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores de contexto geográfico, demográfico y económico de la educación, curso 2019-2020</li> </ul>	<a href="#">Ministerio de Educación y Formación profesional</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasas de escolaridad en la CAE por sexo y edad, según nivel de enseñanza (%). 2019/20</li> <li>Mujeres de 20 a 24 años con al menos estudios secundarios de la CAE y los países de la Unión Europea (%). 2010-2019</li> <li>Alumnado matriculado en las universidades de la CAE por titularidad y sector, según niveles de estudio y sexo. 2019/20</li> <li>Personal docente en la CAE por territorio histórico</li> <li>Personal docente en la CAE por sexo y nivel</li> </ul>	<a href="#">Tablas estadísticas de alumnado Eustat</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de abandono escolar prematuro de la población total de 18-24 años</li> </ul>	<a href="#">Eustat</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas analfabetas en la población de 10 y más años de la CAE</li> </ul>	<a href="#">Tablas estadísticas de nivel de instrucción-Eustat</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes matriculados en educación universitaria en España</li> </ul>	<a href="#">INE</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe "Datos y cifras del sistema universitario español, 20-2021" (Acceso a la educación universitaria por sexo y becas concedidas para estudios de Grado y Master por sexo).</li> </ul>	<a href="#">Datos estadísticos sobre enseñanzas universitarias del Ministerio de Universidades</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficiarios de becas por tipo y modalidad de universidad según sexo y territorio</li> </ul>	<a href="#">EducaBase</a>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasas de actividad, empleo y paro por rama de conocimiento de quienes se graduaron u obtuvieron un título de Máster 4 años antes</li> </ul>	Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios <a href="#">INE</a>	Quinquenal
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal al servicio de la Administración de la CAE por ámbito según sexo, 2022</li> </ul>	<a href="#">Estadísticas ocupación Y paro Eustat</a>	Anual

• Estadísticas de inserción laboral del Ministerio de Educación y Formación Profesional	Datos estadísticos sobre inserción laboral de alumnado universitario <u>Ministerio de Educación y Formación profesional.</u>	Anual
• Renta personal media por sexo, 2014	<u>Estadísticas sobre nivel de renta personal Eustat</u>	Anual
• Población en relación con la actividad (PRA)	Eustat	Cuatrimestral
• Distribución de las situaciones de pobreza y precariedad real por tipo sociodemográfico de edad	<u>Eustat</u>	Anual
• Personas condenadas por sentencia firme en España por sexo, 2016	<u>Estadísticas del INE personas condenadas</u>	Anual
• Población reclusa en España, por ámbito territorial y sexo		Mensual
• Víctimas de violencia contra las mujeres en 2019 en la CAE.	<u>Datos estadísticos del informe "Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE"</u>	Anual
• Mujeres víctimas mortales de violencia de género	<u>Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad</u>	Mensual
• Víctimas de actos delictivos en la CAE durante 2016, por sexo	<u>Estadísticas delictivas Ertzainza</u>	Anual
• Personas penadas en la CAE, por sexo, diciembre 2021	- <u>Estadística penitenciaria Consejo General del Poder Judicial</u>	Anual
• Personas atendidas en procesos de mediación familiar	<u>Datos estadísticos del Servicio de mediación Familiar Memoria 2020</u>	Anual
• Personas mediadoras del Servicio de Mediación familiar de la CAE	Datos del Servicio de mediación Familiar <u>Registro de personas mediadoras</u>	permanente
• Menores condenados por sentencia firme, por sexo 2020	<u>Estadísticas del INE de personas condenadas 2020</u>	Anual
• Infracciones penales según tipo de infracción y sexo, 2017	<u>Estadísticas delictivas Ertzainza</u>	Anual

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

### ESTUDIOS E INFORMES

- BENGOCHEA BARTOLOMÉ M.- 2011 “El lenguaje jurídico no sexista, principio fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI
- CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA. La igualdad de género en la Abogacía Española: la evaluación actual de las abogadas y los abogados, 2017
- CONSEJO GENERAL DE PROCURADORES DE ESPAÑA. Memoria anual 2020
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. Informe sobre la estructura de la carrera judicial, 2020
- CONSEJO VASCO DE LA ABOGACÍA. Memoria anual 2020
- DEPARTAMENTO, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES. Memoria del Servicio de Atención a la Víctima (SAV), 2020
- DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, VIVIENDA Y TRANSPORTES. VICECONSEJERÍA DE VIVIENDA. Informe de Seguimiento del II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a Mujeres Víctimas de Maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual, 2020
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO:  
Memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP), 2019.  
Memoria del Servicio de Atención a la Víctima (SAV), 2020.  
Memoria del Servicio de Justicia Restaurativa Familiar, 2018  
Memoria del Servicio de Justicia Restaurativa Penal, 2018  
Memoria del Servicio de Mediación Familiar (SMF), 2020  
V Plan de Justicia Juvenil 2020-2024
- EMAKUNDE:  
Mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde, 2020.  
Políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Emakunde. 2018  
Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación (BEGIRA). Memoria anual de actividad, 2018.  
Informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE”. Datos estadísticos de 2018.(2019)
- EUSTAT. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2020.

- FISCALÍA DEL PAÍS VASCO. Memoria 2020 (Ejercicio 2019)
- ILUSTRE COLEGIO NACIONAL DE LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Informe “El letrado de la Administración de Justicia en cifras. Informe 2019”.
- INE . Mujeres y hombres en España, 2021.
- INE. Estadística de personas condenadas, 2020.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, 2021
- MINISTERIO DEL INTERIOR. Trata y explotación de seres humanos en España. Balance estadístico 2016-2020
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES. Estadística de becas y ayudas al estudio en enseñanzas universitarias. Curso 2019-2020
- OCDE. Panorama de la educación. Informe español Indicadores OCDE, 2021
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO. ENCARCELAMIENTO DE MUJERES. ESTÍBALIZ DE MIGUEL CALVO. El castigo penitenciario de la exclusión social y la desigualdad de género, 2014.
- UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO:  
Informe de resultados. Evaluación para el acceso a la Universidad, 2017.
- CONSEJO SOCIAL. Sistema de Indicadores de la UPV/EHU para la rendición de cuentas a la sociedad, 2020
- LANBIDE -SERVICIO VASCO DE EMPLEO- Inserción laboral en 2020-IV-UPV/EHU Económ-Jurídicas, 2020
- VALL I DURAN, CARLA, 2018 (IRIDIA-CENTRO DE DEFENSA DE DERECHOS HUMANOS). Informe: Violència institucional i revictimització en el sistema judicial i de denúncia de violències sexuals

### MANUALES Y GUÍAS

- EMAKUNDE (2009). II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual
- EMAKUNDE (2016). Código deontológico y de autorregulación para una comunicación y publicidad no sexistas en Euskadi.

---

## RECURSOS WEB

- [Justizia.eus](#). Sobre el funcionamiento de la administración de justicia en Euskadi.
- [Asociación de Mujeres Juristas Themis](#)
- [Asociación de Mujeres Juezas de España \(AMJE\)](#)
- [Asociación Española de Mujeres Juristas](#)
- [Ilustre Colegio Notarial del País Vasco](#).
- [Observatorio de Género y Justicia de Women´s Link Worldwide](#)
- [Observatorio de la imagen de las mujeres. Instituto de las Mujeres](#).