

Marzo de 2023

LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES: LOGROS Y RETOS



Herri Ituna
berdintasunaren eta
emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko
bizitzaren alde.

Pacto de país por
la igualdad y
vidas libres de
violencia contra
las mujeres.

EMAKUNDE
Instituto Vasco de la Mujer

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ¿QUÉ ES LO MÁS DESTACADO DE ESTA LEY? LOGROS, RETOS Y PRINCIPALES NOVEDADES

Arquitectura institucional y medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas:

- o Estructuras de igualdad y personal promotor
- o Coordinación y financiación
- o Estadísticas, estudios y capacitación
- o Planes, programas y otros

Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención:

- o Participación sociopolítica
- o Cultura y medios de comunicación
- o Educación
- o Trabajo
- o Conciliación y corresponsabilidad
- o Otros derechos sociales
- o Violencia machista contra las mujeres
- o Defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo

3. RELACIÓN DE NOTAS A PIE Y FUENTES DE DATOS

1. INTRODUCCIÓN



La Ley para la igualdad de mujeres y, aprobada en 2005, fue una norma pionera que supuso un antes y un después para las políticas de igualdad en Euskadi. Constituye uno de los hitos más significativos que Euskadi ha vivido en materia legislativa vinculada a la igualdad y uno de los momentos institucionales más importantes tras la creación de Emakunde en 1988. Tenemos una Ley que apela directamente a los poderes públicos y que orienta a todos los agentes que quieren colaborar y contribuir a una sociedad vasca más igualitaria y justa para todas las personas.

Desde su aprobación ha sido evaluada cuatro veces, lo que ha permitido constatar los avances, así como identificar retos pendientes y nuevos desafíos.

Gracias a ella se estableció en la **agenda política** de las instituciones públicas la igualdad como objetivo social, marcando el camino a seguir a cada administración y en distintos ámbitos de actuación en lo que a organización, estructura, recursos o mecanismos de actuación se refiere.

Es el marco a partir del cual impulsar e implementar las políticas de igualdad. Ha favorecido, entre otros aspectos, la creación de las estructuras públicas para fomentar la igualdad, la coordinación entre instituciones, los presupuestos específicos en materia de igualdad o el personal especializado en la materia en el entorno administrativo. En definitiva, es un marco jurídico que ha dotado a las políticas de igualdad de un mayor peso político, así como de más recursos y medios.

Representa un instrumento jurídico sólido y fundamental que ha posibilitado estructurar las políticas de igualdad. Ha sido útil para llevar a cabo una **ordenación del sector**, determinando las competencias y funciones que corresponden a cada administración pública, así como planteando la creación de estructuras y la adopción de medidas concretas con el fin de garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad.

Con el desarrollo de la ley se ha conseguido también avanzar en **cambios más estructurales y culturales** como la visibilización del papel de las mujeres en la sociedad, la presencia de las mujeres en los espacios de participación o ámbitos donde su presencia era menor y el empoderamiento de las mujeres a nivel personal, colectivo, social y político. Esto ha sido posible gracias a que la ley no solo busca la igualdad en el plano individual, sino también busca intervenir en unas estructuras que provocan la desigualdad.

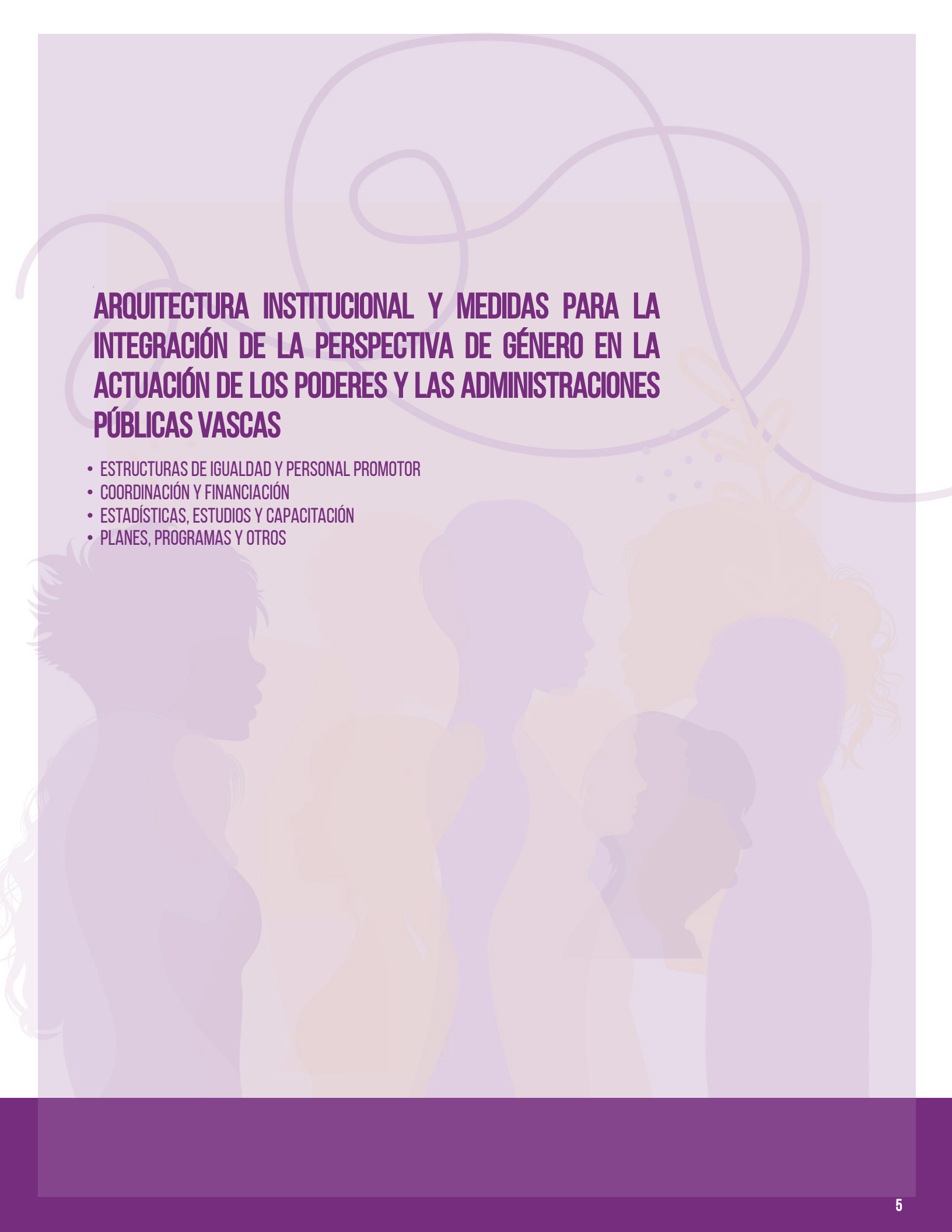
Este año celebramos el primer aniversario de su segunda y última modificación, aprobada el 3 de marzo del año 2022 en el Parlamento Vasco. Se trata de la modificación más relevante en sus casi 18 años de andadura y supone un nuevo paso firme hacia la igualdad.

La última modificación de la ley ha significado no sólo su ampliación, también una renovación profunda. Da respuesta a los avances sociales y normativos de las últimas décadas que nos han traído nuevos desafíos y ofrece un enfoque más rico. Así, amplía los principios sobre los que se sustenta, incorporando, entre otros, el principio de prevención y eliminación de la violencia machista contra las mujeres, la interseccionalidad, el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual o de género y orientación sexual y de la autonomía corporal, la implicación de los hombres, internacionalización, participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas y la protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera.

Concretamente, tres cuartas partes de los artículos que integran la ley han sido modificados significativamente e incorporan nuevos mandatos a los que deberán dar respuesta las instituciones públicas y otros agentes sociales para seguir avanzando. Buena parte de los cambios guardan relación con medidas en los ámbitos de Violencia, Cuidados, Trabajo y Educación.

Con este informe se busca ofrecer una visión general sobre los principales aportes y logros alcanzados en los años de implementación de nuestra ley para la igualdad, prestando especial atención a los cambios y novedades que nos ha traído su última modificación.

2. ¿QUÉ ES LO MÁS DESTACADO DE ESTA LEY? LOGROS, RETOS Y PRINCIPALES NOVEDADES



ARQUITECTURA INSTITUCIONAL Y MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

- ESTRUCTURAS DE IGUALDAD Y PERSONAL PROMOTOR
- COORDINACIÓN Y FINANCIACIÓN
- ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS Y CAPACITACIÓN
- PLANES, PROGRAMAS Y OTROS

• ESTRUCTURAS DE IGUALDAD Y PERSONAL PROMOTOR

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley estableció las bases de la arquitectura institucional que ha permitido el desarrollo de las políticas de igualdad en Euskadi.

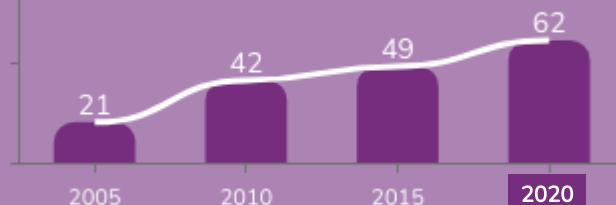
Las unidades de igualdad y el cuerpo técnico especializado que las compone tienen un amplio nivel de consolidación y son actualmente una palanca fundamental para seguir avanzando.

¿Qué se ha logrado?

Actualmente todos los departamentos de Gobierno Vasco y una parte significativa de los organismos autónomos, así como las tres diputaciones forales tienen unidades de igualdad. Además, seis de cada diez municipios vascos cuentan con estructuras estables para el impulso de la igualdad.

En los últimos 15 años se ha triplicado el personal que trabaja en las unidades de igualdad de la administración autonómica.¹

Nº de personas en las unidades de igualdad de la Administración Autonómica



15 departamentos
9 organismos autónomos y entes
38 Emakunde

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Su última modificación viene a consolidar la apuesta por las estructuras específicas para la igualdad y a reforzar y estandarizar condiciones mínimas básicas en relación con sus funciones y capacitación, lo cual favorecerá una mejor inserción de estas unidades en sus instituciones.

Además, apela a los agentes que presentan un margen de mejora más amplio en este aspecto para la creación de estructuras que promueven la igualdad.

¿A quién apelan principalmente?

Todos los organismos autónomos, entes públicos de derecho privado, consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital público y con plantilla de más de 50 personas.

• COORDINACIÓN Y FINANCIACIÓN

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha permitido generar y consolidar espacios estables para la coordinación interinstitucional entre los tres niveles de la administración, así como espacios para la coordinación interna entre departamentos o áreas de una misma institución.

Además, refuerza la importancia de disponer de recursos específicos para llevar a cabo políticas para la igualdad y destaca la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todos los recursos.

Desde su aprobación se ha puesto especial énfasis en ir definiendo criterios y procedimientos para diseñar presupuestos que contribuyan a erradicar las desigualdades por motivos de género, así como ofrecer información coherente y homogénea en relación con la inversión en materia de igualdad desde las distintas instituciones públicas.

¿Qué se ha logrado?

La Comisión interinstitucional y la Comisión interdepartamental, ambas con una trayectoria de más de quince años, son espacios creados a partir de la ley para compartir visión entre instituciones de distintos niveles administrativos y competencias diversas, generar estrategias compartidas y garantizar pautas homogéneas.

Además, se han generado redes y otros espacios de coordinación y colaboración más allá de los definidos por la propia ley. Son ejemplo de ello Berdinsarea (la red de municipios vascos por la igualdad) y otros espacios y dinámicas de colaboración internacional con EIGE, ONU Mujeres, UNFPA, PNUD...

Tras 15 años de trabajo el Gobierno Vasco presenta anualmente su proyecto de presupuestos generales acompañado de un análisis cada vez más exhaustivo sobre su impacto en función del género y también de un informe elaborado por Emakunde.

En estos años el presupuesto destinado a los organismos y estructuras de igualdad en la administración general se ha incrementado un 157%, pasando de 3.255.000€ en 2004 a 8.297.256€ en 2020, lo que representa un 0,07% del presupuesto global.²

Se ha calculado a partir del sumatorio del presupuesto de Emakunde (7.326.000 €) y de 22 plazas de personal técnico de igualdad a un coste estimado por unidad de 44.148 €.

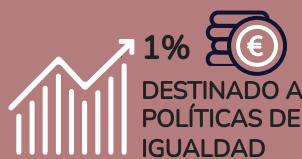


¿Qué dicen los nuevos mandatos?

La última modificación de la ley apela especialmente a las administraciones forales y locales para que regulen espacios de coordinación interdepartamental de este tipo.

Además, se incorpora también referencia explícita a la colaboración, coordinación e internacionalización de las políticas de igualdad, de cara a captar e intercambiar conocimiento y recursos como vía fundamental para hacer frente al problema universal de la desigualdad de mujeres y hombres en un mundo globalizado.

La modificación de la ley establece parámetros mínimos de inversión en igualdad para la administración autonómica. Ésta promoverá que al menos el 1% de sus presupuestos se destine a políticas de igualdad, teniendo como horizonte alcanzar el 1,5 % en 2030.



¿A quién apelan principalmente?

Administración autonómica, foral y local de la CAE. Emakunde.

• ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS Y CAPACITACIÓN

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha contribuido al desarrollo y consolidación de las estadísticas desagregadas por sexo. También ha contribuido al desarrollo de estudios sensibles al género que han ampliado el conocimiento en torno a las desigualdades, necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres.

Además, ha impulsado la formación especializada en igualdad del personal de la administración pública. Un factor que ha sido clave para garantizar que el objetivo de la igualdad está presente en todas las políticas públicas.

¿Qué se ha logrado?

Un ejemplo claro de los informes sensibles al género es el “informe Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi” que desde 2005 elabora anualmente Emakunde con datos sobre la situación de mujeres y hombres en relación con distintas esferas sociales, económicas y políticas.



El Eustat, tras la entrada en vigor de la ley, reforzó el trabajo que venía realizando para contribuir a conocer más y mejor la situación de mujeres y hombres en Euskadi. Creó un nuevo apartado en su web dedicado a la igualdad y nuevas operaciones estadísticas relacionadas con la producción doméstica, conciliación, violencia e índice de igualdad de género.

A partir del 2008 para el acceso a cualquier plaza del Gobierno Vasco entre cuyas funciones estén el impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento en materia de igualdad es obligatorio contar con al menos un curso en igualdad de un mínimo de 150 horas impartida por una universidad o por la administración pública.³

El IVAP y Emakunde han sido agentes clave en la formación del personal de la administración pública. Además, prácticamente todos los departamentos reservan fondos para la formación en igualdad. En 2020 se promovieron en los departamentos un total de 37 cursos, sesiones o seminarios de formación en igualdad de mujeres y hombres, lo que supuso un total de 440 horas de formación en las que participaron 786 personas (el 33% hombres). Desde los organismos autónomos y entes públicos se impartieron 586 horas de formación con la participación de 1099 personas (el 55% hombres).⁴

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Con el fin de consolidar este trabajo, la modificación de la ley promueve la creación de un Observatorio Vasco para la igualdad de mujeres y hombres en el seno de Emakunde.

Además, prevé la formación básica obligatoria, progresiva y permanente en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos de la CAE, y, en particular, para el personal implicado en la respuesta frente a la violencia machista. También establece la obligación de integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres.

¿A quién apelan principalmente?

Todos los poderes públicos de la CAE.
Emakunde.
EUSTAT.
IVAP.

• PLANES, PROGRAMAS Y OTROS

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha favorecido una cultura de planificación y evaluación para la igualdad que forma parte de la dinámica general de las administraciones públicas vascas.

También ha contribuido de forma muy relevante a que poderes públicos incorporen elementos como:

- El uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- La evaluación previa del impacto en función del género en la producción legislativa.
- La inclusión de criterios de igualdad en contrataciones y subvenciones.
- Las cláusulas relativas a la igualdad en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público.
- Las cláusulas que garantizan la representación equilibrada de mujeres y hombres en las normas que regulan los tribunales y jurados.

¿Qué se ha logrado?

El Plan Autonómico de Igualdad, después de 30 años de que se aprobara el I Plan de Acción Positiva, representa el eje vertebrador del resto de planes. Bajo su paraguas actualmente todos los departamentos de Gobierno Vasco, las tres diputaciones y numerosos ayuntamientos, mancomunidades y cuadrillas cuentan con su propio plan de igualdad que van actualizando periódicamente.

Desde 2005 el número de municipios con Plan de Igualdad casi se ha multiplicado por cuatro. En la actualidad el 92% de la población vasca reside en un municipio con plan de igualdad.

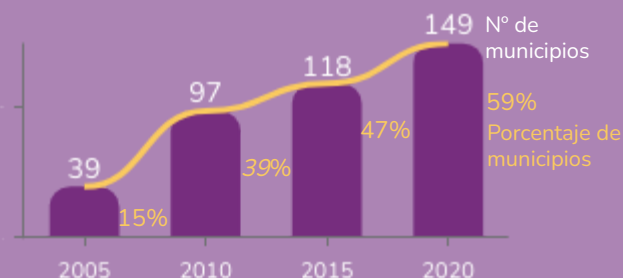
Destaca el hecho de que en estos planes locales suelen incluir mecanismos de participación que favorecen la interlocución entre la administración y las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista.

Desde la puesta en marcha de la Ley se nota una mayor presencia de entidades y empresas comprometidas con la igualdad que colaboran con la administración pública.

Nº de municipios vascos con plan de igualdad

de la población vasca vive en un municipio con plan de igualdad

92%



¿Qué dicen los nuevos mandatos?

La modificación de la ley extiende la obligación de disponer y aplicar planes para la igualdad a más agentes.

Además, recoge nuevos elementos para mejorar los instrumentos y dinámicas de planificación para la igualdad: establece el deber de incluir en los planes sectoriales y de carácter estratégico la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, así como de establecer indicadores de evaluación para conocer el impacto de dichos planes en la situación de mujeres y hombres.

Además, la modificación incorpora factores para revertir la discriminación indirecta en los procesos selectivos para el acceso y promoción laboral (se valorará como experiencia profesional el tiempo de permiso o excedencia para el cuidado o por razón de violencia machista y se podrán modificar el tiempo y lugar de las pruebas en caso de embarazo, parto o lactancia de las candidatas).

También establece que en todas las subvenciones y contratos públicos se deberán incluir cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres. Incluso señala que no podrán recibir contratos o subvenciones públicas aquellas empresas que hayan sido sancionadas o no cumplan con las obligaciones legales en materia de igualdad con relación a los planes de igualdad, la transparencia e igualdad retributiva o la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

¿A quién apelan principalmente?

Todas las administraciones públicas vascas. Parlamento Vasco, Juntas Generales, Ararteko, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas; y Universidad del País Vasco.

Consortios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas con más de 50 personas en plantilla. Empresas privadas con 50 o más personas empleadas, ya que así lo establece la normativa del Estado.



MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA
- CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- EDUCACIÓN
- TRABAJO
- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
- OTROS DERECHOS SOCIALES
- VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES
- DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

• PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha sido un instrumento clave para promover el empoderamiento de las mujeres y reforzar su participación social y política.

Con ella se estableció que al menos el 50% de las candidaturas en las elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales debían estar ocupadas por mujeres.

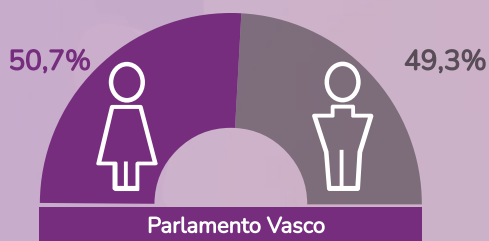
La ley también establece el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados de los poderes públicos vascos y, en el marco de sus competencias, trata de incidir en los órganos de influencia de las entidades privadas.

Además, se aboga por promover la participación de las mujeres en el diseño de las políticas y en la toma de decisiones a través del fomento y fortalecimiento del tejido asociativo. Con este fin, la ley ha favorecido la creación de mecanismos de intercambio estables entre asociaciones e instituciones como por ejemplo los Consejos de Igualdad.

¿Qué se ha logrado?

A partir de la ley en un primer momento se produce un salto cuantitativo histórico en la incorporación de las mujeres como candidatas, electas y parlamentarias que con el tiempo se ha traducido en una representación equilibrada de mujeres y hombres en los máximos órganos legislativos y ejecutivos a nivel autonómico, de territorio histórico y municipal.

El actual Parlamento Vasco es paritario en su composición (50,7% mujeres) gracias a que el porcentaje de mujeres ha aumentado 15,7 puntos porcentuales desde que se aprobara la ley. Así mismo, el porcentaje de alcaldesas en los municipios vascos que se ha duplicado en este periodo⁵



La presencia de mujeres en altos cargos de Gobierno Vasco ha crecido 22 puntos y en los cargos directivos de las diputaciones 37 puntos en los últimos 20 años⁶



En los últimos 10 años prácticamente se ha duplicado la presencia de mujeres en órganos directivos en las entidades financieras con sede en Euskadi. También ha aumentado la participación de las mujeres en los sindicatos (casi 7 puntos) y en las patronales vascas (8,6 puntos entre 2015 y 2019). Si bien hoy las mujeres representan solo el 18% en las juntas directivas de las patronales vascas⁷

Mujeres en juntas directivas patronales vascas

18%

Destacan por su contribución al empoderamiento y la participación sociopolítica: la Comisión Consultiva de Emakunde que nació en 1998 para ser cauce de comunicación entre las asociaciones de mujeres y el Instituto; las Casa de las Mujeres y las Escuelas de Empoderamiento que de manera progresiva se están extendiendo por toda Euskadi; y el programa Virginia Wolf Basqueskola en marcha desde 2012 para favorecer la incorporación y mantenimiento de las mujeres en cargos de responsabilidad pública.

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

La modificación de la ley establece que las administraciones públicas vascas promoverán que también en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales, etc. exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

¿A quién apelan principalmente?

Administración autonómica, foral y local de la CAE.
Entidades públicas y privadas (sindicatos, empresas, asociaciones, fundaciones...).

• CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley vasca se refiere al ámbito de la cultura como un ámbito importante en el que promover la igualdad, algo que en sí mismo es un aspecto a subrayar.

Fue novedoso que previera la creación de un ente específico para velar por la publicidad y los mensajes en los medios de comunicación: la Comisión Asesora Begira. Desde su primer texto estableció medidas para favorecer que se proyecte una imagen plural de ambos sexos, erradicar contenidos y actitudes que presenten a las personas como inferiores o superiores o que banalicen o inciten a la violencia.

También apuesta por promover medidas para evitar la discriminación y favorecer la participación equilibrada en actividades culturales y por garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las prácticas de todas las modalidades deportivas.

¿Qué se ha logrado?

Se han dado importantes pasos en relación con la elaboración de diagnósticos que han permitido comenzar a cuantificar las desigualdades en el mundo de la producción y la creación cultural. El proyecto Género en Museos y Centros de Arte de Euskadi⁸ es una de las iniciativas impulsadas en este sentido.

En los últimos años han proliferado los planes locales, las ordenanzas y otras iniciativas para la no discriminación en las fiestas populares locales, a menudo impulsadas por el asociacionismo de mujeres. Para dar a conocer esas experiencias Emakunde publicó en 2021 el estudio “Estrategias para la participación de las mujeres en las fiestas locales de la CAE”⁹.

Ha sido notable el impulso de la igualdad en el ámbito deportivo, tanto en clave de visualización como de fomento de la participación de las mujeres o promoción de modalidades minoritarias.

Desde Begira¹⁰ se han generado espacios de reflexión, de implementación de medidas correctoras y de interlocución con medios.

Ello ha ayudado a sensibilizar y recomendar pautas en torno al uso no sexista del lenguaje y las imágenes, así como en relación con el uso de una imagen plural de ambos sexos.

Begira es también el canal a través del cual se canalizan las quejas de la ciudadanía en esta materia.



¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Los nuevos mandatos de la ley apelan a:

- impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social y de los procesos de memorialización, desde la visión de género;
- hacer visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura contribuyendo a superar los prejuicios sexistas;
- eliminar las barreras existentes para garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y comunicación;
- velar por la no existencia de contenidos sexistas en Internet, redes sociales y videojuegos.

¿A quién apelan principalmente?

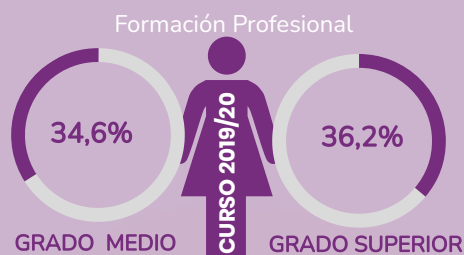
Departamentos competentes en cultura, deporte y medios de comunicación de los tres niveles administrativos de la CAE.
EITB.
Begira.
Agentes de la cultura y el deporte.
Medios de comunicación.

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley desde su origen hace una apuesta por el modelo coeducativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo. Reconoce a los centros educativos como un agente socializador clave para contribuir a esta transformación y establece directrices tanto en la enseñanza no universitaria como la universitaria.

Para ello en su articulado se plantean medidas que abarcan diferentes dimensiones: la adecuación de los contenidos curriculares y de los materiales didácticos a los objetivos educativos; sanciones para los materiales de carácter sexista que más gravemente atenten contra la dignidad de las personas; la incorporación de especialistas en coeducación en órganos educativos como los servicios de apoyo al profesorado y los servicios de evaluación; la formación en coeducación del personal del ámbito educativo; y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en las diferentes áreas universitarias.

¿Qué se ha logrado?



Se han aprobado dos Planes de Coeducación que han favorecido que el sistema educativo de Euskadi haya fortalecido sus estructuras y recursos de apoyo a los centros y ha facilitado que estos vayan mejorando la sistematización de sus propios planes de coeducación y afiancen la figura de responsable de coeducación.

Aunque estemos aún lejos de alcanzar las cotas deseables, la elección del itinerario formativo de una parte del alumnado parece estar hoy menos condicionada por los estereotipos de género que hace unos años. Los datos que hacen referencia a la segregación por campo de estudios del Índice de Igualdad de Género han mejorado cuatro puntos porcentuales en los últimos seis años.¹¹

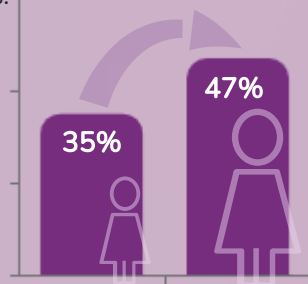
Segregación por campo de estudios (dimensión conocimiento del Índice de Igualdad de Género)



El porcentaje de mujeres al frente de la dirección de centros escolares no universitarios en Euskadi ha crecido del 57,7% en 2009 al 61,5% en 2013 y también ha aumentado su presencia en los centros de Secundaria.

El porcentaje de mujeres entre el personal docente universitario ha aumentado en más de 11 puntos porcentuales en los últimos 15 años, pasando del 35,2% en el curso 2004-2005 al 46,6% en el curso 2019-2020. El personal femenino en investigación también se ha ido abriendo camino, a pesar de las diferencias entre mujeres y hombres en los sectores más punteros.

Presencia de mujeres docentes en universidades en los últimos 15 años



■ 2004/05 ■ 2019/20

Las universidades vascas han promulgado planes de igualdad y han realizado una apuesta clara por la prevención, mediante la implantación de protocolos ante casos de abuso sexual o por razón de sexo.

Además, son un agente tractor en la provisión estable de formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres que se ha venido consolidando con los años: Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV, Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres de la Universidad de Deusto, Máster en Estudios Feministas y de Género de la UPV o el Programa de Doctorado del mismo nombre.

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

La modificación de 2022 viene a reforzar el trabajo de coeducación en las aulas. Obliga a la administración educativa a elaborar y ejecutar planes de coeducación y a todos los centros educativos a disponer de responsables de coeducación y de igualdad con la debida formación en el profesorado y en sus órganos de máxima representación.

Establece además, que la administración velará porque los horarios y el calendario faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las madres y padres del alumnado. Además, fomentará la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y su participación en la vida educativa y asociativa de los centros escolares.

Se apuesta por mejorar los programas de orientación del alumnado en la selección de los estudios. Se busca superar la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores estratégicos de la formación profesional, así como en ámbitos como la industria, la ciencia y la tecnología. En sentido contrario también se busca superar la infrarrepresentación de los hombres en ámbitos como las humanidades, la educación o la salud.

Subraya también el respeto a la diversidad sexual, haciendo frente a los prejuicios relacionados con la orientación y la identidad sexual y fomentando una sexualidad libre, positiva y saludable, así como una educación sexual integral y sistemática, con una metodología adecuada a cada edad.

Así mismo, la administración promoverá que las universidades del Sistema Universitario Vasco incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento. En particular, que incorporen contenidos específicos sobre coeducación en la formación dirigida al profesorado de la educación no universitaria y sobre igualdad y violencia machista en aquellas carreras vinculadas con profesionales que atienden a víctimas, así como en las relacionadas con la comunicación.

¿A quién apelan principalmente?

Departamento con competencias en educación de la administración autonómica de la CAE.

Centros educativos.

Sistema Universitario Vasco.

Otros agentes educativos.

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha sido pionera en romper la concepción tradicional del trabajo, abordando en el mismo capítulo las desigualdades en el marco del mercado laboral, pero también en el trabajo doméstico y de cuidados.

Explicita la división sexual del trabajo, reconocimiento que la labor realizada mayoritariamente por las mujeres está invisibilizada, infravalorada y económicamente no reconocida. Así, la norma incluyó desde el inicio medidas para poner en valor el trabajo doméstico no remunerado.

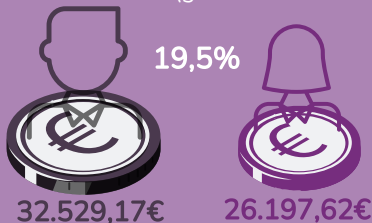
Es una ley ambiciosa estableciendo medidas dirigidas a abordar diversas problemáticas como erradicar la discriminación laboral por razón de sexo; promover la participación de mujeres en determinados sectores laborales; impulsar iniciativas de emprendizaje promovidas por mujeres; fomentar la igualdad en las empresas; minimizar la discriminación retributiva; y paliar el acoso sexual y sexista en el ámbito laboral.

¿Qué se ha logrado?

Gracias a la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico elaborada por el EUSTAT sabemos que a fecha de 2018 el valor de la producción doméstica en Euskadi se cifra en un 27,7% del PIB.¹²



Brecha salarial (ganancia media anual)



Aunque aún queda un amplio camino por recorrer, en los últimos años se han producido avances relevantes. La tasa de Brecha Salarial, que deriva de las desigualdades en el mercado laboral y en el reparto de los cuidados, rondaba en 2019 el 19,5% lo que supone cierta mejoría con respecto al dato de 2010 cuando la brecha era del 23%.¹³

El hecho de que Lanbide cuente con una unidad de igualdad con presupuesto propio desde hace casi una década ha favorecido poner en marcha múltiples acciones para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos vinculados al Servicio Vasco de Empleo y ha ayudado a promover una mayor igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres al empleo remunerado. Se ha producido también un avance en la incorporación de criterios de acción positiva vinculados a la mejora de la empleabilidad de las mujeres en un número creciente de programas y medidas de apoyo al empleo.

En el marco de la Ley se ha favorecido la creación de la Red Bai Sarea liderada por Emakunde e integrada por entidades comprometidas con la igualdad y colaboradoras para la consecución de ese objetivo. También es una iniciativa pionera la apuesta de Emakunde por la homologación de consultoras para garantizar que el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas se realiza con calidad.

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Para poder seguir avanzando, la modificación de la ley ha venido a consolidar las acciones positivas para contratar mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas y son más estratégicos en la economía.

Simultáneamente, ha establecido medidas para la mejora de las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados, en particular, el servicio del hogar familiar. Asimismo, la administración ofrecerá asesoramiento jurídico gratuito y fomentará la intermediación laboral pública a fin de evitar situaciones de precariedad y vulneración de derechos del personal al servicio del hogar familiar.

Además, se establece que las entidades que contraten o reciban subvenciones del sector público deberán cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva.

Cabe subrayar que la modificación insta a los poderes públicos vascos a favorecer la transformación hacia un modelo económico y social que ponga el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, mediante la adecuación de las estructuras del empleo y la cultura y práctica empresarial.

¿A quién apelan principalmente?

Departamentos competentes en materia de trabajo, empleo o desarrollo económico de los tres niveles administrativos de la CAE.
Sindicatos.
Empresas.
Tercer Sector.
Otros agentes económicos y sociales.

• CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

La ley ha contribuido a visibilizar tanto la necesidad de conciliación como de corresponsabilidad desde un enfoque global, donde las dificultades dejan de estar circunscritas al ámbito personal y familiar y afectan tanto a los distintos miembros de la familia, como a empresas y a la sociedad en su conjunto.

La ley incorporó desde el inicio medidas que buscan facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados.

Para ello plantea adecuar las estructuras del empleo, crear y adecuar servicios socio comunitarios o impulsar prestaciones económicas y medidas fiscales.

¿Qué se ha logrado?

Los datos muestran que aun hoy las mujeres asumen dos tercios del trabajo doméstico que se produce dentro de los hogares¹⁴ y sigue siendo significativa la brecha en lo referente a las excedencias por cuidado (9 de cada 10 personas que se acogen a ellas son mujeres).

Sin embargo, el largo recorrido que las ayudas a la conciliación y la corresponsabilidad tienen en Euskadi ha supuesto cierto impacto positivo. El ritmo de crecimiento de las solicitudes de los hombres es mayor que el de las mujeres. En concreto, las excedencias para el cuidado de hijas e hijos utilizadas por mujeres se han multiplicado por 2,5, mientras que las de los hombres lo han hecho por 7,3 en los últimos 15 años¹⁵.

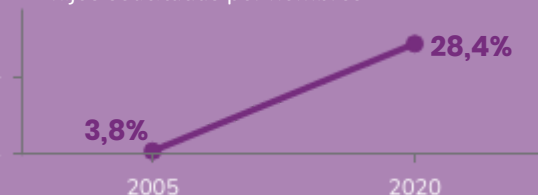
En los últimos años se han ido mejorando y ampliando las medidas y líneas de ayuda económica entre las que destaca, por ser una de las más recientes, la ayuda para equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras.¹⁶

El desarrollo de los servicios (haureskolak, comedores escolares, los servicios y recursos para personas dependientes, etc.) ha sido también significativo. También han proliferado las iniciativas vinculadas con la parentalidad positiva y las redes de empresas que apuestan por una organización social corresponsable.

Asunción del trabajo doméstico.
2018



Excedencias para el cuidado de hijas e hijos solicitadas por hombres



¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Desde 2022 se refuerza esta idea y se busca favorecer la corresponsabilidad social del cuidado con la generalización de la ética y práctica del cuidado, así como también con la provisión universal y pública de cuidados a través de servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso.

Establece que los poderes públicos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.

También deben hacer efectivo el derecho al descanso de las personas cuidadoras no profesionales.

¿A quien apelan principalmente?

Todos los poderes públicos de la CAE, en particular departamentos competentes en trabajo, empleo y desarrollo económico de los tres niveles administrativos de la CAE.

• OTROS DERECHOS SOCIALES

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

Nuestra ley se refiere también a otros derechos sociales como son la salud, la inclusión social, el medio ambiente y la vivienda.

En materia de inclusión social las referencias que la Ley hace sobre las situaciones de pobreza y exclusión social de las mujeres han favorecido que el Sistema Vasco de Servicios Sociales establezca en el desarrollo de su normativa el impulso de actuaciones y servicios que acompañen a las mujeres en su inclusión social.

La existencia de un artículo específico en materia de medio ambiente y vivienda ha favorecido que se ponga la mirada en esta cuestión que venía pasando desapercibida o considerada de segundo nivel de prioridad.

¿Qué se ha logrado?

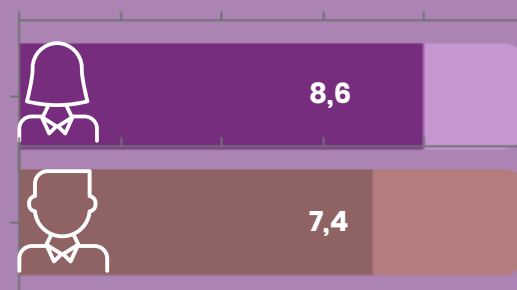
Desde su aprobación se han producido avances significativos en estudios vinculados con dolencias específicas de las mujeres y se ha ido incorporando poco a poco el enfoque de la salud subjetiva. Además, en el marco del Sistema Vasco de Servicios Sociales se han generado programas específicos para promover la inclusión de mujeres que sufren situaciones de especial vulnerabilidad y recursos de apoyo y respiro para personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres.

Ahora bien, la inclusión social de las mujeres sigue siendo un reto, la pobreza sigue teniendo rostro de mujer. La tasa de pobreza de las mujeres es mayor que la de los hombres¹⁷ y ellas son 6 de cada 10 personas beneficiarias de la RGI.¹⁸

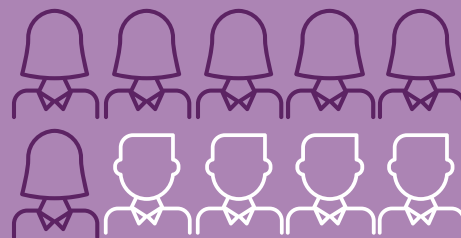
En lo que respecta a la prostitución se han ido generando reflexiones en colaboración con asociaciones que trabajan con mujeres que ejercen la prostitución.

También se ha favorecido un impulso de políticas de transversalización de la igualdad en políticas urbanísticas y de ordenación territorial de cara a incorporar las necesidades de las mujeres a estos espacios y de incorporar enfoques distintos al análisis. También se han desarrollado estudios y actuaciones en materia de movilidad urbana e igualdad, así como cada vez es más habitual incluir el enfoque de género en estudios medioambientales.

Tasa de pobreza



Beneficiarias de la RGI



¿Qué dicen los nuevos mandatos?

La modificación de la ley subraya la necesidad de adoptar medidas para velar por el bienestar y la protección social de las mujeres en especial situación de vulnerabilidad. Entre otras cuestiones menciona:

- garantizar el pago de pensiones compensatorias y alimenticias;
- establecer complementos para las pensiones de viudedad más bajas;
- proporcionar asistencia personal a las madres con discapacidad;
- fomentar la participación de las mujeres de la tercera edad en la vida política, económica, social y cultural;
- promover la igualdad real y efectiva de las mujeres de origen extranjero, migradas o de otra nacionalidad, así como de las mujeres gitanas.
- dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres con discapacidad, así como para las mujeres presas y las mujeres sin hogar y en situación de exclusión social grave;
- garantizar cauces de participación adecuados para las asociaciones de mujeres representativas de los intereses de estos colectivos.

¿A quién apelan principalmente?

Poderes públicos de la CAE.
Entidades del Tercer Sector.

• VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

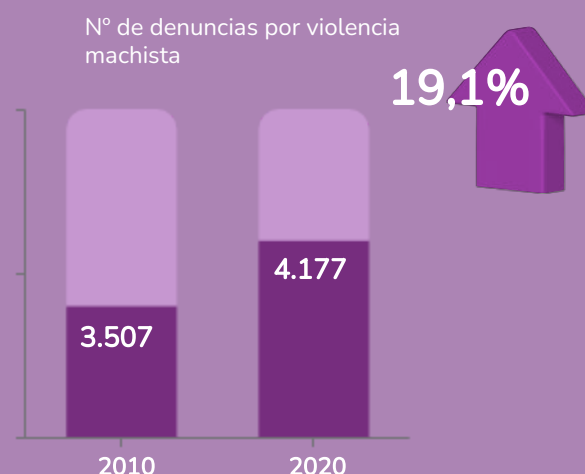
La ley fue pionera en sus inicios ya que supo reflejar en un solo texto normativo el carácter estructural de la violencia contra las mujeres y el vínculo de ésta con la desigualdad y la discriminación.

Fue coherente con las pautas internacionales del momento que abogaban por una definición integral de la violencia y también con la visión actual de seguir reforzando la respuesta a la violencia en el marco de la legislación sobre igualdad.

La ley ha sabido visibilizar la complejidad de la violencia, sus múltiples consecuencias y la necesaria integralidad de la respuesta institucional a través de mandatos y medidas que interpelan a diferentes ámbitos (salud, educación, justicia, vivienda, servicios sociales, policía, empleo...) y niveles institucionales. Destaca la apuesta por establecer normativamente la necesidad de la coordinación interinstitucional.

¿Qué se ha logrado?

Cada vez se identifica mejor qué es la violencia contra las mujeres en sus múltiples manifestaciones y son más las mujeres que acuden a las instituciones en busca de ayuda. Por ejemplo, en 2020 la Ertzaintza registró un total de 4.177 denuncias por violencia machista, un 19,1% más que hace una década.¹⁹



La investigación especializada en violencia ha crecido de manera exponencial y han ido mejorando los sistemas de recogida de información. Se realizan periódicamente evaluaciones sobre recursos, análisis de la incidencia y prevalencia de la violencia, etc.

Se ha hecho un esfuerzo significativo en materia de prevención a través de programas consolidados como *Beldur Barik* dirigido a adolescentes y jóvenes. También en la formación a través de *Jabetuz*, programa para la formación especializada de profesionales de todos los ámbitos y sistemas involucrados en la respuesta a víctimas de violencia machista.

Especialmente relevante es el avance en la coordinación entre instituciones para la atención de las víctimas. Con carácter previo a la Ley, en 2001, se firmó el "I Acuerdo Interinstitucional para la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales", una iniciativa pionera dentro y fuera de Euskadi. Las pautas recogidas en el mismo sentaron las bases del "II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención de mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual" en 2009 y también fueron referencia ineludible y fuente de inspiración para todos los protocolos de ámbito local que se desplegaron por todo el territorio. Recientemente, en enero de 2023, se ha firmado el "III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE" que incluye adaptaciones a los cambios normativos, sociales y políticos acontecidos en los últimos años.

• VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Los cambios más significativos de la última modificación de la ley vasca están vinculados con la violencia. Plantea un refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad y la actuación en materia de violencia.

Desde 2022 se amplía el sistema de atención a las víctimas de todas las manifestaciones de violencia machista (incluyendo por ejemplo, la mutilación genital o la trata). Además, se considera también violencia machista la ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, especialmente contra los hijos e hijas u otros familiares, con la voluntad de afligir a la mujer.

Además, se pone el foco en:

- Dotar de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes, con servicios de atención adaptados a sus necesidades. Se prevé la creación de una ayuda específica para huérfanos y huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista.
- Recoger expresamente la interseccionalidad como enfoque inspirador de toda la intervención y establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional para asegurar una atención integral a todas las víctimas, sin dejar atrás a aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.
- Promover la atención integral de las mujeres independientemente de si están o no inmersas en un procedimiento judicial.
- Prever el establecimiento de medidas de protección policial incluso en aquellos casos que la víctima decida no denunciar, así como un servicio de acompañamiento especializado a las víctimas en el ámbito judicial.
- Establecer la necesidad de asegurar campañas y programas permanentes dirigidos a toda la sociedad y especialmente a los hombres y niños, así como campañas informativas y programas de empoderamiento de las mujeres.
- Recoger el derecho a la reparación de daños sufridos por las víctimas. De forma pionera prevé una ayuda o medidas económicas de Gobierno Vasco para casos de impago de las indemnizaciones establecidas judicialmente.

También se establecen medidas de mejora del sistema tales como:

- Formación obligatoria en igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos implicado en la respuesta frente a la violencia machista. Paralelamente, espacios de intercambio para profesionales de los diferentes sectores, para favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención.
- Gestión integrada de expedientes e implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de violencia machista.
- Encuestas de prospección de toda la población y evaluaciones periódicas que permitan conocer la magnitud del problema y la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos existentes.
- Protocolos de detección actualizados para las y los profesionales de los distintos sistemas, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar casos de violencia y encauzarlos adecuadamente.

¿A quién apelan principalmente?

Emakunde.

Departamentos con competencias en igualdad, educación, vivienda, salud, seguridad, empleo, justicia y políticas sociales de los tres niveles administrativos de la CAE.

• DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

¿Qué destaca de la ley? ¿Por qué?

A Emakunde le corresponde la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en Euskadi

¿Qué se ha logrado?

Este Servicio presenta anualmente un informe al Parlamento Vasco para dar cuenta de su desarrollo.

Desde 2015 hasta la fecha se han ofrecido 1.722 asesoramientos inmediatos.²⁰

¿Qué dicen los nuevos mandatos?

Tras la última modificación de la Ley se mantienen las funciones y características definidas a raíz de la modificación de 2015.

¿A quién apelan principalmente?

Emakunde.



3. RELACIÓN DE NOTAS A PIE FUENTES DE DATOS



- > [1] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
- > [2] Se ha calculado a partir del presupuesto de Emakunde (7.326.000€) y de 22 plazas de personal técnico de igualdad a un coste estimado por unidad de 44.148€.
- > [3] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
[4] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
- > [5] Informe de género de alcaldías de ayuntamientos del País Vasco. 2019.
[6] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
[7] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
- > [8] <https://www.euskadi.eus/politicas-genero-museos-centros-de-arte/web01-a2kultur/es/>
[9] EMAKUNDE. Estrategias para la participación de las mujeres en las fiestas locales de la CAE.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_46_participacion_mujeres_fiestas_cae.pdf
[10] <https://www.emakunde.euskadi.eus/publicidad-comunicacion/webema01-contentproyect/es/>
- > [11] EUSTAT. Índice de Igualdad de Género 2019.
- > [12] EUSTAT. Cuenta Satélite del trabajo doméstico 2018.
[13] INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.
- > [14] EUSTAT. Cuenta Satélite del trabajo doméstico 2018.
[15] ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Avance del Anuario de Estadísticas 2019.
[16] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.
- > [17] DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES. Encuesta de pobreza y desigualdades sociales 2020.
[18] LANBIDE. Personas Beneficiarias de Renta de Garantía de Ingresos por Territorios Históricos durante el 2021.
- > [19] EMAKUNDE. Datos sobre la incidencia de la violencia machista contra las mujeres en la CAE-Datos 2020.
- > [20] EMAKUNDE. Evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE 2020.



Herri Ituna
berdintasunaren eta
emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko
bizitzaren alde.

Pacto de país por
la igualdad y
vidas libres de
violencia contra
las mujeres.