

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

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



2018

"La Evaluación de Impacto en Función del género en la Justicia"

Este documento ha sido elaborado para Emakunde y por Red2Red Consultores con la colaboración de Emakunde.

Diciembre 2017

ÍNDICE

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	19
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES	28
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	32
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:.....	37
3. LEGISLACIÓN.....	40
4. FUENTES DE DATOS	42
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	44
ESTUDIOS E INFORMES.....	44
MANUALES Y GUÍAS	45
RECURSOS WEB	45

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 parte de la sociedad, deberían estar incluidas de manera igualitaria en dicho conjunto normativo, 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 necesaria 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 androcéntrico, en el que el hombre es centro y medida de todas las cosas.

Por lo tanto, un análisis de género permitirá constatar que, en la administración de justicia, como 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. Esto ocurre fundamentalmente a nivel estatal, invirtiéndose esta tendencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en adelante 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. Concretamente la tasa de mujeres de entre 20 y 24 años en Euskadi en 2014¹, con una formación mínima de estudios secundarios alcanza el 86,6%, mientras que en el conjunto de España es del 71,4%, en la EU27 es del 84,6% y en la EU28 del 84,7%. Estos porcentajes son muy similares en el caso de los hombres.

En cuanto a los estudios superiores, el alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en la CAE en el curso académico 2015-2016, es de 66.830 alumnas y alumnos, lo que supone un 13,75% del total del alumnado matriculado en centros del País Vasco en todos los niveles educativos. De esas 66.830 personas, el 52,72% son mujeres y el 47,28% son hombres. El porcentaje de mujeres es siempre superior, tanto en estudios de primer y segundo ciclo², como en estudios de postgrado,

¹ Dato más reciente disponible para comparar entre EU27, España y Euskadi.

² 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:

en másteres oficiales y en estudios de doctorado. 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 INE correspondientes al curso 2015-2016, el número de mujeres matriculadas en estudios de primer y segundo ciclo, así como de másteres oficiales, es superior al de los hombres. Sin embargo, es ligeramente inferior en estudios de doctorado.

Concretando algo más, en cuanto al alumnado de nuevo acceso a las Universidades de la CAE en el curso 2015-2016, se matricularon un total de 15.299 personas de las que 8.070 son mujeres, es decir, un 52,75%. De éstas, 4.362 accedieron a estudios relacionados con las ciencias sociales y jurídicas, más de la mitad.

La presencia de mujeres es claramente superior en ciencias de la salud, ciencias, artes y humanidades y ciencias sociales y jurídicas, mientras que sólo el 11,11 % del total de mujeres eligen ingeniería y arquitectura.

Alumnado de nuevo acceso a las Universidades de la CAE (tanto Públicas como Privadas). Curso 2015-2016	Total	Mujeres	% de mujeres
Total	15.299	8.070	52,75%
Artes y Humanidades	1.529	962	62,91%
Ciencias	825	426	51,63 %
Ciencias de la Salud	1.878	1.423	75,77 %
Ciencias sociales y jurídicas	7.631	4.362	57,16 %
Ingeniería y arquitectura	3.436	897	26,10 %

Elaboración propia a partir de Estadísticas de Educación del Eustat (2017)

Profundizando un poco más, y ahora sí, sólo en relación a las ciencias sociales y jurídicas, se comprueba que, por nivel de estudios universitarios finalizados, el número de mujeres es superior al de los hombres en casi todos los niveles.

Porcentaje de mujeres con estudios universitarios terminados en la CAE, según nivel de estudios curso 2015-2016										
	Total		1º y 2º ciclo		Grados		Másteres		Tesis aprobadas	
	Total	% M	Total	% M	Total	% M	Total	% M	Total	% M
Total	13.654	55,22 %	929	41,22 %	8.709	57,3 %	3.172	54,4 %	844	51,8 %
CC. soc y jurídicas	6.341	61,20 %	49	49 %	4.389	61,9 %	1.600	60,7 %	303	55,8 %

Elaboración propia a partir de Estadísticas de Educación del Eustat actualizados a 2017

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.

- **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 relativa al personal docente de las Universidades de la CAE, por sexo y territorio histórico en el curso 2015-2016.

Presencia de mujeres y hombres docentes en las Universidades de la CAE, curso 2015-2016								
	Total		Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
Total	5.838		880		3.159		1799	
Personal docente estudios universitarios (CAE)	M	H	M	H	M	H	M	H
	44 %	56 %	47 %	53 %	43,9 %	56,1 %	42,7 %	57,2 %

Elaboración propia a partir de Estadísticas de educación de Eustat actualizadas a 2017.

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 a puestos como el de catedrático o profesor emérito. En la siguiente tabla se muestra el personal docente de las Universidades de la CAE por categoría profesional y sexo, 2015-2016.

Porcentaje de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales en las Universidades de la CAE, curso 2015-2016			
	Total	Mujeres	Hombres
Total	8.441	50,8 %	49,2 %
Personal docente	5.838	44,0 %	56,0 %
Adjunto/a	13	38,5 %	61,5 %
Asociado/a	727	39,0 %	61,0 %
Ayudante/auxiliar	423	60,8 %	39,2 %
Catedrático/a-Profesor/a ordinario/a	489	24,8 %	75,2 %
Colaborador/a	276	54,0 %	46,0 %
Contratado/a	870	44,5 %	55,5 %
Emérito/a	17	5,9 %	94,1 %
Profesor/a experto/a	53	35,8 %	64,2 %
Profesor/a Titular- Agregado/a	1.985	45,2 %	54,8 %
Sustituto/a	595	55,8 %	44,2 %
Visitante	55	23,6 %	76,4 %
Otro personal	335	37,9 %	62,1 %

Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Eustat actualizadas a 2017

Hasta el momento hemos podido comprobar que una mayor presencia de mujeres en el ámbito universitario como alumnado, no significa que éstas vayan a ocupar mayoritariamente puestos como personal docente e investigador una vez finalizada su formación. Por lo tanto, es

relevante desde el punto de vista del impacto de género, analizar las trayectorias profesionales completas, desde la etapa formativo-educativa hasta la transición hacia el mercado laboral, 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.

Una última aproximación a la segregación ocupacional existente en el ámbito universitario, desde el punto de vista del personal docente, es el análisis de la distribución del personal en los diferentes departamentos de la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco, con campus en Bizkaia y Gipuzkoa³. Los departamentos se componen de una dirección, una secretaría académica y una secretaría administrativa. De 15 direcciones de departamento, 9 son ocupadas por hombres y 6 por mujeres, las secretarías académicas están ocupadas por 8 hombres y 7 mujeres y las secretarías administrativas por 1 hombre y 14 mujeres. Vemos pues que los puestos directivos están ocupados en su mayoría por hombres y los administrativos por mujeres.

Por materias llama la atención la desigual distribución de mujeres y hombres docentes según la disciplina que imparten. Así, se observa que los departamentos de Sociología y Trabajo Social, Filosofía de los Valores y Antropología Social, Psicología Social y Metodología de las Ciencias del comportamiento o Derecho Eclesiástico del Estado están compuestos en su mayoría por mujeres y los de Derecho Administrativo, Constitucional y Filosofía del Derecho, Derecho Civil, Lengua Vasca y Comunicación y Economía Aplicada están compuestos en su mayoría por hombres. Resulta una excepción el departamento de Derecho de la Empresa, compuesto en su totalidad por mujeres, aun siendo un ámbito tradicionalmente reservado a los hombres.

- Presencia en profesiones relacionadas con el ámbito jurídico

Según datos del Eustat a 1 de julio de 2017, sólo un 5,98% del personal de la Administración en la CAE trabaja en la administración de justicia, es decir, de 42.813 personas, sólo 2.559 son personal de justicia, entendido como personal público, siendo 1.959 mujeres (un 76,5%) y 600 hombres (un 23,45%). 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 11,26%.

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

³ Datos extraídos de la página web de la Universidad del País Vasco

Judicatura

Según el Informe de la estructura de la carrera judicial del Consejo General del Poder Judicial referido a 2017, los jueces y juezas, así como magistrados y magistradas en activo en el conjunto del Estado son 5.367 con una media de edad de 49,3 años y una antigüedad media de 18,2 años. De estas personas, 2.827, es decir, el 52,7% son mujeres y 2.540, el 47,3% son hombres.

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

Porcentaje de mujeres en los órganos judiciales a nivel estatal	
ÓRGANO	% mujeres
Tribunal Supremo	12,8 %
Audiencia Nacional	37,1 %
Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo	33,3 %
Tribunal Superior de Justicia	36,1 %
Tribunal Superior de Justicia pendientes de destino	62,0 %
Audiencia Provincial	37,7 %
Juzgado de los Penal	61,1 %
Juzgado de los Contencioso Administrativo	43,0 %
Juzgado de lo Social	55,6 %
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	54,2 %
Juzgado de Menores	60,5 %
Juzgado de primera instancia e instrucción	66,3 %
Registro Civil exclusivo único	61,5 %
Juzgado de lo Mercantil	32,8 %
Juzgado de Violencia sobre la Mujer	69,2 %

Elaboración propia a partir de Informe carrera judicial del CGPJ 2017

De nuevo 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, 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.

Por Comunidades Autónomas, sólo Andalucía, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja tienen más de un 50% de mujeres juezas y magistradas en sus juzgados y tribunales. De todas ellas País Vasco se mantiene en cabeza con un 60,8%.

En concreto en la CAE, los juzgados y tribunales están compuestos por 232 jueces, juezas, magistrados y magistradas, de una media de edad de 47,7 años y una antigüedad de 16,1 años. De éstas, 141 son mujeres, es decir, un 60,8 % y 91 son hombres, un 39,2 %.

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

Porcentaje de mujeres por tipo de órgano judicial en la CAE	
ÓRGANO	% mujeres
Tribunal Superior de Justicia	27,0 %
Tribunal Superior de Justicia pendientes de plaza	100 %
Audiencia Provincial	54,8 %
Juzgado de los Penal	68,7 %
Juzgado de los Contencioso Administrativo	45,4 %
Juzgado de lo Social	55 %
Juzgado de Vigilancia Penitenciaria	100 %
Juzgado de Menores	75 %
Juzgado de primera instancia e instrucción	69,7 %
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 2017.

Excepto en el Tribunal Superior de Justicia, los juzgados de lo contencioso administrativo, 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, así como la formación en igualdad de género del personal de juzgados y tribunales tiene suma importancia, 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, la memoria de la Fiscalía General del Estado de 2017 recoge información sobre procedimientos judiciales en los que la fiscalía mantiene seguimiento, actos delictivos, diligencias, sentencias, etc., pero no recoge estadísticas desagregadas por sexo relativas al personal de las diferentes fiscalías (Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Tribunal de Cuentas, etc...).

La memoria de la Fiscalía de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 2017, sin embargo, sí que aporta datos sobre el personal integrante de las Fiscalías en cada territorio histórico, pero igualmente estos datos no están desagregados por sexo.

Tan sólo podemos saber que la Fiscalía de la CAE tiene como plantilla orgánica a 3 fiscales, fiscal superior, teniente fiscal y un fiscal. La fiscalía provincial del Bizkaia tiene 51 fiscales, la de Gipuzkoa 29 y la de Araba 13.

Además, en la oficina fiscal de la CAE hay 4 plazas distribuidas en un gestor, 2 tramitadores y un funcionario de auxilio. La oficina fiscal de la fiscalía provincial de Bizkaia se encuentra formada por 47 funcionarios y funcionarias, la de Gipuzkoa por 24 y la de Araba por 14.

Estos datos no aportan información sobre el porcentaje de mujeres fiscales ni acerca de otras plazas de la oficina fiscal tales como las de gestión, tramitación y auxilio judicial. Por lo tanto, sería de interés disponer en un futuro de datos desagregados por sexo al respecto, para conocer la evolución comparada de la presencia de las mujeres con respecto a los hombres en este subsector.

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

Según el informe “El letrado de la Administración de Justicia en cifras, 2016” del Ilustre Colegio Nacional de Letrados de la Administración de Justicia, la plantilla de letrados de la administración de justicia está compuesta por 4.185 puestos de trabajo en toda España, contando a titulares, vacantes, personal sustituto y de refuerzo. Por sexos la distribución es de un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

En relación a la CAE, hay 193 personas que ejercen como letradas y letrados de la administración de justicia, sin embargo, no son accesibles datos recientes desagregados por sexo al respecto. Sería de interés entonces disponer de dichos datos para conocer la evolución de mujeres y hombres en este subsector.

Procuraduría

Según la memoria anual del Consejo General de Procuradores de 2016, el número total de procuradoras y procuradores en todo el territorio nacional era, a diciembre de 2016, de 10.252, de los cuales 3.425 eran mujeres, es decir, un 33,4 %.

Aterrizando estos datos a la realidad vasca, cabe destacar que por Colegios Profesionales, el de Araba tiene 46 personas colegiadas, de las que 19 son mujeres y 27 hombres. El de Bizkaia tiene 218 personas colegiadas, de las que 62 son mujeres y 156 hombres. Y el de Gipuzkoa tiene 96 personas colegiadas, de las que 33 son mujeres y 63 son hombres.

En la siguiente tabla, se reflejan las proporciones de mujeres en los diferentes colegios de procuradores:

Porcentaje de mujeres en los colegios de procuradores de la CAE		
	Total	% mujeres
Total estatal	10.252	33,4 %
Araba	46	41,3 %
Bizkaia	218	28,4 %
Gipuzkoa	96	34,3 %

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

En los tres colegios de procuradores, la proporción de mujeres procuradoras es menor a la de los hombres.

Abogacía

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.

Según la información proporcionada por cada uno de los Colegios, la proporción de hombres colegiados es 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 %.

Notarías

Según la información proporcionada por el Ilustre Colegio Notarial del País Vasco, el número de notarías en activo actualmente 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 notarias al frente.

No se han podido obtener datos a nivel nacional ya que las estadísticas del Consejo General del Notariado se refieren únicamente a actos jurídicos como inmuebles, hipotecas y sociedades.

- 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 de género es, sin duda, el que manifiesta la máxima expresión de la desigualdad.

La Ley Orgánica 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.

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, a octubre de 2017, los casos⁴ de violencia de género, tanto activos como inactivos, en todo el territorio nacional eran de 421.241. De éstos sólo 1.040 se dieron en el País Vasco, estando todos ellos en situación de inactivos.

Así mismo, la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, señala que en lo que llevamos de 2017 se han interpuesto 82.198 denuncias por violencia de género en el conjunto del territorio español. Esta cifra en la CAE es de 2.628.

El número de víctimas mortales del año 2017 hasta noviembre es de 45 mujeres, de las que 2 se han producido en la CAE.

En relación a otros tipos de violencia contra las mujeres, según los datos recogidos en el informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE. Datos estadísticos de 2016 y primer semestre de 2017”, a lo largo de 2016 se registraron por la Ertzaintza 3.774 mujeres víctimas de algún tipo de violencia, entre las 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.

En el primer semestre de 2017 ha habido un incremento en el número de mujeres víctimas, aunque no varía demasiado con respecto al mismo periodo del año anterior.

Porcentaje de mujeres víctimas de violencia (%)	
Violencia de pareja o expareja	74 %
Violencia intrafamiliar	20 %
Violencia sexual	6 %

Elaboración propia a partir del informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE. Datos estadísticos de 2016 y primer semestre de 2017”, de Emakunde.

En el primer semestre de 2017, el porcentaje de víctimas ha aumentado en un 5,92 %, con respecto al primer semestre de 2016.

⁴ 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.

- 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.

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.

Esta invisibilidad de las mujeres en el interior de las cárceles, así como la falta total de políticas penitenciarias diseñadas desde la perspectiva de género, afecta por un lado, a su cotidaneidad como internas y por otro lado, a sus posibilidades de reinserción social.

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 de justicia.eus solo se hace referencia a las subvenciones para programas de inclusión 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. En concreto, según datos del INE, el total de personas condenadas por sentencia firme en España en 2016 fue de 271.526, de las que 219.280, un 80,7 % eran hombres y 52.246, un 19,2 % eran mujeres. Además, en cuanto a población reclusa, en España a enero de 2017 había 59.703 personas recluidas en prisión, contando tanto a personas penadas como en situación preventiva, de las que 55.238 eran hombres, un 92,52 % y 4.465 mujeres, un 7,48 %.

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.

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	5,4 %	94,6 %	37
Lesiones	9,09 %	90,91 %	396
Tortura y delitos contra la integridad	8,9 %	91,1 %	484
Delitos contra la libertad sexual	2,5 %	97,5 %	79
Delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico	7,9 %	92,04 %	830
Delitos contra la seguridad colectiva	7,9 %	92,1 %	367
Delitos contra el orden público	14,41 %	85,6 %	437
Otras infracciones penales	4,4 %	95,7 %	344
Total infracciones penales	8,6 %	91,4 %	2.974

Elaboración propia a partir de estadísticas de detenciones efectuadas por la Ertzaintza de enero a septiembre de 2017.

Por otro lado, según el **Servicio Vasco de Gestión de Penas**, servicio público del Gobierno Vasco que se encarga de velar por el cumplimiento efectivo de las medidas impuestas por juzgados y tribunales, en 2016 un total de 2.919 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 373, es decir, un 12 % eran mujeres.

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.

Según la memoria del SVGP de 2016, **las medidas alternativas a prisión** pueden ser trabajos en beneficio de la comunidad, suspensiones de ejecución de penas y medidas de seguridad. De las 2.919 personas

penadas, aproximadamente un 87% eran hombres, mientras que solo un 12% eran mujeres.

En la siguiente tabla se aprecian estos datos con mayor claridad:

Medidas alternativas a prisión gestionadas por el SVGP 2016				
	Mujeres		Hombres	
Trabajos en beneficio de la comunidad (TBC)	199	53,35 %	1.627	63,90 %
Suspensión de la ejecución	167	44,77 %	885	34,76 %
Medidas de seguridad	7	1,88 %	34	1,34 %
TOTAL	373	12,78 %	2.546	87,22 %

Datos extraídos de la memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP), 2016

También 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.

En la siguiente tabla se aprecia que los hombres pasan por estos planes de intervención en mayor medida que las mujeres en todos los tipos de intervención.

Planes de intervención gestionadas por el SVGP 2016				
	Mujeres		Hombres	
Trabajos en beneficio de la comunidad (TBC)	330	61,57 %	1.936	50,05 %
Talleres de seguridad vial	130	24,25 %	1.016	26,27 %
Programa de violencia de género (Gakoa)	0	0 %	230	5,95 %
Tratamiento de deshabituación	52	9,70 %	568	14,68 %
Tratamiento de salud mental	24	4,48 %	118	3,05 %
TOTAL	536	12,17 %	3.868	87,83 %

Datos extraídos de la memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVGP), 2016

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 modelo alternativo 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 el ámbito familiar y según la memoria del **Servicio de Mediación Intrajudicial (SMI)** de 2016, los asuntos a tratar versaron 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. El SMI es uno de los instrumentos más importantes para conseguir la restauración y reparación del daño que se haya causado. Del total de personas intervenientes en los procesos de mediación, un 50,38 % fueron mujeres. En cuanto a los expedientes ya cerrados con mediación y acuerdo, de las personas intervenientes, un 51,16 % eran mujeres, mientras que en los casos en los que no fue posible un acuerdo, un 49,63 % de las personas intervenientes eran mujeres.

Justicia juvenil

En relación con la justicia juvenil, uno de los instrumentos básicos para su planificación, gestión y evaluación son los planes de justicia juvenil. En la actualidad, se está ejecutando el IV Plan, cuya vigencia abarca de 2014 a 2018. Su finalidad es dar respuesta a las demandas provenientes de la Fiscalía y los Juzgados de Menores de la CAE.

Según la evaluación del III plan de justicia juvenil que estuvo vigente hasta 2012, el perfil de las personas infractoras, tanto en España como en la CAE, es de un varón de aproximadamente 16 a 17 años, aunque el porcentaje de mujeres que cometen algún acto delictivo es mayor en la CAE que en el resto de las Comunidades Autónomas.

Según datos más recientes del INE, en 2016 un total de 12.928 menores⁵ fueron condenados por sentencia firme en España, de los que 2.582 fueron mujeres, un 19,98 %.

En cualquier caso, parece que el perfil de las personas menores infractoras responde en mayor proporción a hombres que a mujeres.

⁵ 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 éstas mayores dificultades para desarrollarse en todo su potencial y acceder a las mismas oportunidades.

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

El 28,1% de la población en España accede a estudios universitarios, según datos de 2015 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Esta cifra es ligeramente inferior a la media europea que es del 33,6 %.

Por otro lado, analizando el contexto geográfico, demográfico y económico, podemos observar 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.

Indicadores del contexto geográfico, demográfico y económico en España y la CAE, ambos性別						
	Población total (hab.)	Porcentaje población 0-29 años	PIB per cápita (euros)	Tasa de actividad	Tasa de paro	Porcentaje población que han completado estudios postobligatorios
España	46.624.382	30,5	23.290	59,5	22,1	57,5 %
CAE	2.189.257	27,2	30.459	56,7	14,8	70 %

Elaboración propia a partir de datos del MECD de 2015

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

Porcentaje de mujeres matriculadas en Ciencias Sociales y Jurídicas en la CAE			
	Total	Mujeres	Hombres
Total	7.631	57,16 %	42,84 %
Cc. Sociales y Jurídicas Universidades Públicas	4.780	57,58 %	42,43 %
Cc. Sociales y Jurídicas Universidades Privadas	2.851	56,47 %	43,53 %

Elaboración propia a partir de datos del Eustat, curso 2015-2016

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 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 Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2015-2016, 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:

Número de becas concedidas en el total de las Universidades Públicas españolas y en la Universidad del País Vasco				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Sin especificar
Total Universidades Públicas	515.182	247.864	154.443	112.875
Universidad el País Vasco	5.744	2.902	1.423	1.419

Elaboración propia a partir de estadísticas del MECD curso 2015-2016

Podemos apreciar en esta tabla que el número de mujeres que reciben becas para estudios tanto de Grado como de Master es superior que el de los hombres. De todo ello podemos extraer como conclusión que, si bien siguen existiendo sesgos de género que influyen en las elecciones formativas de mujeres y hombres, las mujeres tienen un fácil acceso a los estudios universitarios en la CAE.

- **Acceso al empleo y a la carrera profesional:**

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

En concreto, en el Grado de Derecho, con respecto a quiénes se graduaron en 2010, un 70 % de los estudiantes de 1º y 2º ciclo tenían contrato indefinido cuatro años después, solo por debajo del alumnado del Grado de Informática.

En cuanto a la **inserción laboral** de mujeres que han finalizado enseñanzas de primer y segundo ciclo de Ciencias Sociales y Jurídicas, la tasa de afiliación a la Seguridad Social es ligeramente superior a la de los hombres. También lo es en Artes y Humanidades y en Ciencias

de la Salud pero no en Ingenierías y Arquitectura. En la siguiente tabla se muestran datos de afiliación el primer y cuarto año tras finalizar los estudios.

Tasa de afiliación a la Seguridad Social en estudios de primer y segundo ciclo por rama de estudios, Universidades españolas						
	2011			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Primer y Segundo Ciclo	43,4 %	42,9 %	44,3 %	64,4 %	64,1 %	64,9 %
Ciencias Sociales y Jurídicas	44,5 %	44,8 %	43,8 %	63,8 %	64,1 %	63,2 %
Ingeniería y Arquitectura	46,9 %	42,2 %	48,8 %	67,2 %	63,2 %	68,8 %
Artes y Humanidades	30,4 %	31,0 %	29,3 %	48,8 %	50,8 %	45,1 %
Ciencias de la Salud	43,7 %	43,9 %	42,9 %	71,4 %	71,1 %	72,4 %

Elaboración propia a partir de datos del MECD cohorte de egresados 2009-2010

Sin embargo, resulta curioso que cuando se trata de estudios de master, los datos se invierten siendo inferior la tasa de afiliación de las mujeres con respecto a la de los hombres, tanto en Ciencias Sociales y Jurídicas, como en Ingenierías y Arquitectura. En Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud, la tasa de afiliación de las mujeres está por encima que la de los hombres.

Tasa de afiliación a la Seguridad Social en estudios de master por rama de estudios, Universidades españolas						
	2011			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Master	57,9 %	56,9 %	59,1 %	65,3 %	64,6 %	66,2 %
Ciencias Sociales y Jurídicas	51,9 %	50,6 %	53,9 %	63,2 %	61,7 %	65,3 %
Ingeniería y Arquitectura	64,2 %	61,4 %	65,7 %	68,9 %	67,2 %	69,7 %
Artes y Humanidades	50,6 %	50,6 %	50,5 %	56,4 %	57,1 %	55,5 %
Ciencias de la Salud	73,4 %	73,6 %	72,8 %	75,6 %	76,0 %	74,8 %

Elaboración propia a partir de datos del MECD cohorte de egresados 2009-2010

Así pues, parece que las mujeres tienen más dificultades 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.

Asimismo, una mayor empleabilidad de las mujeres en las carreras relacionadas con las humanidades y las ciencias de la salud, supone su presencia en sectores económicos donde la remuneración media es menor que en sectores como la Arquitectura u otras disciplinas técnicas.

En la CAE, la tasa de afiliación de las personas licenciadas en Derecho en la Universidad del País Vasco fue del 46% en 2014, tres puntos por debajo de las personas licenciadas en Derecho a nivel nacional. Por sexos, la tasa de afiliación de las mujeres fue inferior a la de los hombres en los dos casos.

En la siguiente tabla se recogen datos comparativos a nivel estatal y de la CAE (tanto en Universidades Públicas como Privadas) en 2014, sobre afiliaciones, autónomos, indefinidos y quienes trabajan en algo acorde con su nivel formativo, según sexo.

Afiliaciones a la Seguridad Social de alumnado de Universidades Públicas y Privadas, a nivel estatal y de la CAE								
	Tasa de afiliación		% autónomos		% indefinidos		% acordes con nivel formativo	
Lic. Derecho	M	H	M	H	M	H	M	H
A nivel estatal	49 %	50 %	14 %	18 %	68 %	73 %	55 %	61 %
Universidad País Vasco	41 %	54 %	9 %	21 %	81 %	55 %	59 %	58 %
Universidad de Deusto	54 %	49 %	17 %	20 %	61 %	67 %	76 %	48%

Elaboración propia a partir de datos del MECD inserción laboral cohorte de egresados 2009-2010

La tasa de afiliación es superior en el caso de los hombres, excepto en la Universidad de Deusto, el porcentaje de autónomos es siempre superior en el caso de los hombres, con contrato indefinido hay más hombres que mujeres excepto en el caso de las graduadas en la Universidad del País Vasco y en cuanto a quienes desarrollan trabajos acordes a su formación, sólo es más alto el porcentaje de hombres a nivel nacional pero no en la CAE, donde es superior el porcentaje de mujeres.

En cuanto a la **base de cotización** que mujeres y hombres tienen tras finalizar sus estudios, tanto para estudios de primer y segundo ciclo como estudios de master, las mujeres tienen en todas las ramas de enseñanza, una base de cotización inferior a la de los hombres.

En la siguiente tabla se muestran las bases de cotización, el primer y cuarto año tras finalizar los estudios de primer y segundo ciclo, en el total de las Universidades españolas:

Bases de cotización tras finalizar estudios de primer y segundo ciclo, Universidades españolas

	2011			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Primer y Segundo Ciclo	22.578,79	21.647,47	23.730,18	23.735,80	22.484,03	25.484,06
Ciencias Sociales y Jurídicas	22.470,19	21.544,99	24.304,41	22.797,91	21.822,65	24.784,19
Ingeniería y Arquitectura	23.084,43	21.916,08	23.466,47	25.737,60	24.206,31	26.281,35
Artes y Humanidades	24.207,03	23.589,18	25.275,67	22.105,29	21.349,40	23.642,90
Ciencias de la Salud	22.596,87	22.440,31	23.174,03	25.506,45	25.188,06	26.593,37

Elaboración propia a partir de datos del MECD cohorte de egresados 2009-2010

En esta otra tabla se muestran las bases de cotización, el primer y cuarto año tras finalizar los estudios de master, en las Universidades españolas:

Bases de cotización tras finalizar estudios de master, Universidades españolas

	2011			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Master	24.062,35	22.979,96	25.319,08	25.540,08	23.970,63	27.445,02
Ciencias Sociales y Jurídicas	24.706,70	23.069,58	26.690,16	25.247,12	23.351,93	27.725,34
Ingeniería y Arquitectura	23.686,08	22.035,76	24.458,09	27.367,01	25.476,54	28.297,46
Artes y Humanidades	22.435,49	21.723,75	23.351,39	24.004,50	22.947,69	25.479,89
Ciencias de la Salud	27.164,56	26.553,98	28.593,40	28.055,24	27.250,91	29.903,16

Elaboración propia a partir de datos del MECD cohorte de egresados 2009-2010

El análisis de todos los datos anteriores nos demuestra 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, aunque en la CAE los datos son mejores y los salarios que perciben siguen estando por debajo de los de los hombres. Por lo tanto, las mujeres tienen más difícil el acceso al mercado laboral relacionado con la justicia que los hombres.

- **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, podemos observar 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 2014 era de 19.286 €. En el caso de los hombres esta renta asciende a 24.414 €, mientras que para las mujeres esa renta se queda en 14.526 €.

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

Tasa de paro	Tasa de paro femenina	Tasa de paro masculina
EU 28	8,7	8,4
España	21,4	18,1
CAE	13,6	13,3

Elaborada a partir de datos del Eustat, 2016.

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

Tasa de ocupación	Tasa de ocupación femenina	Tasa de ocupación masculina
EU 28	61,4	71,8
España	54,3	64,8
CAE	62,2	68,9

Elaborada a partir de datos del Eustat, 2016.

Estos indicadores, unidos a otros como el salario cuya media es inferior para las mujeres y el riesgo de pobreza o de exclusión social para las familias monoparentales, encabezadas en su mayoría por madres solas según datos del Eustat, 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 límites⁶:

- “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

⁶ Según datos del Ministerio de Justicia.

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.

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 Drogas y el Delito (UNODC).

Además, según la memoria del Servicio de Atención a Víctimas (SAV) de la CAE, un total de 148 personas fueron atendidas en este servicio, en relación al servicio concreto de asesoramiento en materia de justicia gratuita.

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

- **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 2016 el 19%, siendo la media en la UE 28 del 11%. Estas cifras son más altas en el caso de los hombres. En España en concreto hay un 22,7 % de hombres que no concluyen los estudios de Secundaria, frente al 15,1% 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 2016 del 7,9%. El porcentaje de mujeres sigue estando por debajo, siendo solo un 5%, frente al 10,7% de hombres.

En cuanto a la tasa de analfabetismo, en la CAE es nula hasta los 24 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 la tasa se eleva al 2,3% de las mujeres frente al 0,9% de 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, 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 de atención telefónica a las mujeres 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 de atención telefónica a las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres, 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 que tenga dudas o necesidad de solicitar información al respecto. Al igual que el teléfono **016**, servicio telefónico prestado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e 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. Es un servicio presencial de orientación gratuita, confidencial, individual y personalizada acerca de cualquier aspecto relacionado con la violencia y el proceso por el que se pasa. También ofrece la asistencia a un programa psicosocial que tiene como finalidad acompañar a la víctima, de manera que no sufra la llamada victimización secundaria, derivada de las deficiencias del sistema jurídico penal y que provoca en las víctimas ansiedad e indefensión.

Según la memoria del SAV, el servicio atendió en 2016 en su totalidad de funciones a 2.276 personas, de las que 1.883, es decir, un 80,54 % fueron mujeres. Los principales motivos para asistir a este servicio fueron la violencia de género en un 52 % de las ocasiones y la violencia intrafamiliar en un 21 %.

Además, para aquellas mujeres víctimas de violencia de género, que por sus especiales circunstancias económicas, formativas o sociales tengan especiales dificultades, existen **procedimientos de concesión de ayudas económicas**, siempre que se cumplan 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.

Por último, conforme a la 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 Autonómico, las mujeres víctimas de violencia de género podrán solicitar vivienda de alquiler a Etxebide (Servicio vasco de vivienda) siempre que se cumplan una serie de requisitos que, en cualquier caso, son más laxos que para otro tipo de solicitantes.

2.3. 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. 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, el Tribunal Constitucional y la Fiscalía General del Estado.

A modo de ejemplo y aunque no estrictamente en el ámbito de la justicia sino en el ámbito político, en una sesión conjunta del Congreso de los Diputados y el Senado para conmemorar 40 años de Estado de Derecho en España, las personas intervenientes 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.

- **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, una vicepresidencia, salas jurisdiccionales, sala de gobierno y gabinete técnico. Las salas jurisdiccionales son las de lo civil, lo penal, lo contencioso administrativo, lo social y lo militar y están compuestas por magistrados y magistradas. En todas ellas, excepto en la sala de lo social, hay mayoría abrumadora de hombres. En la sala de gobierno no hay ninguna mujer.

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, una vicepresidencia y dos salas, cada una de ellas compuesta por 6 magistradas y magistrados. De los 12, sólo 2 son mujeres, ocupando una de ellas la vicepresidencia del tribunal. La presidencia está ocupada por un hombre.

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 el Fiscal General del Estado es un hombre.

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.

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 por un hombre y una sala de gobierno compuesta por magistradas y magistrados natos y electos. En este caso hay igualdad ya que hay 6 mujeres y 6 hombres, además de una secretaria de gobierno.

La **Fiscalía Superior del País Vasco** ejerce la representación del Ministerio Fiscal en la Comunidad Autónoma. Desde este mismo año, esta representación está asumida por una mujer. La Fiscalía de la Comunidad Autónoma se estructura en Fiscalías Provinciales en cada uno de los territorios históricos.

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

El **Departamento de Trabajo y Justicia** del Gobierno Vasco es el organismo con competencias en administración de justicia en Euskadi. Se estructura en dos **Viceconsejerías**, la de Trabajo y Seguridad Social y la de **Justicia**. Tanto en el Departamento como en la Viceconsejería hay mujeres al frente. Y también son mujeres quienes encabezan las tres Direcciones dependientes de la Viceconsejería de Justicia, estas son, la Dirección de la Administración de Justicia, la Dirección para la modernización de la oficina judicial y fiscal y la Dirección de Justicia.

- **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 está compuesto por 15 personas de las que 6 son mujeres. Los cargos son una presidenta, 2 vicepresidentes, 8 vocales de los que 4 son mujeres, un vocal Secretario, un vocal Tesorero, un letrado y una secretaria. Podemos considerar 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 consejo de gobierno se compone de un decano, una vicedecana, un bibliotecario, un tesorero, una secretaria, 4 diputadas y 3 diputados. Un total de 12 personas de las que 6 son mujeres. Vemos pues que hay igualdad 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 diputados y 5 diputadas. Es decir, de estas 14 personas, 5 son mujeres. En este caso no hay paridad ya que la representación de mujeres es inferior al 40%.

Ilustre Colegio de Abogados de Gipuzkoa: su consejo de gobierno se compone de una decana, un vicedecano, un secretario, 7 diputados y 6 diputadas. La representación de mujeres supera en este caso el 40%.

Ilustre Colegio Notarial del País Vasco: Ostenta la representación y defensa de la profesión notarial. Su junta directiva está compuesta por un decano, 2 vicedecanos, un tesorero, una secretaria, un censor y una censora. De sus 7 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** es la única Universidad pública y entre sus estudios de Grado encontramos el de Derecho en dos de sus campus, Bizkaia y Gipuzkoa. Su equipo de gobierno está compuesto por una Rectora, un Secretario General, 3 Vicerrectores (uno por cada campus), 8 Vicerrectorados, cinco de ellos encabezados por mujeres y una Gerenta. De un equipo de 14 personas, 7 son mujeres incluyendo el cargo de mayor responsabilidad. Podemos afirmar que hay igualdad.

Por otro lado, el equipo decanal de la facultad de Derecho está compuesto mayoritariamente por mujeres ya que lo componen una decana, 4 vicedecanas, un vicedecano, una secretaria académica y dos administrativas.

La **Universidad de Deusto** es una Universidad privada, confesional, especializada en ciencias sociales, económicas y jurídicas. Su equipo de gobierno está compuesto por un rector, 2 vicerrectoras, 5 vicerrectores, un secretario general, una decana, cinco decanos y un director económico financiero. La única mujer decana lo es de la facultad de Derecho. De 16 personas que integran el equipo, solo 3 son mujeres. No existe en este caso representación equilibrada.

La facultad de Derecho de esta Universidad tiene un equipo decanal compuesto por un decano, 2 vicedecanas, un secretario de facultad, 3 directores, 2 directoras y un gerente. De 10 personas, 4 son mujeres. En este caso hay representación equilibrada ya que la presencia de mujeres no es inferior al 40%.

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

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.

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 el Consejo General del Poder Judicial donde hay representación equilibrada. Mientras que en los segundos hay mayor presencia de mujeres con alguna excepción.

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 persiste 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 y la imposibilidad de promocionar en la carrera profesional. 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.

Además, las mujeres en general y las juristas en particular, están invisibilizadas o se transmite de ellas una imagen estereotipada.

Todo ello se analiza en las siguientes dimensiones:

- **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 frivolizando 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 Instituto de la Mujer, 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 "Juez 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 la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, como La Comisión Asesora para un uso no sexista de la Publicidad y la Comunicación, Begira, 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**

También el mal funcionamiento de la administración de justicia puede provocar lo que se denomina “victimización secundaria” ya que se provoca a la víctima un daño adicional al derivado del propio delito de violencia.

Ese mal funcionamiento o violencia institucional se traduce en una inadecuada atención a la víctima que, defraudada por el sistema, abandona el proceso jurídico penal en cualquiera de sus fases. Pierde confianza en las instituciones y en los profesionales que intervienen de una u otra manera en el proceso.

Una escasa formación en género del personal que trabaja en las instituciones, no sólo de la administración de justicia, sino también de las instituciones sanitarias, sociales y policiales, hace que se criminalice a la víctima haciendo recaer en ella la responsabilidad del delito.

Posibles soluciones a este problema serían una formación adecuada de las y los profesionales involucrados en el proceso jurídico penal y del personal del resto de instituciones implicadas, así como medidas de sensibilización y una voluntad política de cooperación interinstitucional.

- **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 irreflexibilidad, 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, aunque siguen siendo minoría, van ocupando estos espacios.

- **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, las mujeres trabajadoras dedican el doble de tiempo que los hombres al cuidado de personas dependientes, especialmente hijos y nietos. Además, las mujeres también dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, tanto dentro del hogar (tareas domésticas) como fuera, es decir, aquellas actividades que necesitan un desplazamiento (compras y servicios, trayectos al colegio, médico, etc...). Por el contrario, los hombres dedican más tiempo al ocio, a la vida social y a la diversión.

Por otro lado, la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, relativa a datos de 2012 (CVL12) en la CAE, confirma que las mujeres dedican más 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 que hombres formadas en ciencias jurídicas, 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.

Para poner solución a esto 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”.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada, en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados.</p> <p>Promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole, exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.</p> <p>Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido en la LOIEMH</p>	Art. 23 Ley 4/2005 Art. 24.1. Ley 4/2005 Objetivo G12. VI PIMH OE 4.1. PEIO 2014-2016
<p>Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.</p> <p>Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.</p> <p>Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.</p> <p>Promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo del sector público.</p>	Art. 51, a, b, c, d L.O. 3/2007 O.E. 1.5 PEIO 2014-2016
<p>Prohibir presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ya sea a través de emisiones publicitarias o a través de cualquier otro medio. Prohibir la difusión de contenidos que inciten a la violencia contra las mujeres.</p> <p>Fomentar el uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación.</p> <p>Velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promoviendo el conocimiento y difusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	Art. 26.1,2,3 Ley 4/2005 Art. 36 L.O. 3/2007

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Conseguir un 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, es el objetivo de las políticas públicas. Por ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.</p> <p>Incluir la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Garantizar un igual derecho a la educación de mujeres y hombres.</p>	Art. 28 Ley 4/2005 Art. 23.1 L.O. 3/2007 Art. 24.1 L.O. 3/2007
<p>Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentar una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento de las universidades que integran el sistema universitario vasco.</p>	Art. 33.1 Ley 4/2005
<p>Promover que los hombres se responsabilicen del trabajo doméstico.</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.</p> <p>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.</p> <p>Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.</p>	Art. 35 Ley 4/2005 Art. 47 Ley 4/2005 Art. 44.1. L.O. 3/2007 O.E. 2.3. PEI 2014-2016

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
<p>Promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p> <p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado.</p> <p>Aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>	Art. 36 Ley 4/2005 Art. 5 L.O. 3/2007 Art. 42.1. L.O. 3/2007
Contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres.	Art. 47 /2005
Promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia contra las mujeres .	Art. 51.1 Ley 4/2005
Garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible.	Art. 55 Ley 4/2005

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi

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 Autonómico

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.

Plan Estratégico Universitario 2012-2017

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

VII Plan de Igualdad (en fase de elaboración)

ÁMBITO ESTATAL

Constitución española, 1978

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

Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016)

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

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

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

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

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

ÁMBITO EUROPEO

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

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	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de población de 20 a 24 años que ha superado al menos los estudios secundarios por países. Mujeres 2015 Tasa de analfabetismo de la población de 10 y más años de la CAE, por edad, según sexo, 2011 	<u>Estadísticas de enseñanzas no universitarias. Nivel de instrucción</u> <u>Tasa de analfabetismo</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado por países y nivel de enseñanza según la Clasificación Internacional Normalizada de Educación, 2015 Alumnado de nuevo acceso a las Universidades de la CAE, según el nivel de estudios y sexo, 2015-2016 Alumnado matriculado en las Universidades de la CAE según nivel de estudios y sexo, 2015-2016 Alumnado matriculado en las Universidades de la CAE, según titularidad del centro y sexo, 2015-2016 Alumnado que finalizó estudios en las Universidades de la CAE, según nivel, rama de estudios y sexo, 2015-2016 Personal docente de las Universidades de la CAE, por sexo y territorio histórico, curso 2015-2016 Personal docente de las Universidades de la CAE por categoría profesional y sexo, curso 2015-2016 	<u>Estadísticas de enseñanzas universitarias</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado que terminó estudios de primer y segundo ciclo, por tipo de estudios y sexo, 2015-2016 Alumnado que terminó másteres oficiales por sexo, 2015-2016 Alumnado con tesis doctorales aprobadas por sexo, 2015-2016 	<u>Estadísticas enseñanzas universitarias INE</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Informe “Datos y cifras del sistema universitario español, 2015-2016” (Acceso a la educación universitaria por sexo y becas concedidas para estudios de Grado y Master por sexo). 	<u>Datos estadísticos sobre enseñanzas universitarias del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD)</u>	Anual

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> Personal al servicio de la Administración de la CAE por ámbito según sexo, 2017 Tasa de ocupación por país y sexo, 2016 Tasa de paro por país y sexo, 2016 	<u>Estadísticas ocupación Y paro Eustat</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Informe "Datos y cifras del sistema universitario español, curso 2015-2016" (Inserción laboral). 	<u>Datos estadísticos sobre inserción laboral de alumnado universitario, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Renta personal media por sexo, 2014 	<u>Estadísticas sobre nivel de renta personal Eustat</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Personas condenadas por sentencia firme en España por sexo, 2016 Población reclusa en España, por ámbito territorial y sexo 	<u>Estadísticas del INE sistema penitenciario</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Víctimas de violencia contra las mujeres en 2016 y primer semestre de 2017 en la CAE. 		Mensual
<ul style="list-style-type: none"> Víctimas de actos delictivos en la CAE durante 2016, por sexo 	<u>Datos estadísticos del informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE”</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Personas penadas en la CAE, por sexo 	<u>Datos estadísticos 2016 de la memoria del Servicio de Atención a la Víctima (SAV), del Gobierno Vasco</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Personas atendidas en procesos de mediación familiar 	<u>Datos estadísticos 2016 del Servicio Vasco de Gestión de Penas (SVP)</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Menores condenados por sentencia firme, por sexo 2016 	<u>Datos estadísticos 2016 del Servicio de Mediación Infrajudicial (SMI) del Gobierno Vasco</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Infracciones penales según tipo de infracción y sexo, 2017 	<u>Estadísticas del INE de personas condenadas 2016</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Infracciones penales según tipo de infracción y sexo, 2017 	<u>Estadísticas delictivas Ertzaintza</u>	Anual

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- CONSEJO GENERAL DE PROCURADORES DE ESPAÑA. [Memoria anual 2016](#)
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (2017). [Informe sobre la estructura de la carrera judicial](#)
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO. [Memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas \(SVP\)](#). 2016.
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO. [Memoria del Servicio de Atención a la Víctima \(SAV\) 2016](#).
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO. [Memoria del Servicio Vasco de Gestión de Penas \(SVP\)](#). 2016
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO. [Memoria del Servicio de Mediación Intradjudicial \(SMI\)](#) 2016
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO. [IV Plan de Justicia Juvenil 2014-2018](#)
- EMAKUNDE (2016). [Mujeres y hombres en Euskadi](#). Emakunde.
- EMAKUNDE (2016). [Políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma del País Vasco](#). Emakunde.
- EMAKUNDE (2016). Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación (BEGIRA). [Memoria anual de actividad](#).
- EMAKUNDE (2017). [Informe “Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAE”. Datos estadísticos de 2016 y primer semestre 2017](#)
- EUSTAT. [Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2012 \(CVL12\)](#).
- FISCALÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. [Memoria 2017 \(ejercicio 2016\)](#).
- ILUSTRE COLEGIO NACIONAL DE LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Informe [“El letrado de la Administración de Justicia en cifras. Informe 2016”](#).
- [ILUSTRE COLEGIO NOTARIAL DEL PAÍS VASCO](#) (2016).
- INE (2016). [Mujeres y hombres en España](#). INE

- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Observatorio de la imagen de las mujeres. Informe 2014
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO. ENCARCELAMIENTO DE MUJERES. ESTÍBALIZ DE MIGUEL CALVO. El castigo penitenciario de la exclusión social y la desigualdad de género. Estudio 2014.
- UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (2017). Informe de resultados. Evaluación para el acceso a la Universidad.

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.
- Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco
- Asociación de Mujeres Juristas Themis
- Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE)
- Asociación Española de Mujeres Juristas

