

**25
ANIVERSARIO DE LA IV
CONFERENCIA MUNDIAL
SOBRE LAS MUJERES
BEIJING, 1995**

DE BEIJING A LA ACTUALIDAD, AVANCES EN IGUALDAD EN EUSKADI

**HACIA UN PACTO DE PAÍS POR LA IGUALDAD Y
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**



*Euskadi,
bien común*



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



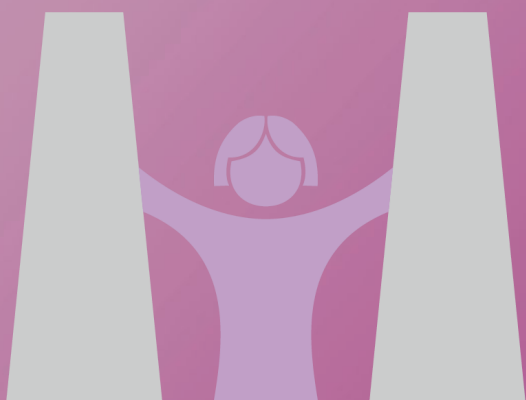
BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



**GENERATION
EQUALITY**

25

ANIVERSARIO DE LA IV
CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE
LAS MUJERES BEIJING, 1995



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

*Euskadi,
bien común*



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Título: HACIA UN PACTO DE PAÍS POR LA IGUALDAD Y VIDAS LIBRES DE
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Edita: Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer

Elaborado por: Emakunde-Instituto Vasco de la mujer

Fecha: Junio de 2022

ÍNDICE



pg. **01**

INTRODUCCIÓN

pg. **03**

SALUD

pg. **05**

EDUCACIÓN

pg. **07**

TIEMPO DE
TRABAJO NO
REMUNERADO

pg. **09**

EMPLEO

pg. **11**

PARTICIPACIÓN
SOCIOPOLÍTICA

pg. **13**

VIOLENCIA
MACHISTA
CONTRA LAS
MUJERES

pg. **15**

POBREZA Y
EXCLUSIÓN
SOCIAL

pg. **17**

EN UN VISTAZO



INTRODUCCIÓN



La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en 1995 en Beijing (China) implicó un pacto político mundial inédito por la igualdad de mujeres y hombres y supuso un punto de inflexión para el desarrollo de las políticas de igualdad a todos los niveles.

Como resultado de dicha conferencia se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, un programa con objetivos y medidas donde los gobiernos se comprometieron conjuntamente a avanzar en el desarrollo y consolidación de los derechos de las mujeres en el mundo. En la IV Conferencia, junto con el empoderamiento de las mujeres y las niñas, se estableció **la integración de la perspectiva de género** como la estrategia global para promover la igualdad de mujeres y hombres; la estrategia que hace que las experiencias, necesidades e intereses de las mujeres, así como las de los hombres, sean una dimensión integral del diseño, la implementación seguimiento y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Así la Declaración y la Plataforma se convirtieron, y continúan siendo, uno de los instrumentos internacionales fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad en todos los países y promover la rendición de cuentas sobre los avances realizados.

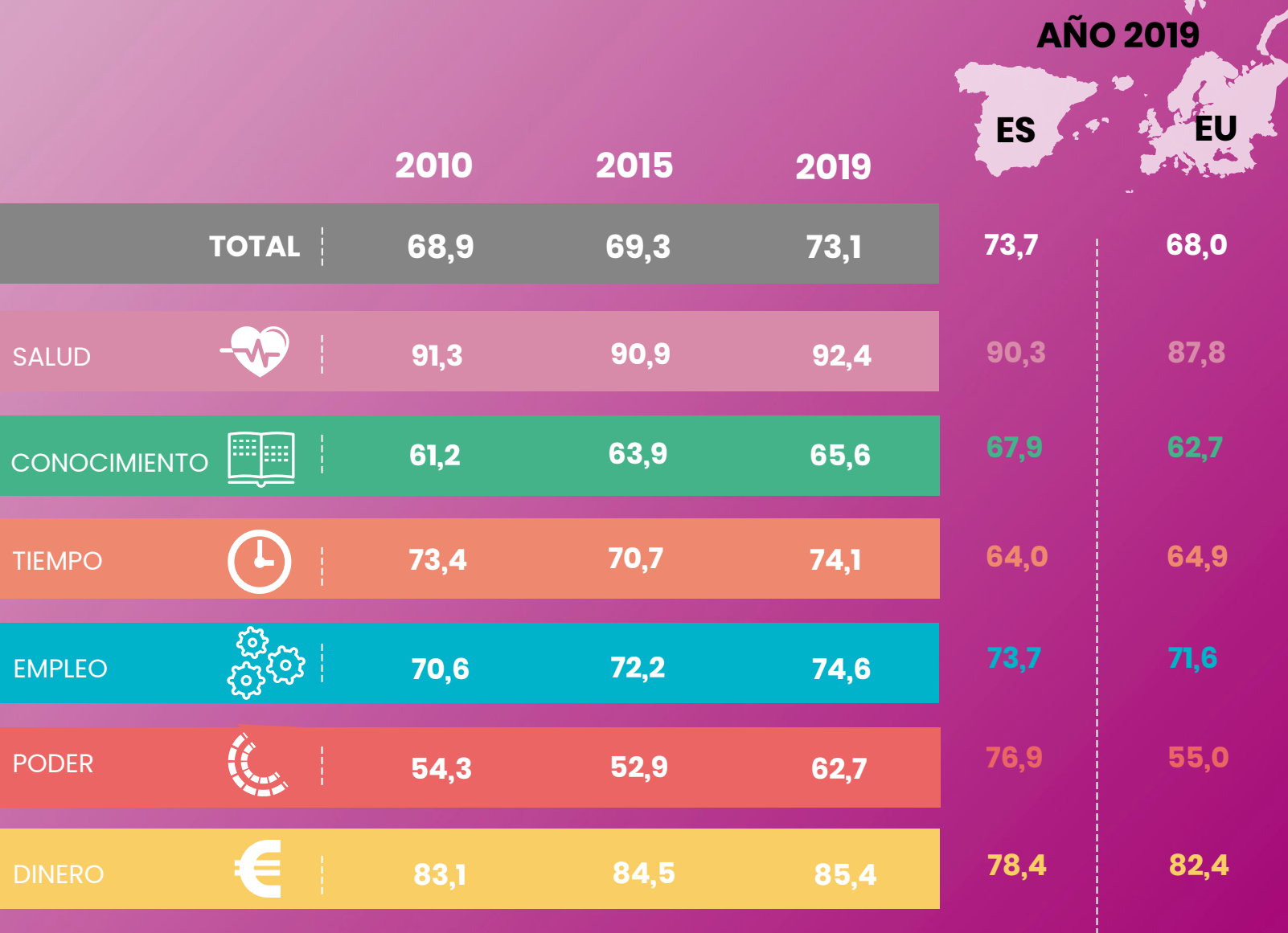
En los más de 25 años transcurridos, ha habido importantes avances en muchos aspectos de la vida de las mujeres y niñas. Sin embargo, muchos de los desafíos identificados en 1995 siguen siendo relevantes hoy en día como la brecha salarial, la distribución desigual del trabajo no remunerado y la violencia machista contra las mujeres, entre otros.

Según Naciones Unidas, en 2021 ningún país en el mundo había logrado la igualdad de mujeres y hombres, ni el empoderamiento de las mujeres y niñas. Por ello, a lo largo de 2021, en el marco de la campaña Generation Equality de ONU MUJERES, se definieron un conjunto de acciones concretas en seis ámbitos de acción prioritarios que requieren una atención más urgente para el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los próximos 5 años.



La finalidad de esta guía es dar a conocer los avances más significativos de la sociedad vasca en materia de igualdad desde la celebración de la IV Conferencia, así como también identificar los principales retos a través de una serie de datos cuantitativos que se han considerado más significativos entre los disponibles, considerando un amplio abanico de fuentes de información.

Para seleccionar y estructurar los contenidos de esta guía, hemos tenido en cuenta las esferas que en dicha Plataforma de Acción fueron consideradas cruciales para incidir en el logro de la igualdad real, así como las distintas dimensiones que componen el Índice de Igualdad de Género (en adelante IIG) diseñado por el EIGE (Instituto Europeo de Igualdad de Género). Este índice, que Euskadi calcula periódicamente, nos proporciona una visión sobre la situación de igualdad en Europa y permite realizar comparaciones entre los países miembros y estudiar la evolución de los mismos. De esta manera, podemos medir el impacto de las políticas de igualdad y visibilizar aquellas áreas que precisan ser mejoradas en las dimensiones que componen el índice: empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud.



La salud es una construcción histórica, social, cultural y subjetiva, de carácter multifactorial y complejo, que ha ido variando a lo largo del tiempo y que, a la vez, varía según distintos contextos.

Actualmente, tanto el sexo como el género son reconocidos como determinantes de la salud que juegan un importante papel en las diferentes brechas de salud existentes entre mujeres y hombres. Sin embargo, durante muchos años la atención sanitaria ha carecido de un adecuado tratamiento desde la perspectiva género obviando que mujeres y hombres enfermamos y morimos de forma diferente y desigual: de forma diferente porque existen diferencias biológicas y de forma desigual porque la posición que ocupan en la estructura social condiciona sus roles, hábitos, comportamientos y oportunidades, que generan desigualdades sociales en la salud de las personas. No tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en el análisis de enfermedades ha llevado a no diagnosticar suficientemente algunas enfermedades en mujeres, confundir síntomas o prevenir y paliar erróneamente.

Durante los últimos años, la perspectiva de género ha ido progresivamente ganando terreno en el ámbito sanitario. Poco a poco se van realizando más investigaciones con datos desagregados por sexo; los equipos profesionales van adquiriendo conciencia de la importancia de prestar atención al relato de la persona en torno a su cuerpo y sus dolencias; y se va incorporando en el análisis el enfoque de la salud subjetiva.

La percepción que las mujeres tienen sobre su estado de salud es hoy mejor que la de hace años y su esperanza de vida se ha incrementado paulatinamente.



A pesar de ello, vivir más años no significa que los años vividos sean en un buen estado de salud. Las enfermedades crónicas se han incrementado en los últimos años entre las mujeres, sobre todo entre las más mayores y la presencia de problemas relacionados con la salud mental, medida en síntomas de ansiedad y depresión, es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Éstos, por su parte, sufren de manera desproporcionada algunos problemas de salud (suicidio, adicciones, VIH/SIDA...) que también deben ser abordados y que derivan de un modelo de masculinidad sexista basado en la invulnerabilidad, la despreocupación por el cuidado y el autocuidado o la asunción de conductas de riesgo como muestra virilidad.

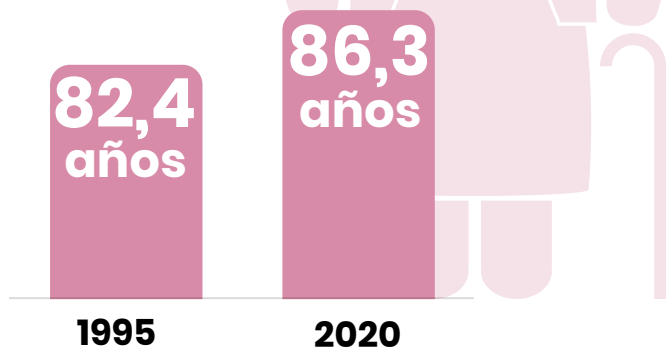
Con todo, sigue habiendo una situación de desigualdad en la esfera de la salud que perjudica en mayor medida a las mujeres y por ello, es necesario desarrollar líneas de trabajo que promuevan las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.

En la CAE la dimensión de Salud del índice de Igualdad de Género es, de todas, la que presenta una tasa más próxima a la igualdad completa entre hombres y mujeres. Es la única dimensión en la que la leve desigualdad es el producto de la mejor situación de las mujeres.

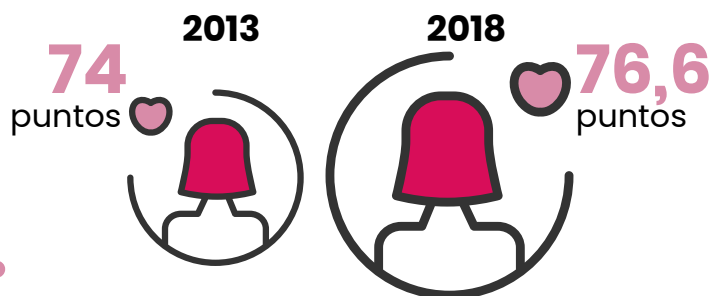


	2010	2015	2019
SALUD	91,3	90,9	92,4

La **esperanza de vida** de las mujeres vascas se sitúa actualmente en **86,3 años** (la de los hombres en 80,7), lo que supone una mejora de cuatro años con respecto a hace 25 años.¹



El **índice de calidad de vida relacionada con la salud** de las mujeres también ha **crecido** en más de dos puntos en los últimos cinco años.²



El **82,1% de las mujeres percibe su salud como buena o muy buena**, porcentaje que se ha incrementado de forma ininterrumpida desde 2002.²

2002

BUENA O MUY BUENA

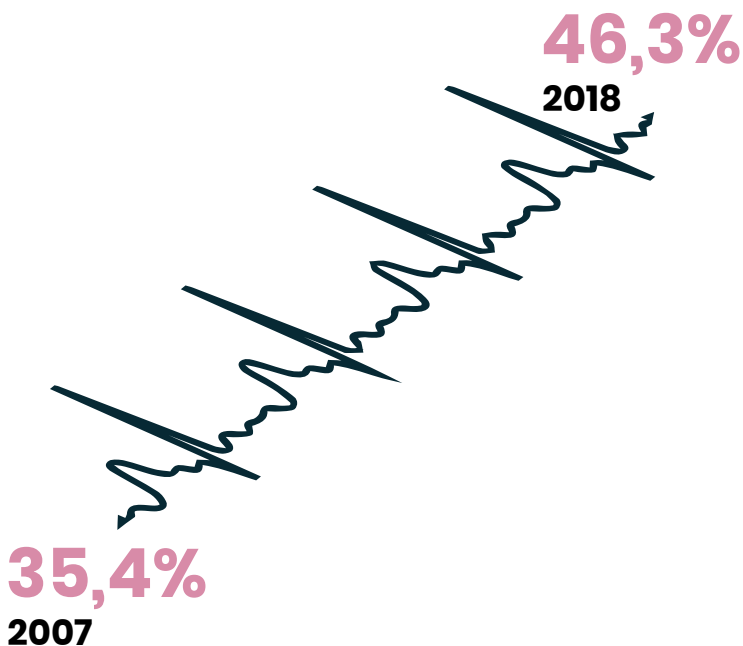
59,9%

2018

BUENA O MUY BUENA

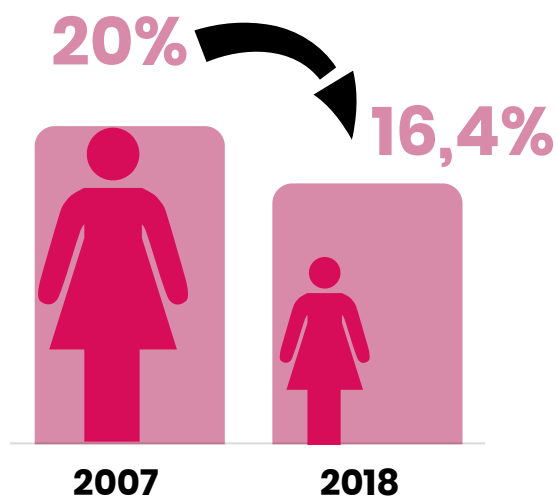
82,1%

El porcentaje de mujeres que convive con algún **problema crónico se ha incrementado** casi 11 puntos desde 2007.²



El porcentaje de mujeres con **síntomas de ansiedad y depresión** (16,4%) es mayor que el de los hombres (9,3%).²

Aunque entre 2007 y 2018 se observó una mejora (la tasa se redujo cerca de 4 puntos) a raíz de la pandemia derivada por la **Covid-19** los problemas de salud mental **podrían haberse acentuado**.



Fuentes de datos:

1. **EUSTAT**. Indicadores demográficos básicos.

2. **EUSTAT**. Encuesta de Salud del País Vasco.

La educación en tanto que derecho humano es un factor indispensable para el progreso económico y social de las personas y de las sociedades. El pleno acceso a la educación, así como el ejercicio y disfrute de la misma en condiciones de igualdad es un requisito fundamental para el empoderamiento de las mujeres y un instrumento básico para lograr los objetivos de igualdad de mujeres y hombres y de desarrollo social.

Con este objetivo, se ha producido en las últimas décadas una incorporación generalizada de las niñas y mujeres al sistema educativo, reconocida y garantizada por la legalidad internacional, europea, estatal y de la CAE.

La realidad que se dibuja a día de hoy muestra una mayoritaria presencia de mujeres en los estudios de bachillerato y universitarios, aunque significativamente menor en la formación profesional. Esta incorporación de las mujeres a todos los niveles y la igualdad jurídica en materia educativa, han contribuido a la creencia generalizada de que se ha conseguido la igualdad de oportunidades real entre chicas y chicos en este ámbito. Los datos sobre el mejor rendimiento académico de las chicas y menor abandono escolar junto a su creciente, aunque todavía inferior, presencia en especialidades científico-tecnológicas tradicionalmente reconocidas como “masculinas”, han contribuido a reforzar esta creencia.

Sin embargo, y aun reconociendo los logros alcanzados, persisten desigualdades que han de ser tenidas en cuenta.

En este sentido, no se ha logrado la generalización de un modelo coeducativo que trabaje de forma integral en la erradicación de



las discriminaciones por razón de sexo, que promueva el empoderamiento de las chicas y la concienciación e implicación de los chicos para que ejerzan también de agentes de cambio por la igualdad.

Además, persisten aún formas de organización y enseñanza, valores, lenguaje, referentes, cultura y estructuras intrínsecamente discriminatorias que toman “lo masculino” como referencia universal y que siguen socializando de manera diferenciada desde las edades más tempranas a mujeres y a hombres.

Por otro lado, siguen dándose situaciones de participación desigual entre el personal docente según niveles educativos y categorías profesionales, así como en las distintas ramas de conocimiento.

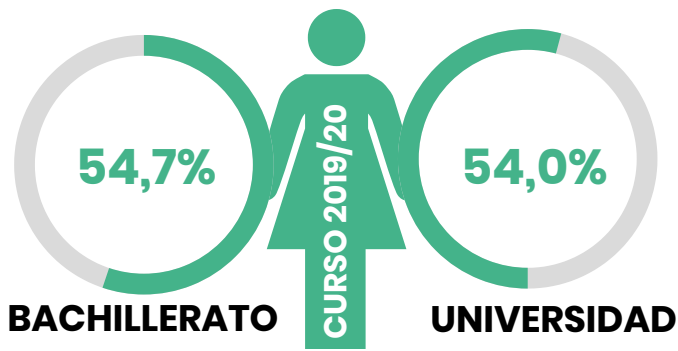
Todo ello define una clara línea de trabajo futura para las autoridades educativas que, en cumplimiento con los mandatos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad, promueva un modelo educativo encaminado verdaderamente a la coeducación.

En la CAE el Índice de Igualdad de Género en la dimensión Conocimiento ha mejorado algo más de cuatro puntos porcentuales en los últimos años, pasando de 61,2 puntos en 2010 a 65,6 en 2019.

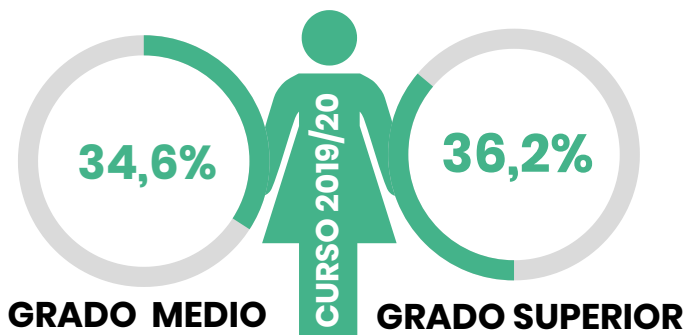


EDUCACIÓN

Actualmente las mujeres son **mayoría** entre el alumnado matriculado en **Bachillerato**¹ y en la **Universidad**.³



La representación de mujeres en la **Formación Profesional** aún es **minoritaria**, lo que refleja la segregación en la elección de los itinerarios formativos.¹



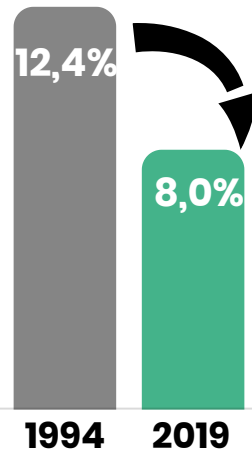
La presencia de **mujeres docentes ha crecido** especialmente en las **universidades**, donde ha aumentado en 11 puntos porcentuales durante los últimos 15 años.



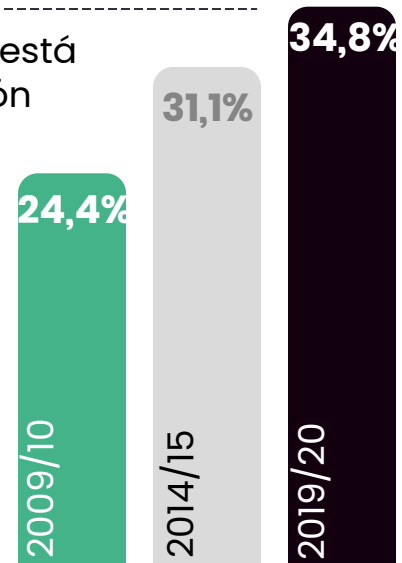
Fuentes de datos:
1. EUSTAT. Estadísticas de Actividad Escolar.
2. EUSTAT. Indicadores Estructurales.
3. EUSTAT. Estadísticas Universitaria.
4. UPV-EHU. Igualdad en cifras

La tasa de abandono escolar prematuro

de las mujeres ha ido disminuyendo progresivamente y se sitúa actualmente en el 8%. Una cifra cerca de cuatro puntos porcentuales menor que la de hace 25 años e inferior a la de los hombres (9,6%).²

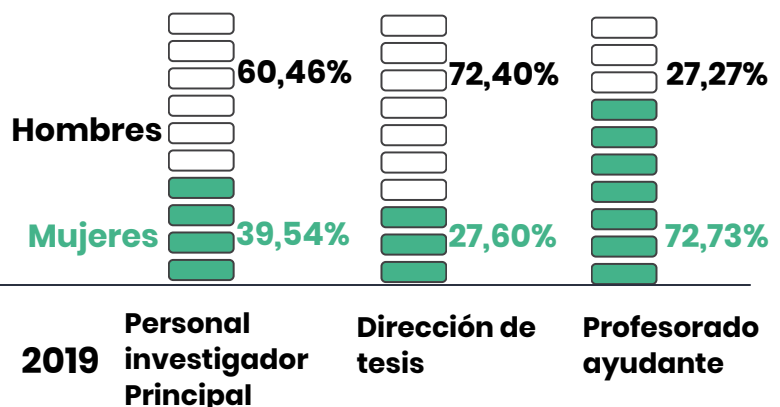


Esta brecha también está presente en la elección de los estudios universitarios. Aunque en los diez últimos años la **presencia de mujeres en estudios científicos-tecnológicos se ha incrementado**

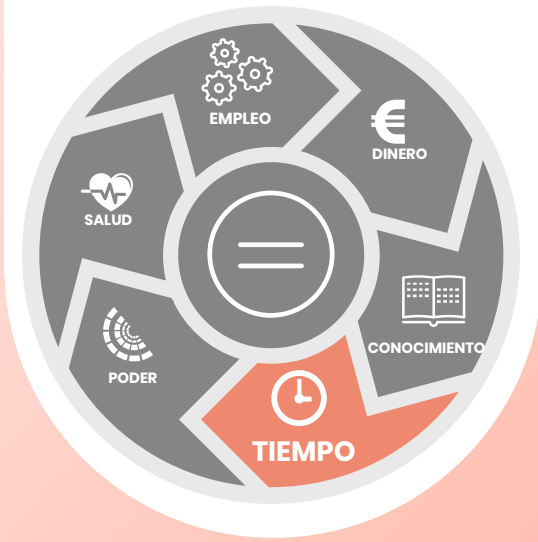


en 10 puntos, **actualmente sólo el 34,8%** de las personas matriculadas en estudios relacionados con la **Ciencia, Ingeniería y Arquitectura** en las universidades de la CAE son mujeres,³ mientras que los hombres matriculados en grados de la rama de Ciencias de la Salud representan el 22,4%.

La presencia de mujeres es **minoritaria** entre el **Personal Investigador Principal** (39,5%) y entre quienes **dirigen las tesis** (27,6%). En cambio, suponen la mayor parte del profesorado ayudante (72,7%).⁴



TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO



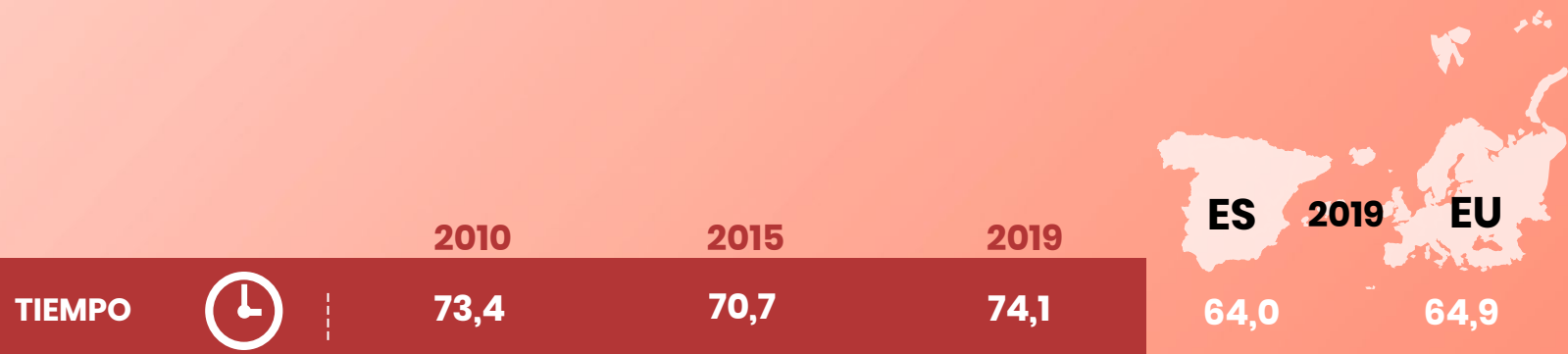
A pesar de los cambios y avances logrados en las últimas décadas, la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes sigue recayendo fundamentalmente en las mujeres y esta desigualdad en el ámbito privado constituye uno de los obstáculos fundamentales en el avance hacia una sociedad igualitaria.

Las mujeres vascas dedican más tiempo a las tareas domésticas, así como al cuidado de niños y niñas y otras personas dependientes que los hombres, asumiendo dobles o incluso triples jornadas de trabajo. Esta sobrecarga, además de perjudicar su salud y calidad de vida, repercute en el tiempo libre del que disponen para la realización de otras actividades, como son actividades de ocio o de práctica deportiva. También el desarrollo profesional y la trayectoria laboral de las mujeres está fuertemente condicionada por su mayor participación en estas tareas y, en consecuencia, el nivel de ingresos presentes y futuros. Las posibilidades de que las mujeres accedan o no al mercado laboral, de forma estable o con intermitencias, de manera completa o parcialmente, están en gran medida marcadas por las necesidades de cuidado.

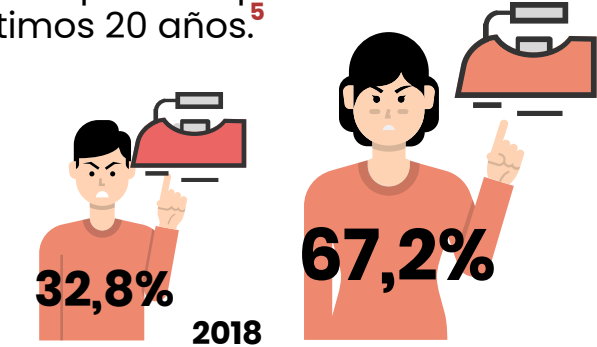
Durante la última crisis derivada de la pandemia de la Covid-19 se ha hecho visible que las tareas de cuidado son imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad y se ha puesto encima de la mesa la importancia de considerar este asunto no como una cuestión particular, sino como un problema social para el que hay que buscar soluciones de carácter global que involucren a las instituciones, las empresas, la comunidad, los hombres...

Con todo, parece claro que la corresponsabilidad social en los trabajos de cuidados y del hogar que debería haber acompañado a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo sigue siendo un importante desafío que hay que afrontar para alcanzar una sociedad igualitaria y justa para mujeres y hombres.

En la CAE la dimensión de Tiempo del Índice de Igualdad de Género ha experimentado un ligero incremento en los últimos años, pasando de una puntuación de 73,4 en 2010 a 74,1 puntos en 2019.



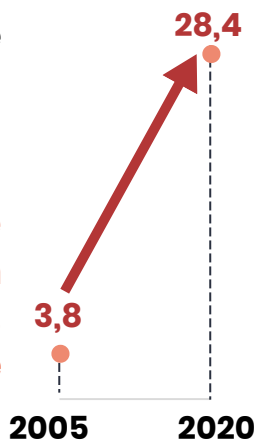
Las mujeres asumen dos tercios del trabajo doméstico que se produce dentro de los hogares. Aunque la corresponsabilidad es aún hoy un desafío, lentamente los hombres han ido incrementando su participación siete puntos porcentuales en los últimos 20 años.⁵



Las **dificultades para conciliar la vida laboral y personal** repercuten en el hecho de que sean mujeres casi el **77%** de las personas en edad activa (16-69 años) que **ha interrumpido su actividad laboral** por problemas asociados a la conciliación.³

Aunque son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a medidas de conciliación, cada vez son más los hombres que las solicitan.

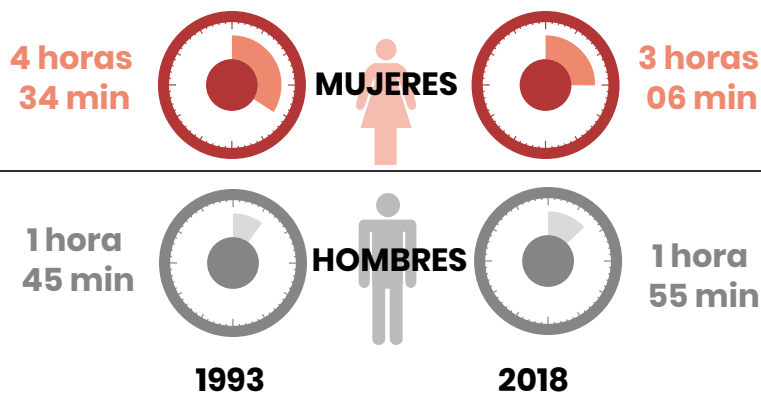
El porcentaje de **hombres** que ha solicitado **una excedencia para el cuidado de hijos e hijas** es en **2020 siete veces superior al de 2005**.



TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO

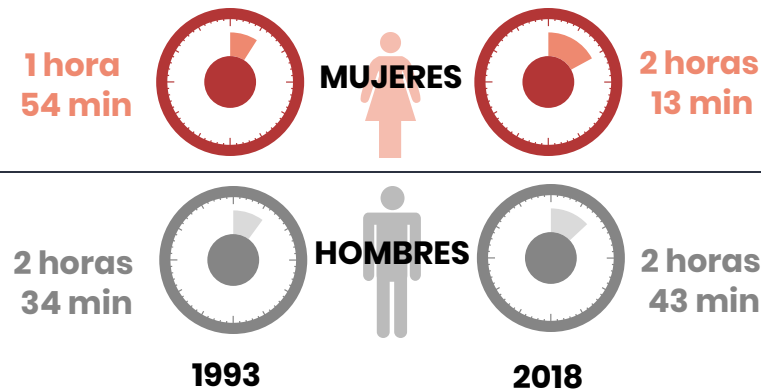
La diferencia en el tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo doméstico ha descendido en los últimos 25 años, si bien de media las mujeres **dedican 1 hora y 11 minutos más a este trabajo que los hombres**.² La diferencia también se reproduce entre la población ocupada, lo que se relaciona con la "doble jornada" de las mujeres.⁴

TIEMPO MEDIO DEDICADO AL TRABAJO DOMÉSTICO



El tiempo que las mujeres dedican al **ocio activo y practicar deporte** se ha incrementado casi 20 minutos en los últimos 20 años. Aunque se ha recortado la distancia **los hombres siguen dedicando más tiempo a estas actividades**: 2 horas y 43 minutos frente a 2 horas y 13 minutos de las mujeres.

TIEMPO MEDIO DEDICADO AL DEPORTE



Fuentes de datos:

1. **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**. Anual de Estadísticas del Ministerio.
2. **EUSTAT**. Encuesta de Presupuestos del Tiempo.
3. **DPTO. DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES DE GOBIERNO VASCO**. Encuesta de Familia y Hogares Vascos (EFH).
4. **EUSTAT**: Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
5. **EUSTAT**: Cuenta satélite del trabajo doméstico.

Durante las últimas décadas las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral de forma progresiva. Pese a los logros alcanzados, esta incorporación no se ha dado en clave igualitaria. La temporalidad y parcialidad; la brecha salarial; la discriminación en el momento de selección, promoción, retribución o contratación; los obstáculos para la conciliación de la vida personal y familiar en los distintos momentos vitales; las dificultades añadidas en el emprendizaje; la desigual presencia de mujeres y hombres por sectores económicos (segregación horizontal); la desigual participación en los puestos de mayor responsabilidad (segregación vertical) son, entre otros, elementos que siguen caracterizando el empleo remunerado de las mujeres. Además, todas estas desigualdades aumentan, en algunos casos de manera alarmante, cuando confluyen con desigualdades por razón de edad, discapacidad u origen.

A esto hay que añadir la incidencia negativa de la pandemia de la Covid-19 en el ámbito del empleo que ha agravado las brechas de género y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres.



La Covid-19 ha afectado más a las mujeres, ya que han sido estas las que han ocupado gran parte de los trabajos de primera línea para hacer frente al virus como las profesiones sanitarias (especialmente enfermeras y auxiliares de enfermería y geriatría), limpiadoras, cuidadoras internas, dependientas y cajeras de tiendas de alimentación y supermercados o profesionales de los servicios sociales. A su vez, las mujeres también han sido las más vulnerables a la pérdida de empleo.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad promoviendo las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando por que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

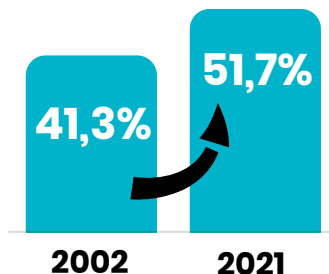
En la CAE la dimensión de Empleo del Índice de Igualdad General ha experimentado una mejora de cuatro puntos porcentuales, pasando de una puntuación de 70,6 en 2010 a 74,6 en 2019.

	2010	2015	2019	ES 2019	EU
EMPLEO	70,6	72,2	74,6	73,7	71,6

EMPLEO

Aunque la tasa de actividad masculina (60,9%) sigue siendo mayor, cada vez más mujeres buscan incorporarse al mercado laboral.

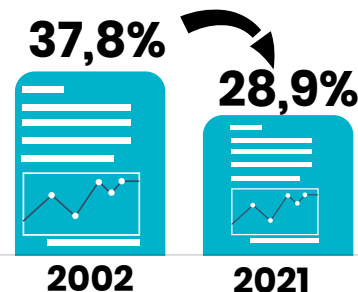
La **tasa de actividad** se ha incrementado en diez puntos en los últimos 26 años.¹



Las jornadas a tiempo parcial se presentan como una modalidad casi exclusiva de mujeres. En torno a **tres de cada cuatro contratos con jornada a tiempo parcial los ocupan mujeres** (76,6%).²



Aunque la temporalidad femenina ha ido descendiendo progresivamente en los últimos años, sigue presentando índices elevados. Actualmente casi **tres de cada diez mujeres** (28,9%) **tienen un contrato temporal**, un porcentaje notablemente superior al de los hombres (19,8%)²



Más de la mitad de las **mujeres ocupadas** en la CAE se concentran en los **sectores sanitario, de servicios sociales, del comercio al por menor, educación y hostelería**.



57,2%

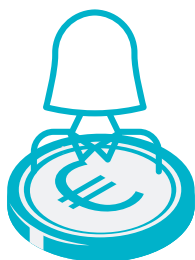
El **96,1%** de personas empleadas en el Sistema Especial de **Empleadas de Hogar** son mujeres.⁴



La **Brecha Salarial** (ganancia media anual) por persona trabajadora ronda el **19,5%** (2019), una cifra algo más favorable que en 2010 (23%). Mientras las mujeres perciben 26.197,62€ de media al año, los hombres reciben 32.529,17€.⁵



32.529,17€



26.197,62€

La proporción de hombres que ocupan puestos de dirección o gerencia es mayor que la de las mujeres y ellas están **sobrerrepresentadas** entre quienes ocupan **puestos administrativos, las personas que trabajaban en servicios personales y entre las personas vendedoras**.

Puestos	Mujeres	Hombres
dirección y gerencia	3,2%	5,8%

Personal	Mujeres	Hombres
contable, administrativo y otro de oficina	15,0%	7,2%

Personal de los servicios de	Mujeres	Hombres
restauración, personales, protección y ventas	26,8%	12,8%

Fuentes del datos:

1. **EUSTAT**. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.
2. **INE**. Encuesta de la Población Activa.
3. **EUSTAT**. Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
4. **OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)**. Informes anuales del mercado de trabajo provincial y municipal.
5. **EMAKUNDE**. La brecha salarial en la CAE.

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLITICA

La ausencia de mujeres o su infrarrepresentación en los órganos directivos de los poderes públicos, organizaciones y asociaciones de diferente índole supone incurrir en un déficit democrático que solo puede ser superado con el reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión.

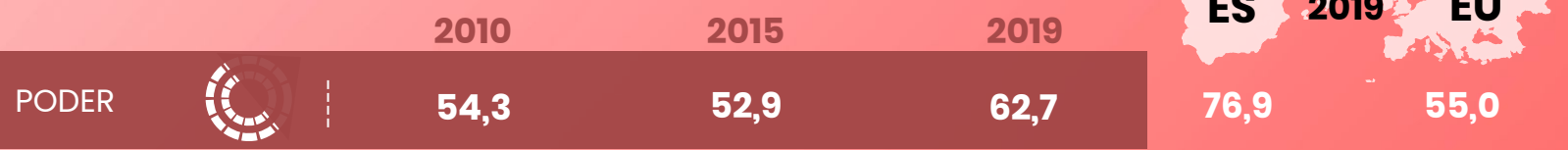
En los últimos años la presencia de mujeres en órganos de decisión de las instituciones públicas ha experimentado un importante avance en nuestro país. Más concretamente, cabe señalar que la ley vasca para igualdad estableció que al menos el 50% de las candidaturas en las elecciones al Parlamento Vasco y a las Juntas Generales debían estar ocupadas por mujeres. Este hecho produjo un salto cuantitativo histórico en los porcentajes de participación de las mujeres como candidatas, electas y parlamentarias que se ha traducido en una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los máximos órganos legislativos y ejecutivos a nivel autonómico, de territorio histórico y municipal.



Sin embargo, los logros protagonizados por las instituciones públicas no se han replicado en el sector económico privado donde los avances están siendo más modestos.

Así, el principal desafío pasa por seguir dando pasos para conseguir una presencia más igualitaria de mujeres y hombres en los consejos de administración de las principales empresas. En este sentido, el fomento de la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas ha sido una apuesta clave que hay que seguir reforzando.

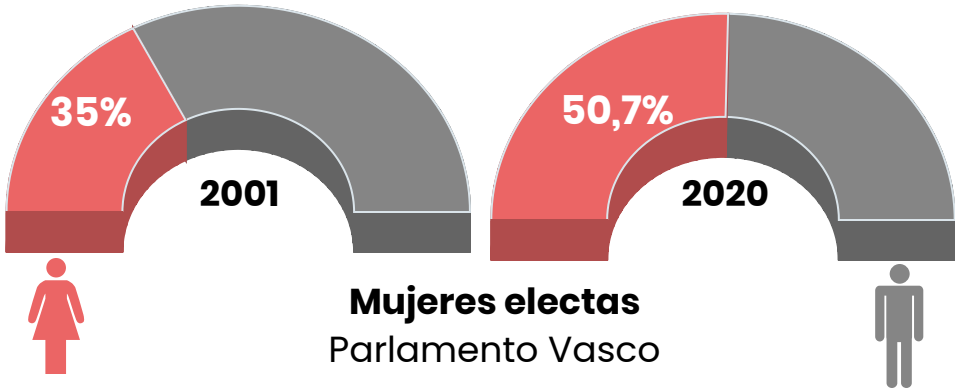
En la CAE la dimensión de Poder del Índice de Igualdad de Género es la que presenta mayor brecha de género de entre todas las que componen el índice (62,7 puntos), si bien ha tenido un comportamiento positivo en los últimos años (en 2010 el valor era de 54,3 puntos).



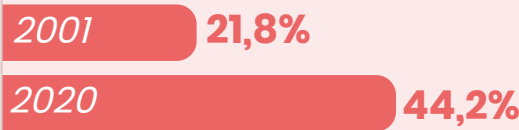
PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA



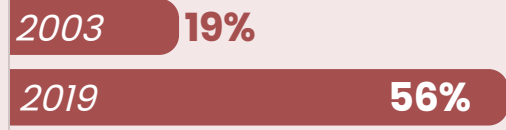
Desde que entrara en vigor la **Ley vasca de Igualdad de 2005** la participación de las mujeres en el **Parlamento Vasco** ha aumentado 15,7 puntos porcentuales.²



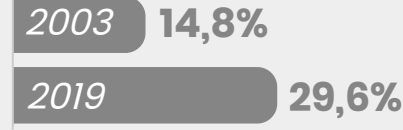
Mujeres en altos cargos GV



Diputadas

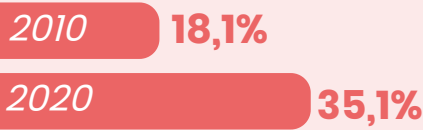


Alcaldesas en municipios vascos

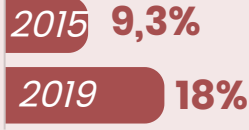


La presencia de **mujeres en altos cargos de Gobierno Vasco ha crecido** 22 puntos y en los cargos directivos de las **diputaciones** 37 puntos en los últimos 20 años. Además, el porcentaje de **alcaldesas** en los municipios vascos se ha duplicado en este periodo.¹

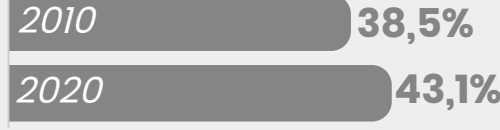
Consejeras en entidades financieras con sede en la CAE



Mujeres en Junta directiva Patronales vascas



Mujeres en comisión ejecutiva de los sindicatos mayoritarios en la CAE



En los últimos 10 años prácticamente se ha **duplicado** la presencia de **mujeres en órganos directivos en las entidades financieras** con sede en la CAE. También ha aumentado la participación de las mujeres en los **sindicatos** (5 puntos) y en las **patronales vascas** (9 puntos entre 2015 y 2019) si bien es cierto que la participación de las mujeres en estas entidades es todavía reducida (18%).¹



La presencia de mujeres en los **Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35** con sede en la CAE ha **crecido** 21 puntos desde 2010, aunque su participación se ha **estancado en los últimos cinco años**.¹



Fuentes de datos:
1. **EMAKUNDE**. Cifras 202-Mujeres y hombres en Euskadi.
2. **GOBIERNO VASCO**. Democracia Paritaria en Euskadi.

VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES



La violencia machista contra las mujeres es una vulneración de derechos humanos y la manifestación más extrema de la desigualdad histórica de las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Es importante tener presente que esta violencia no se reduce a agresiones aisladas, es una forma de relacionarse que otorga privilegios y contribuye a mantener la asimetría relacional y subordinación de las mujeres.

La violencia machista contra las mujeres sigue sumando un importante número de víctimas cada año en la CAE. Los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos, económicos (incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones) y los ámbitos donde se produce muy diversos (el familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos, el entorno virtual, etc.). Adopta múltiples formas (violencia por parte de la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, el acoso, etc.) y no hay un perfil concreto de mujeres que la sufren.

Durante muchos años esta violencia ha estado naturalizada y silenciada porque se consideraba un componente propio de las relaciones de pareja y familiares que sólo concernía a las personas involucradas.

Sin embargo, hoy las principales referencias normativas a nivel internacional, estatal y autonómico reconocen que la violencia machista contra las mujeres tiene carácter estructural, es decir, está organizada y establecida sobre los pilares de una estructura social patriarcal y, por lo tanto, aunque protagonizada por personas concretas, su explicación y consecuencias involucran a toda la sociedad.

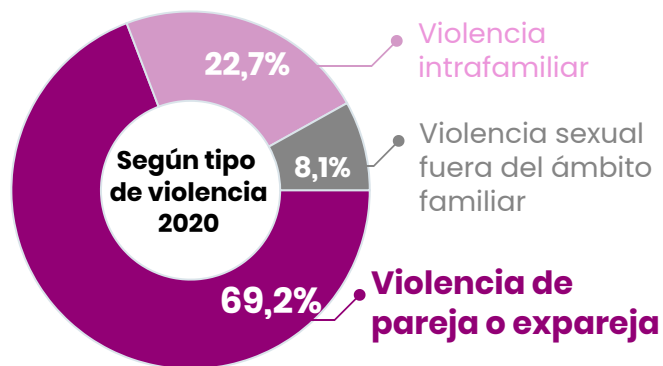
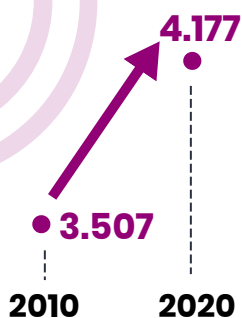
No podemos olvidar que hace 25 años la violencia contra las mujeres se gestionaba prácticamente en el ámbito privado permaneciendo oculta la verdadera dimensión del fenómeno. A pesar de los avances, hoy en día la magnitud del problema sigue siendo difícil de cuantificar debido a que buena parte de la violencia que se produce queda oculta y no se refleja en los registros de los organismos oficiales. No obstante, la evolución de los datos recogidos parece indicar que las acciones dirigidas a luchar contra la violencia machista contra las mujeres en la CAE en los últimos años están consiguiendo que cada vez un mayor número de mujeres y personas de su entorno se acerquen a las instituciones u otras organizaciones en busca de ayuda.

Además, es necesario tener en cuenta que han aparecido nuevos espacios en los que la violencia también está presente, como los espacios virtuales. El aumento del uso de las redes sociales y el avance de la tecnología digital ha supuesto un aumento del acoso y el abuso virtual contra mujeres y niñas. Las mujeres jóvenes son más vulnerables en este contexto ya que utilizan más estos medios que las mujeres mayores.

Aunque los pasos dados en este ámbito en los últimos años han sido muy importantes es fundamental seguir avanzando en la erradicación de este tipo violencia, consolidando la apuesta en la CAE por promover la articulación y retroalimentación entre las políticas de violencia contra las mujeres y las políticas de igualdad.

VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Cada vez se identifica mejor qué es la violencia contra las mujeres en sus múltiples manifestaciones y son más las mujeres que ponen sus casos en manos de profesionales. Por ejemplo, en **2020** la Ertzaintza registró un total de **4.177 casos de mujeres que sufrieron violencia machista, un 19,1% más que hace una década (3.507 casos).**



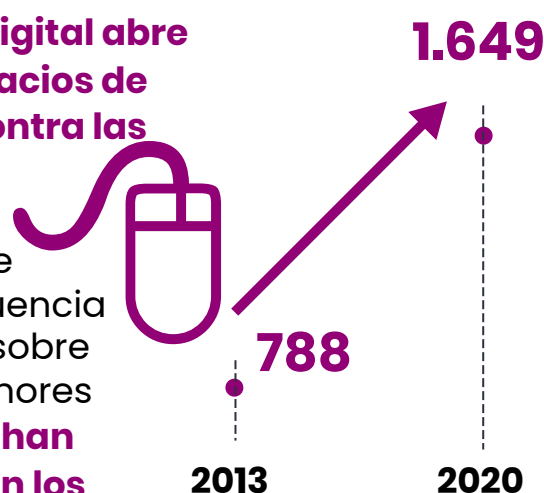
Estos datos quedan lejos de las estimaciones de las macroencuestas de prevalencia que estiman que en torno al 21,5% de las mujeres de 16 o más años habrían sufrido violencia física alguna vez a lo largo de su vida y el 13,7% violencia sexual.²

El **55,1%** de las mujeres atendidas en el Servicio Especializado de Atención Telefónica a Mujeres Víctimas de Violencia (SATEVI) **tienen hijos e hijas menores de edad a su cargo** que también son víctimas de esta violencia.³

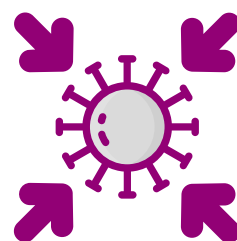


El entorno digital abre nuevos espacios de violencia contra las mujeres.

Los casos de ciberdelincuencia en España, sobre todo de menores de edad, **se han duplicado en los últimos años.**



La **preocupación de la sociedad vasca por la violencia machista se ha ido incrementado** en los últimos años. En 2019, el 17,4% de la población mencionaba esta violencia como uno de los principales problemas sociales, situándose como el quinto problema del país.⁵



Tras la irrupción de la pandemia de la Covid-19 la violencia ha dejado de ocupar estos primeros puestos.

Fuentes de datos:

1. **EMAKUNDE.** Datos sobre la incidencia de la violencia machista contra las mujeres en la CAE – Datos 2020.
2. **MINISTERIO DE IGUALDAD. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.** Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio Igualdad, 2020.
3. **EMAKUNDE.** La respuesta a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres en la CAE – Datos 2020.
4. **MINISTERIO DEL INTERIOR.** Informe sobre delitos contra la libertad e indemnidad sexual en España.
5. **CIS.** Estudio nº 3242_1600. Macrobarómetro de marzo 2019. Preelectoral Elecciones Generales 2019. País Vasco.

POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

El concepto de pobreza y exclusión social ha ido evolucionando progresivamente y en la actualidad trasciende de los elementos únicamente financieros e incorpora otros relacionados con aspectos materiales, sociales y culturales.

Las peores condiciones estructurales de las mujeres respecto a los hombres tienen que ver con la desigual carga en el desempeño de las tareas de cuidado y en el trabajo doméstico, y por extensión con su situación más precaria en el mercado de trabajo. Esto reduce de manera significativa la capacidad de las mujeres de generar renta, así como de participar en las distintas estructuras sociales.

El concepto de feminización de la pobreza, además de señalar el mayor número de mujeres en los datos referidos a ésta, supone tener en cuenta la importancia de las trayectorias vitales, condicionadas por el género, que determinan la situación de empobrecimiento y vulnerabilidad, así como el impacto diferencial en mujeres y hombres.

Los roles de género, así como la división sexual del trabajo marcan las trayectorias vitales tanto en la forma en que ambos sexos se relacionan con el mercado de trabajo –como principal fuente de recursos económicos–, como en el modo en el que interactúan con otros miembros de la sociedad: lo que se espera de unos y de otras, o cómo acceden a los recursos.

Las estadísticas oficiales indican que la tasa de riesgo de pobreza es más elevada en las mujeres y en los hogares encabezados por una mujer. Además, ellas son más de la mitad de las personas receptoras de la Renta Básica de Garantía de Ingresos.

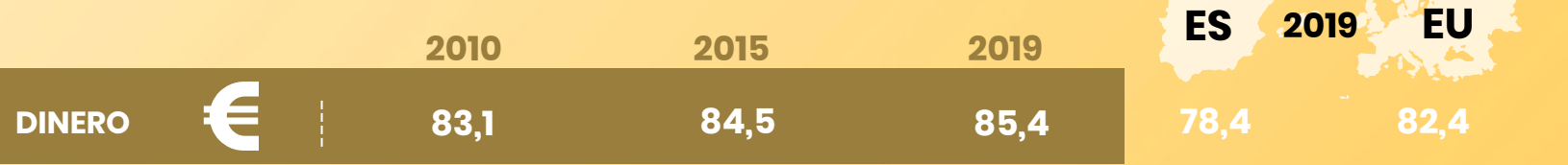


La situación de precariedad o pobreza se recrudece en los casos en los que concurren otros factores tales como la edad, el origen étnico o la discapacidad. Así, el análisis de las situaciones de exclusión debe abordarse desde un enfoque interseccional, que implica prestar atención a cómo diversas formas de discriminación se manifiestan simultáneamente en algunas personas, y cómo esa simultaneidad supone una profundización en la exclusión y la desigualdad.

Esta posición de desventaja afecta al acceso de recursos a lo largo de toda la vida. Muchas mujeres mayores se ven obligadas a sobrevivir con pensiones bajas como consecuencia de las desigualdades que experimentan las mujeres a lo largo de la vida y carrera profesional.

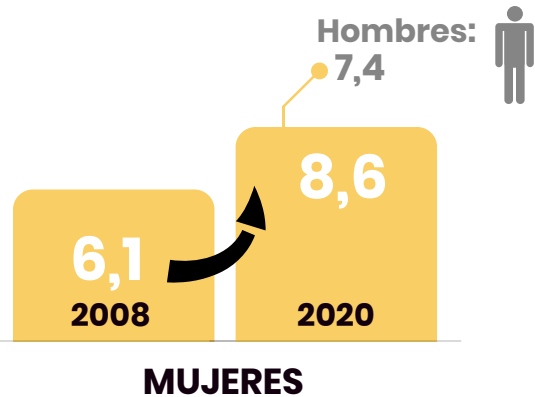
El sistema de bienestar juega un papel vital en la lucha contra la pobreza y exclusión social, aunque todavía muestran limitaciones a la hora de abordar los retos en materia de igualdad, tal y como se ha visto en la reciente crisis derivada de la pandemia de la Covid-19, que ha consolidado y agravado en muchos casos las situaciones de pobreza o exclusión social existentes antes de 2019.

En la CAE la dimensión de Dinero del Índice de Igualdad de Género ha experimentado un ligero avance en los últimos años, situándose en 2019 en 85,4 puntos.



El riesgo de pobreza

entre las mujeres de la CAE se ha incrementado en los últimos años, pasando de una tasa del 6,1% al 8,6% en los últimos 12 años. En el caso de los hombres, la tasa también ha crecido, pero en todo caso ha permanecido por debajo de la de las mujeres.¹



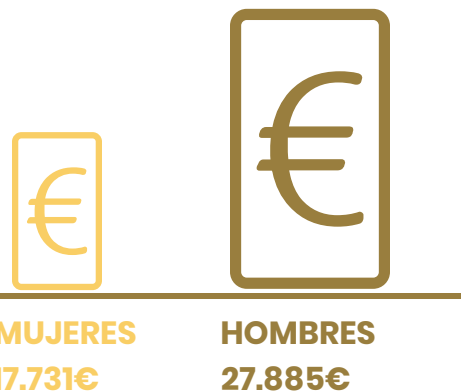
La tasa de riesgo de pobreza en los hogares monoparentales, encabezados mayoritariamente por mujeres, es más del doble que la media general.¹



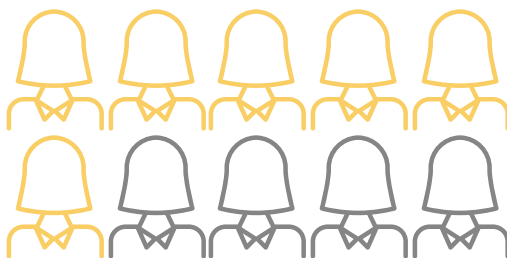
El riesgo de pobreza en los hogares encabezados por personas de origen extranjero es aproximadamente cinco veces mayor que la media general.

La renta personal media

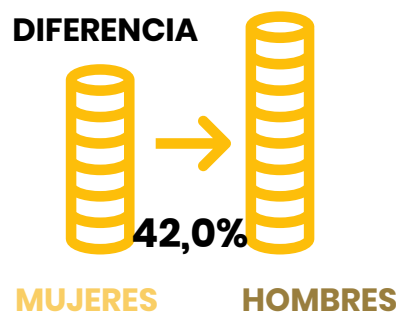
de las mujeres vascas supone actualmente más del doble de lo que representaba en 2001 (7.840€). Sin embargo, todavía se sitúa muy por debajo de la de los hombres.²



Casi seis de cada diez personas beneficiarias de la Renta de Garantía de Ingresos son mujeres (57,8%).³



En 2018 la pensión contributiva media percibida por los hombres fue de 1.491,81€ mensuales, mientras que la de las mujeres fue de 869,69€, es decir, 622€ menos que lo percibido por los hombres.⁴



Fuentes de datos:

1. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES. Encuesta de pobreza y desigualdades sociales.

2. EUSTAT. Estadística de la Renta Personal y Familiar.

3. LANBIDE. Personas Beneficiarias de Renta de Garantía de Ingresos por Territorios Históricos durante el 2021.

4. EMAKUNDE. La brecha de género en las pensiones en la CAPV. 2020.

Desde la IV Conferencia la CAE ha dado pasos importantes en favor de la igualdad de mujeres y hombres:



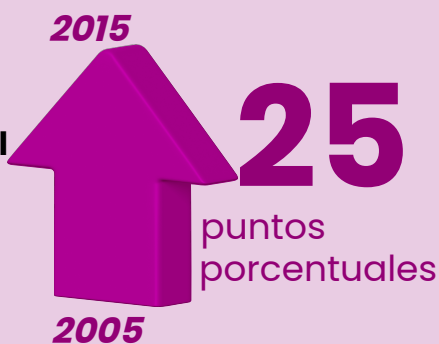
EN UN VISTAZO

Aunque todavía queda camino por recorrer:



CONCILIACIÓN

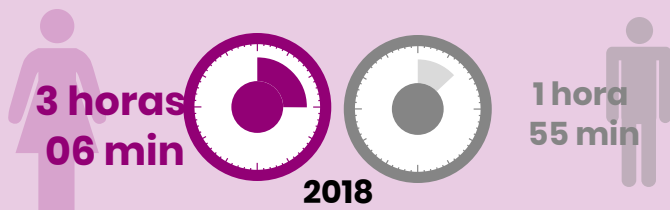
El porcentaje de **hombres** que solicita una **excedencia para el cuidado de hijos e hijas** ha **crecido** significativamente en los últimos 15 años.



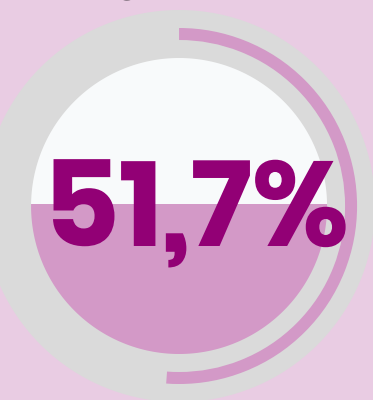
TRABAJO DOMÉSTICO

Las mujeres **realizan dos tercios del trabajo doméstico no remunerado.**

De media, ellas dedican 1 hora y 11 minutos más a este trabajo que los hombres.



PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL



La **tasa de actividad femenina** ha **crecido** en 10 puntos en los últimos 25 años, recortando paulatinamente distancias con la tasa masculina.

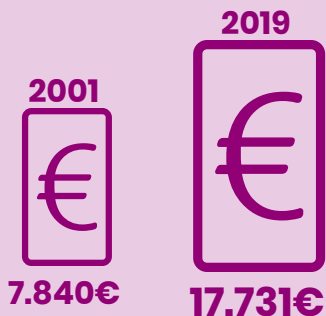
PARIDAD DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

La **brecha salarial de hombres y mujeres** es **todavía elevada.** De media, las mujeres ganan al año unos 6.300 euros menos que los hombres.

19,5%

RECURSOS ECONÓMICOS

La **renta personal media** de las mujeres actualmente **es más del doble** que la de hace 20 años.



POBREZA

Las mujeres **tienen hoy más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza.** El riesgo es todavía mayor cuando encabezan un hogar monoparental o cuando son de origen extranjero.





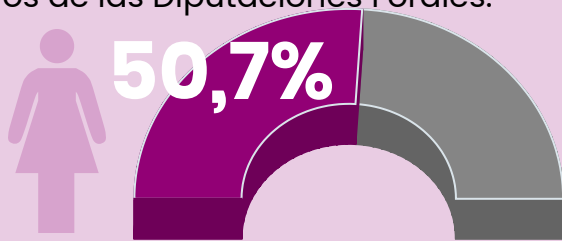
SEGREGACIÓN EDUCATIVA

Poco a poco las mujeres han ido aumentando su presencia en especialidades científico-tecnológicas, tradicionalmente reconocidas como "masculinas".



REPRESENTACIÓN POLITICA

El actual Parlamento Vasco es paritario en su composición entre mujeres y hombres. Además, hay un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres entre los altos cargos de Gobierno Vasco, así como en los cargos directivos de las Diputaciones Forales.



SENSIBILIZACIÓN

En los últimos años ha crecido fuertemente la sensibilización de la sociedad vasca contra la violencia machista.

En 2019, esta violencia se encuentra entre los cinco problemas que más preocupan a la sociedad vasca.

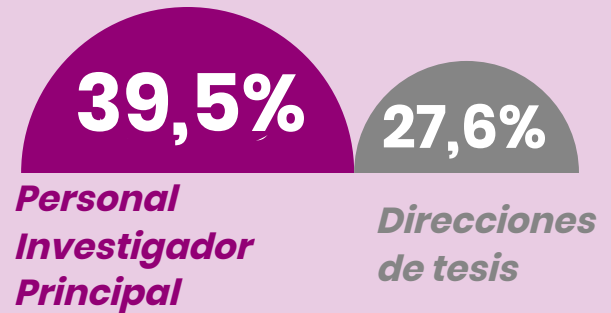
ESPERANZA DE VIDA

La esperanza de vida de las mujeres vascas se ha ido incrementando paulatinamente en los últimos 25 años.



REPRESENTACION EN PUESTOS

En las universidades las mujeres siguen siendo minoría entre el Personal Investigador Principal, así como entre quienes dirigen las tesis.



REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE DECISIÓN DE LAS EMPRESAS

Juntas Directivas de las Patronales vascas 18%

Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35. Sede CAE 29%

Las mujeres siguen infrarrepresentadas en los órganos de decisión del sector económico privado.

VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

La violencia machista contra las mujeres sigue representando una vulneración de los derechos humanos que suma un importante número de víctimas cada año

4.177 mujeres víctimas de violencia registradas por la Ertzaintza en 2020.

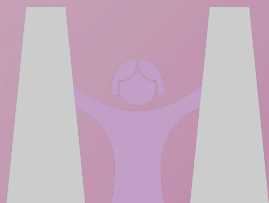
ENFERMEDADES CRÓNICAS

Vivir más años no significa vivir mejor.

Durante los últimos años se han incrementado los problemas crónicos con los que conviven las mujeres, sobre todo entre las más mayores.



*Euskadi,
bien común*



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

