

# 8

## EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO EZBERDINTASUNA

---

### DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**María Silvestre Cabrera (\*)**

---

(\*) **Eusko Jaurlaritzako Emakunde-ko zuzendaria eta irakasle titularra Deustuko Unibertsitatean.**

Directora de Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco– y profesora titular de la Universidad de Deusto.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS
  - 2.1. Acceso y control de los recursos sociales
  - 2.2. Acceso y control de los recursos económicos
  - 2.3. Ámbitos de decisión política
3. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE:  
CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL  
TIEMPO
4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: LAS MUJERES  
VÍCTIMAS DE MALTRATO
5. CONCLUSIONES
- BIBLIOGRAFÍA

## AURKIBIDEA

1. SARRERA
2. BALIABIDEAK ESKURATZEA ETA KONTROLATZEA
  - 2.1. Baliabide sozialak eskuratzea eta kontrolatzea
  - 2.2. Baliabide ekonomikoak eskuratzea eta kontrolatzea
  - 2.3. Erabaki politikoak hartzeko esparruak
3. ANTOLAKETA SOZIALA ETA ERANTZUKIDETASUNA:  
ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN  
ERABILERA BERRIAK
4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA: TRATU  
TXARREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEAK
5. ONDORIOAK
- BIBLIOGRAFIA

## 1. INTRODUCCIÓN

Es la primera vez que en el Informe Socioeconómico de Eustat se incluye un capítulo para analizar una serie de indicadores socioeconómicos desde la perspectiva de género. Es evidente que el sexo es una variable sociodemográfica que en muchos casos se revela como una variable explicativa de situaciones, comportamientos o actitudes y que, por tanto, ha sido utilizada para analizar la realidad socioeconómica de la C.A. de Euskadi en este informe. Este capítulo, por tanto, no pretende ser una recopilación de las cuestiones ya resaltadas en el resto de capítulos, sino que se estructura con la pretensión de resaltar la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en el análisis transversal de los indicadores socioeconómicos de la sociedad vasca. Huyendo de la repetición o reiteración, la interpretación de los datos ha perseguido responder a la cuestión contenida en el título del capítulo, es decir, ¿las diferencias de género suponen desigualdad de oportunidades? Esta forma de plantear el análisis supone asumir que existen diferencias y asumir también que las diferencias, en sí mismas, no son algo negativo, sino que son una manifestación de la diversidad. El problema surge cuando una diferencia, en este caso el sexo, se construye como una desigualdad. En suma, el análisis tratará de resaltar y denunciar aquellas diferencias que, basadas en el sexo, suponen una clara desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la hora de seleccionar las variables e indicadores a utilizar debo mencionar que Eustat me lo ha puesto muy fácil puesto que existe un apartado en su web *Igualdad de mujeres y hombres* visible desde su página de inicio y donde se recopilan toda una serie de tablas y datos desagregados por sexo. La cuestión no era tanto, qué datos y dónde buscar, sino, de todos estos datos, cuáles enfatizar y cómo ordenarlos para poder articular un discurso con un coherente hilo argumental. Para ello, dos han sido los documentos que me han servido de guía y de fuente: por un lado, el *Informe Cifras 2011* de Emakunde, donde se recopila e interpreta información estadística sobre la situación de las mujeres y de los hombres en la C.A. de Euskadi y donde se señalan aquellos aspectos en los que las diferencias son claras situaciones de desigualdad. El segundo documento ha sido el *V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Directrices de la IX Legislatura*, también de Emakunde y aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de junio de 2010. Este documento establece las prioridades en materia de políticas de igualdad a partir de la presentación de los cambios sociales que serían deseables para alcanzar una sociedad más igualitaria. El V Plan establece tres grandes ejes de actuación, ejes que he utilizado para clasificar y presentar la serie de datos socioeconómicos seleccionados. Los tres ejes son: 1. Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores, que en este capítulo ha sido entendido por el acceso y control de los recursos; 2. Organización social corresponsable y 3. Violencia contra las mujeres.

## 1. SARRERA

Orain arte inoiz egin ez bada ere, Eustaten txosten sozioekonomiko honetan kapitulu berezia sartu da, adierazle sozioekonomiko jakin batzuk generoaren ikuspegitik aztertzen dituen. Sexua aldagai soziodemografikoa da eta, agerikoa denez, askotan egoerak, portaerak edo jarrerak azaltzeko erabil daiteke; horrenbestez, txosten honetan Euskal AEko errealtate sozioekonomikoa aztertzeko erabili da. Kapitulu honek ez ditu gainerako kapituluetan azpimarratu diren alderdiak bildu nahi; generoaren ikuspegia EAEko gizartearen adierazle sozioekonomikoen zeharkako azterketan aplikatzeak duen garrantzia azpimarratu nahi izan da kapitulu honen egitura ezartzean. Errepikapenak edo gauzak behin eta berriz azaltzea ekidin nahi izan da. Datuak interpretatuz erantzuna eman nahi izan zaio kapituluaren izenburuan adierazitako gaiari, hau da: sexuen arteko ezberdintasunek aukera ezberdinak dakartzate? Azterketari modu horretan helduta onartu egiten da sexu bien artean ezberdintasunak daudela eta ezberdintasun horiek berez ez direla txarrak, aniztasunaren adierazpena baino. Baina arazoa sortzen da diferentzia bat, kasu honetan sexuari dagokiona, ezberdintasun moduan agertzen denean. Azken batean, azterketaren bidez nabarmendu eta salatu egingo dira sexuan oinarria hartuta emakumeen eta gizonen arteko aukera ezberdintasun argia suposatzen duten diferentziak.

Erabili beharreko aldagaiak eta adierazleak aukeratzeari dagokionez esan behar dut Eustatek lana asko erraztu didala; izan ere, haren webguneko *Emakume eta gizonen arteko berdintasuna* atalean (hasierako orrian agertzen da) hainbat taula eta datu agertzen dira sexuaren arabera bereizita. Erabaki garrantzitsuena ez zen izan zer datu eta non bilatu; hori baino garrantzitsuagoa izan zen erabakitzea datu horietatik guztietatik zein nabarmendu behar ziren eta nola antolatatu behar ziren argumentu koherentea zuen diskurtsoa idatzi ahal izateko. Zeregin horretan, hain zuzen, bi dokumentu izan dira nire gida eta iturri: batetik, Emakunde-ren *2011ko zifren txostena*; hemen Euskal AEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko informazio estatistikoa bildu eta interpretatzen da, eta horrez gain, diferentziak ezberdintasun egoera argiak direla erakusten duten alderdiak azaltzen dira. Bigarren dokumentua ere Emakunderena da: *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana. IX. Legegintzaldiko Arauak*, dokumentu hau 2010eko ekainaren 29an onartu zuen Gobernu Kontseiluak. Dokumentu honetan aukera berdintasunen arloko lehentasun batzuk ezartzen dira, eta gizarte berdintsuago bat lortzeko egin beharko liratekeen aldaketa sozialak aurkeztzen dira. V. planak jarduteko hiru ardatz nagusi ezarri ditu, eta horiexek erabili ditut aukeratutako datu sozioekonomikoak sailkatzeko eta aurkezteko. Behekoak dira aipatu hiru ardatzak: 1. Emakumeen jabeakunza eta balioen aldaketa, kapitulu honetan baliabideak eskuratu eta kontrolatzea bezala ulertzen dena; 2. Antolaketa soziala eta erantzukidetasuna betetzen duena eta 3. Emakumeen aurkako indarkeria.

## 2. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS

El acceso y control de los recursos, tanto económicos como sociales y políticos, es uno de los objetivos de cara al empoderamiento de las mujeres en la sociedad vasca. Para disfrutar de una plena y real igualdad de oportunidades es importante que tanto las mujeres como los hombres tengan igual acceso a los recursos; ésta es una cuestión largamente reivindicada; sin embargo, una vez alcanzado el acceso a través de la concreción de derechos como el de la educación, el empleo o la participación, y sin perjuicio de seguir avanzando en su plena consecución, otro tema queda aún pendiente y es causa de importantes discriminaciones: nos referimos no ya al acceso de los recursos, cuanto al control de los mismos, es decir, ¿acceden las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres a los ámbitos de decisión? Acceso y control no son, por tanto, lo mismo, pero sí que están altamente relacionados. En este apartado trataremos de realizar una interpretación de los datos centrada en ambas realidades.

### 2.1. Acceso y control de los recursos sociales

El diferente control y acceso a los recursos de una sociedad es una cuestión que está altamente relacionada con el acceso a determinados recursos sociales y comunitarios; uno de ellos es particularmente determinante, nos referimos al acceso a la educación.

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres en cualquier sociedad y con relación a cualquier ámbito: violencia de género, ámbitos de decisión, brecha salarial, etc., siempre recurrimos a la educación para enfatizar que hace falta una «revolución cultural» que modifique los patrones culturales y que configure nuevos valores basados en la igualdad, el respeto a la diversidad y el rechazo a la violencia como medio para la resolución de conflictos. La educación se nos aparece como la clave para promover cambios a futuro, como elemento motor al incidir en las generaciones del mañana. Y, desde luego, la educación es fundamental y cualquier medida activa a favor de la igualdad y con voluntad de perdurabilidad debe pasar por planificar cambios en los procesos de socialización y transmisión de valores, pero no sólo en la institución educativa, sino en todos y cada uno de los agentes de aprendizaje y socialización conformadores de las identidades de género y de la construcción de las relaciones interpersonales.

Ahora bien, el ámbito educativo no es sólo una institución fundamental en la transmisión de valores igualitarios y no sexistas, lo es también por el papel que juega, tanto directa como indirectamente, en la inculcación de vocaciones y en la formación de profesionales. La segregación educativa de nuestro sistema educativo es la antepuerta a una segregación profesional que esconde muchos de los factores explicativos de fenómenos como la brecha salarial, la precariedad del empleo femenino o la feminización de la conciliación. En la medida que podamos incidir en la conformación de vocaciones de forma igualitaria y no sexista podremos avanzar hacia una sociedad donde la libertad individual de elección pueda realizarse de una forma más plena.

**No encontramos discriminación en el acceso a la educación porque la educación es un derecho universal y obligatorio** y, por consiguiente, tanto los niños como las niñas disfrutan de este derecho. La desigualdad aparece disfrazada

## 2. BALIABIDEAK ESKURATZEA ETA KONTROLATZEA

EAEko gizartean emakumeek jabeakuntza lortzeko helburuetako bat baliabide ekonomikoak, sozialak eta politikoak, eskuratzea eta kontrolatzea da. Aukera berdintasun osoa eta benetakoa eduki ahal izateko oso garrantzitsua da bai emakumeek bai gizonek baliabideak eskuratzeko aukera berberak izatea; aspaldi aldarrikatu da hori, baina, hezkuntza, enplegua edo partaidetza bezalako eskubideak zehatzuz baliabide horiek eskuratu direnean, eta helburu hori erabat bete arte aurrera egiten jarraitu arren, beste gai bat geratu da oraindik bete gabe, bereizkeria garrantzitsuak sortzen dituen beraz: baliabideak eskuratzeari lotuta, horiek kontrolatu ahal izatea; hau da, emakumeek erabakiak hartzen diren esparruetara heltzeko gizonen aukera berberak dituzte? Baliabideak eskuratzea eta kontrolatzea, beraz, bi kontzeptu ezberdin dira; baina elkarri oso lotuta daude. Atal honetan, bada, aipatu bi errealitateak kontuan hartuz saiatuko gara datuak interpretatzen.

### 2.1. Baliabide sozialak eskuratzea eta kontrolatzea

Gizarte baten baliabideak kontrolatu eta eskuratzeko modu ezberdinak daude; eta ezberdintasun hori oso lotuta dago gizarteko eta erkidegoko baliabide jakin batzuei. Hain zuzen, baliabide hauetako bat bereziki erabakigarria da: hezkuntzarako sarbidea.

Aukera berdintasunaz eta emakumeen eta gizonen eskubideez hitz egiten dugunean, edozein gizartetan eta edozein esparruri lotuta (genero indarkeria, erabakiak hartzeko esparruak, soldaten arteko ezberdintasuna, etab), beti jotzen dugu hezkuntzara «iraultza kulturala» behar dela azpimarratzeko, hau da, kultura ereduak aldatuko dituen eta gatazkak konpontzeko bitarteko gida berdintasunean, aniztasunaren errespetuan eta indarkeriaren gaitzespenean oinarritzen diren balio berriak eratzen dituen «iraultza kulturala» behar dela azpimarratzeko. Hezkuntza da etorkizunera begira aldaketak bultzatzeko gakoa, aldaketarako elementu eragilea, geroko belaunaldiengan eragina duelako. Eta, jakina, hezkuntza funtsezkoa da. Berdintasunaren aldeko eta iraunkorra izateko edozein neurri aktibok aldaketak planifikatu behar ditu balioak gizarteratzeko eta transmititzeko prozesuetan; bai hezkuntzari lotutako erakundeetan, baita generoaren identitateak eta pertsonen arteko harremanak eratzeko irakaskuntza eta gizarteratze agente guzti-guztietan ere.

Baina hezkuntzaren esparrua ez da bakarrik berdintasunaren balioak eta balio ez sexistak transmititzeko funtsezko erakundea; horrez gain bere eginkizuna ere bada funtsezkoa, zuzenean nahiz zeharka bokazioak irakasteko eta profesionalak prestatzeko eginkizuna baitu. Gure hezkuntza sistemako hezkuntza-bereizketa lanbideetako bereizketaren ataurrea da; are gehiago, soldaten arteko ezberdintasuna, emakumezkoen enplegu-kolokatasuna edo uztartzearen feminizazioa bezalako fenomenoak azaltzen dituzten faktore asko eta asko barne hartzen ditu. Bokazioak berdintasunez eta batere sexismorik gabe eratzeko azpimarra badezakegu, bakoitzak askatasunez erabakitze eskubidea osoagoa duen gizartea lortzeko bidean aurrera egin ahal izango dugu.

**Ez dugu bereizkeriarik aurkitu hezkuntzarako sarbidean, hezkuntza eskubide unibertsala eta nahitaezkoa delako** eta, horrenbestez, mutikoak eta neskatok eskubide horretaz balia daitezkeelako. Ezberdintasunak hezkuntza-bereizketa-

de segregación educativa y es desigualdad porque de dicha segregación educativa se deriva una segregación profesional que ubica a las mujeres en profesiones menos valoradas socialmente y peor remuneradas: profesiones muy vinculadas con las funciones de cuidado que las mujeres han venido ejerciendo en el ámbito doméstico, profesiones del sector de los servicios sociales y muy dependientes del sector público. Ya Helga María Hernes (Showstack: 1987, pp. 87-109) hablando de Suecia en la década de los ochenta, nos alertaba de los riesgos del «patriarcado público» y, en el actual contexto de crisis económica, sobra decir que las medidas dirigidas a contener el gasto público que se dirigen al personal funcionario tienen un claro impacto de género al estar altamente feminizado este sector.

Pero vayamos por partes. ¿Dónde se produce la segregación educativa y qué signo tiene? Si nos centramos en la tasa de graduación por sexo observamos que las mujeres tienen mayor presencia en el bachillerato y en la universidad, tanto en las carreras medias como en las superiores. Los hombres, por el contrario, tienen una mayor presencia en la formación profesional, tanto en el nivel técnico como en el nivel técnico superior.

ren mozorroa jantzi du, eta ezberdintasuna da, hezkuntza-be-reizketa horren ondorioz lanbidean ere bereizketa ematen delako, emakumeak gizartean gutxien baloratzen diren eta ordainsari eskasena duten lanbideetara eramanez: emakumeek betidanik etxean egin dituzten zaintza-lanei oso lotuta dauden lanbideak, gizarte zerbitzuen sektoreko lanbideak eta sektore publikoaren menpean daudenak erabat. Helga María Hernes-ek (Showstack: 1987, 87-109 or.) Suedian, laurogeigarren hamarkadan, «patriarkatu publikoaren» arriskuez ohartarazi zigun eta, gaur egungo krisi ekonomikoa, esan beharrik ere ez dago gastu publikoari eusteko funtzionarioei aplikatzen zaizkien neurriek generoan eragin argia duela, sektore horretan gehienak emakumezkoak baitira.

Baina has gaitezen atalka. Non ematen da hezkuntza-bereizketa eta zein itxura du? Sexuen arabera egon den graduazio tasa aztertuz gero ikusiko dugu emakumezko gehiago dagoela batxilergoan eta unibertsitatean, maila ertaineko karreretan eta goi mailako karreretan. Gizonezko gehiago dago, aldiz, lanbide-heziketan, maila teknikoan eta goi maila teknikoan.

Tasa bruta de graduación por nivel de estudios y sexo. C.A. de Euskadi (%). 2008/2009

1

Graduazio tasa gordina, ikasketa-mailaren eta sexuaren arabera. Euskal AE (%). 2008/2009

|  | Guztira Total | Gizonak Hombres | Emakumeak Mujeres | Sexuen arteko aldea Distancia de género |
|--|---------------|-----------------|-------------------|---|
| <b>Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza</b><br>Enseñanza Secundaria Obligatoria  | 88,5          | 85,7            | 91,4              | -5,7                                    |
| <b>Batxilergoa / Bachiller</b>   | 65,5          | 58,3            | 73,1              | -14,8                                   |
| <b>Maila teknikoa / Técnico</b>  | 20,7          | 22,3            | 18,9              | 3,4                                     |
| <b>Goi maila teknikoa / Técnico Superior</b>   | 33,0          | 34,8            | 31,1              | 3,7                                     |
| <b>Diplomatura, arkitektura teknikoa eta ingeniari-tza teknikoa</b><br>Diplomado, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico | 25,1          | 19,1            | 31,5              | -12,4                                   |
| <b>Lizentziatura, arkitektura eta ingeniari-tza</b><br>Licenciado, Arquitecto e Ingeniero                                | 26,1          | 20,9            | 31,5              | -10,6                                   |

Iturria: Geuk egina, Eustaten oinarrituta. Eusko Jaurlaritzak. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat. Gobierno Vasco. Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Las mujeres representan más del 50% del alumnado universitario; sin embargo, si observamos la elección del tipo de titulación, el 50,6% de las estudiantes opta por las Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que el 41% de los estudiantes varones opta por carreras técnicas, siendo su opción mayoritaria.

**Las mujeres son mayoría en prácticamente todas las ramas del conocimiento con excepción de las carreras técnicas, las ingenierías y la arquitectura.** Es significativa la paulatina feminización de licenciaturas como la Medicina, el Derecho o Administración y Dirección de Empresas, feminización que no se traduce en una mayor presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión de estas profesiones o disciplinas, ya que su presencia es sensiblemente inferior en las cátedras, en las presidencias de los colegios profesionales, en los principales órganos de decisión de la judicatura, en los consejos de administración de las empresas, etc. (Emakunde, *Cifras* 2011). En suma, determinadas profesiones se han feminizado pero el poder sigue estando en manos

Unibertsitateko ikasleen % 50etik gora emakumezkoak dira; alabaina, aukeratu duten titulu mota aztertzean, ikasleen % 50,6k gizarte eta lege zientziak aukeratu dituzte. Gizonezko ikasleen % 41ek, ordea, karrera teknikoak aukeratu dituzte; gehienek aukeratu dituzte.

**Jakintzaren adar ia guztietan emakumezkoak dira nagusi, karrera teknikoetan, ingeniari-tzetan eta arkitekturan izan ezik.** Nabarmentzekoa da Medikuntza, Zuzenbidea edo Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza lizentziaturetan gero eta emakume gehiago dagoela; baina ez da fenomeno bera ematen lanbide edo diziplina horien barruan erabakiak hartzen diren esparruetan, hauetan ez baitago gero eta emakume gehiago. Emakumeak pixka bat gutxiago dira katedretan, profesionalen elkargoetako burutzetan, epailetzako organo erabakitzaile nagusietan, enpresetako administrazio kontseiluetan, eta abarretan. (Emakunde, 2011ko *Zifrak*). Azken finean, lanbide batzuk feminizatu egin dira baina boterea gizonezkoen esku dago oraindik; boteretzat ulertu behar da

de los hombres, poder entendido como presencia en los diferentes órganos de toma de decisión. Estas proporciones de representación tan poco representativas –con relación a la demografía y con relación a la presencia proporcional por sexos– no se resolverán con el tiempo. La historia nos ha demostrado que hace falta introducir medidas proactivas para alcanzar la igualdad en la representación y, aun así, ésta no se alcanza de una forma clara y directa, como observaremos al analizar los ámbitos políticos de toma de decisión.

erabakiak hartzeko organoetan izaten den agerpena. Demografía aldetik eta sexuen arabera agerpen proportzionalari dagokionez hain adierazgarriak ez diren ordezkariak kopuru horiek ez dute hoberantz egingo denborak aurrera egin ahala. Historiak erakutsi digu neurri proaktiboak sartu behar direla ordezkariak horretan berdintasuna lortu ahal izateko eta, hala ere, berdintasun hori ez dela argia eta zuzena izango. Erabakiak hartzeko esparru politikoak aztertzean ikusiko dugu hori.

*Enseñanza universitaria en la C.A. de Euskadi. Alumnado total matriculado por rama y sexo. 2009/2010*

2

**Euskal Aeko unibertsitateko ikasketak. Matrikulatu diren ikasle guztiak, adarraren eta sexuaren arabera. 2009/2010**

|   | Guztira Total | Gizona Hombre | Emakumea Mujer | Emakumeak (%) % mujeres |
|---|---------------|---------------|----------------|-------------------------|
| <b>Guztira / Total</b>  | <b>64.127</b> | <b>28.945</b> | <b>35.182</b>  | <b>54,86</b>            |
| <b>Esperimentalak / Experimentales</b>                            | 3.023         | 1.160         | 1.863          | 61,62                   |
| <b>Humanitateak / Humanidades</b>                                 | 5.150         | 1.907         | 3.243          | 62,97                   |
| <b>Osasuna / Salud</b>  | 3.981         | 848           | 3.133          | 78,69                   |
| <b>Gizarte eta Lege esparrukoak / Sociales Jurídicas</b>          | 27.554        | 9.763         | 17.791         | 64,56                   |
| <b>Teknikoak / Técnicas</b>                                       | 16.787        | 11.880        | 4.907          | 29,23                   |
| <b>Arteak eta Humanitateak / Artes y Humanidades</b>              | 718           | 323           | 395            | 55,01                   |
| <b>Osasun zientziak / Ciencias de la Salud</b>                    | 512           | 136           | 376            | 73,43                   |
| <b>Gizarte eta Lege Zientziak / Ciencias Sociales y Jurídicas</b> | 2.095         | 733           | 1.362          | 65,01                   |
| <b>Ingeniaritza eta Arkitektura / Ingeniería y Arquitectura</b>   | 1.169         | 896           | 273            | 23,35                   |
| <b>Sailkatu ezinekoak / No clasificables</b>                      | 151           | 75            | 76             |                         |
| <b>Ez da jaso / No consta</b>                                     | 2.987         | 1.224         | 1.763          |                         |

Iturria: Eustat eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila. Irakaskuntzaren Estatistika.

Fuente: Eustat y Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. Estadística de la Enseñanza.

El acceso a las nuevas tecnologías es también un indicador para tratar de medir la desigualdad de oportunidades en el acceso a los recursos sociales; además, se trata de una medición que nos permite aventurar hipótesis de futuro ya que el acceso, el conocimiento y el manejo de las nuevas tecnologías es un elemento que nos posiciona ante el control de los recursos del mañana.

Teknologia berriak izeneko adierazlea ere erabil daiteke gizarte-baliabideak eskuratzeko aukeretan ematen diren ezberdintasunak neurtzen saiatzeko. Gainera, neurketa hori eginez gero etorkizunera begira hipotesiak atera ditzakegu, teknologia berrien ezagutzak eta erabilerak geroko baliabideak zenbateraino kontrolatuko ditugun ezartzen dutelako.

*Población de 15 y más años de la C.A. de Euskadi usuaria de Internet por sexo y edad, según Territorio Histórico (%). 2011*

3

**Internet erabiltzen duten Euskal Aeko 15 urte eta gehiagoko biztanleak, haien sexua eta adina eta lurralde historikoa aintzat hartuta (%). 2011**

|                                    | Guztira (milakoak) Total (en miles) | Sexua / Sexo    |                   | Adina / Edad |       |       |      |
|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|-------|-------|------|
|                                    |                                     | Gizonak Hombres | Emakumeak Mujeres | 15-24        | 25-34 | 35-44 | ≥ 45 |
| <b>Euskal AE / C.A. de Euskadi</b> | 1.071,3                             | 60,9            | 52,9              | 96,3         | 85,4  | 79,0  | 33,6 |
| <b>Araba / Álava</b>               | 154,5                               | 57,4            | 53,6              | 91,7         | 77,7  | 79,7  | 31,5 |
| <b>Bizkaia</b>                     | 565,9                               | 61,7            | 50,8              | 96,3         | 84,2  | 77,8  | 33,2 |
| <b>Gipuzkoa</b>                    | 350,9                               | 61,3            | 56,3              | 98,5         | 91,9  | 80,5  | 35,1 |

Iturria: Eustat. Informazioaren Gizarteari buruzko Inkesta-IGIF.

Fuente: Eustat. Encuesta de la Sociedad de la Información -ESIF.

Si bien es cierto que puede hablarse de una brecha digital en el uso de las nuevas tecnologías, la distancia de género en la brecha digital se acentúa con la edad. Entre la población más joven, la brecha digital no se da tanto en el conocimiento o acceso a las nuevas tecnologías cuanto al uso que de las mismas se realiza. Las mujeres mayores son un sector de la población especialmente vulnerable a quedarse «desconectada» de las posibilidades y potencialidades que ofrecen las nuevas tecnologías tanto para la vida profesional, como para la vida personal y la social.

Atendiendo al diferente uso de los recursos sociales, otro aspecto a analizar es **el acceso al transporte público**. El *maisntreaming* o transversalidad de las políticas de igualdad resulta una metodología en la planificación y ejecución de las políticas públicas no siempre bien entendida. A veces resulta difícil ver la manera de aplicar la perspectiva de género en las diferentes políticas a diseñar o implementar. El análisis del uso del transporte público con los datos desagregados por sexo nos permite visibilizar de forma rápida y sencilla el diferente impacto en función del género de determinados servicios públicos y cómo prever en su diseño y desarrollo una mejora a partir del conocimiento previo de su utilidad y uso.

En este punto, no debería obviarse en la gestión de las políticas de transporte público el hecho de que las principales usuarias del mismo son las mujeres. Esta realidad nos debería hacer reflexionar sobre varias cuestiones: ¿por qué son las mujeres las principales usuarias del transporte público?, ¿qué tipo de recorridos realizan las mujeres en el uso del transporte público?, ¿a qué horas y para qué se utiliza el citado transporte? Ser conocedoras de todas estas cuestiones nos permitirá gestionar de forma más eficaz el recurso.

Egia da teknologia berrien erabileran haustura digitala emanda, baina haustura digital horretan sexu baten eta bestearen artean ematen den aldea handiagoa izango da adinez nagusiagoak diren heinean. Gazteen artean haustura digitala ez da hain nabarmena teknologia berrien ezagutzari edo edukitzari dagokionez; teknologia berrien erabilerari dagokionez nabarmenagoa da. Beste aldean, teknologia berriek bizitza profesionalerako, norberaren bizitzarako eta gizarte-bizitzarako eskaintzen dituzten aukeretatik eta potentzialtasunetatik «deskonektatuta» geratzeko arrisku handiena duen biztanleriako sektorea adineko emakumeek osatzen dute.

Gizarte-baliabideen erabilera ezberdinak aintzat hartuta, **garraio publikoen erabilera** ere aztertu behar da. Berdintasun politiken *maisntreaminga* edo zeharkakotasuna deritzon metodologia sarri ez da ondo ulertzen politika publikoen plangintzan eta burutzapenean. Batzuetan zaila da ikustea generoaren ikuspegia nola aplikatu behar den diseinatu edo ezarri beharreko politiketan. Garraio publikoaren erabilera sexuen arabera bereizi eta aztertzen badugu laster eta erraz ikusiko dugu zerbitzu publiko jakin batzuek sexu batean eta bestean eragin ezberdinak dituztela; eta, horrela, nork eta nola erabiltzen dituen jakinda, hobeto diseinatu eta garatu ahal izango dira.

Garraio publikoari lotutako politiken kudeaketan ez litzateke ahaztu behar erabiltzaile gehienak emakumezkoak direla. Errealitate horrek gai batzuen gainean hausnarketa egitera bultzatu beharko gintuzke: zergatik dira emakumeak garraio publikoaren erabiltzaile nagusiak?, zein ibilbide mota egiten dute emakumeek garraio publikoa erabiltzean?, zein ordutan eta zertarako erabiltzen da garraio hori? Galdera horien guztien erantzuna edukiz gero baliabidea modu eraginkorragoan kudeatu ahal izango da.

Transportes más frecuentes usados en los desplazamientos habituales (miles) (\*). 2008

4

Ohiko joan-etorrietan gehien erabiltzen diren garraiobideak (milakotan) (\*). 2008

|   | Euskal AE<br>C.A. de Euskadi | Gizonak<br>Hombres | Emakumeak<br>Mujeres |
|---|------------------------------|--------------------|----------------------|
| <b>Guztira / Total</b>                                  | <b>1.891,5</b>               | <b>816,4</b>       | <b>1.075,1</b>       |
| Trena / Tren  | 66,6                         | 24,5               | 42,1                 |
| Oinez / A pie   | 526,9                        | 170,3              | 356,6                |
| Bizikleta / Bicicleta                                   | 20,1                         | 14,7               | 5,5                  |
| Ziklomotorra edo motozikleta / Ciclomotor o motocicleta | 19,8                         | 13,4               | 6,3                  |
| Autobusa / Autobús                                      | 295,6                        | 84,0               | 211,6                |
| Metroa / Metro  | 215,9                        | 77,4               | 138,5                |
| Tranbia / Tranvía                                       | 2,2                          | 0,8                | 1,4                  |
| Turismoa / Turismo                                      | 730,3                        | 419,6              | 310,6                |
| Furgoneta / Furgoneta                                   | 7,6                          | 5,2                | 2,4                  |
| Kamioia / Camión  | 6,5                          | 6,5                | 0,0                  |

(\*) 14 urteko eta gehiagoko pertsonak.  
Personas de 14 y más años.

Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saila. Bide Segurtasunari buruzko Inkesta. 2008. urtea.  
Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Encuesta de Seguridad Vial. Año 2008.

María Ángeles Durán ha respondido a algunas de estas cuestiones: las mujeres utilizan el transporte público porque las familias suelen disponer de un único vehículo privado que utiliza de forma mayoritaria el hombre para sus desplazamientos del trabajo a casa; los recorridos que las mujeres realizan son de carácter circular y no lineal, puesto que no sólo se desplazan del trabajo a casa, sino que en el trayecto suelen dejar o recoger a sus hijos e hijas en los centros escolares y también suelen aprovechar para realizar alguna compra para proveer el hogar (Durán: 1998).

En el caso de la C.A. de Euskadi hemos encontrado significativas diferencias en el uso que mujeres y hombres realizan de transportes públicos como el tren o el metro, mucho más utilizados por las mujeres que por los hombres, datos que refuerzan las teorías sobre el distinto uso no sólo del transporte sino de los equipamientos urbanos y sociocomunitarios de las mujeres y de los hombres.

## 2.2. Acceso y control de los recursos económicos

Para hablar del acceso y control de los recursos económicos nos centraremos en las siguientes variables: tasas de actividad y ocupación, tasa de desempleo y disponibilidad de renta y riesgo de pobreza. Los datos que vamos a analizar en este apartado son un claro indicador de que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad vasca es una cuestión todavía pendiente.

Hemos hecho mención a la significación de la segregación educativa por cuanto feminiza determinadas profesiones que obtienen menor valor social y económico y que, por tanto, agudizan la desigualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y, por ende, en el ámbito privado o familiar. Los datos nos revelan que **los sectores profesionales más feminizados son los servicios sociales, la educación y la sanidad**. Según la estadística de servicios sociales y acción social de Eustat, el porcentaje de mujeres entre el personal ocupado en los servicios sociales de la C.A. de Euskadi alcanza el 69,7%, llegando a porcentajes superiores al 80% en el caso del personal de servicio (hostelería y limpieza), en el personal técnico (88,2%) y siendo del 91% en el personal sanitario; en este último es mucho mayor la feminización entre las auxiliares y ATS que entre el personal médico, donde la presencia de las mujeres es del 53,3%. Destaca que el porcentaje más bajo se registre en la dirección y administración de los servicios.

María Ángeles Durán-ek galdera horietako batzuei erantzun die: emakumezkoek garraio publikoa erabiltzen dute familiek ibilgailu pribatu bakarra izaten dutelako eta gehienetan ibilgailu hori gizonezkoek erabiltzen dutelako etxetik lanerako joan-etorriak egiteko. Emakumeek egindako ibilbideak zirkularrak izaten dira eta ez linealak; hots, lanetik etxerako joan-etorriez gainera bidean seme-alabak utzi edo batu egiten dituzte ikastetxeetatik eta etxea hornitzeko erosketa batzuk egiteko tarteak ere hartzen dute (Durán: 1998).

Euskal AEn ezberdintasun nabarmenak aurkitu ditugu emakumeek eta gizonek garraio publiko jakin batzuetan, trenean edo metroan adibidez, egiten duten erabileran; garraibide horiek gizonezkoek baino gehiago erabiltzen dituzte emakumezkoek, eta beraz, datu horiek bermatu egiten dituzte emakumeek eta gizonek garraibideen, hiriko ekipamenduen eta ekipamendu soziokomunitarioen erabilera ezberdina egiten dutelako teoriak.

## 2.2. Baliabide ekonomikoak eskuratzea eta kontrolatzea

Baliabide ekonomikoak eskuratzeari eta kontrolatzeari buruz hitz egiteko aldagai batzuk hartuko ditugu oinarri gisa: aktibotasun eta enplegu tasak, langabezia tasa, errentaren erabilgarritasuna eta pobrezia-arriskua. Atal honetan aztertuko ditugun datuek argi azalduko dute EAEko gizartean emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna oraindik betetzeke dagoela.

Hezkuntza-bereizketa azaldu dugu lehenago, eta azpimarratu dugu gizartean eta ekonomia arloan balio eskasagoa duten lanbideetan gehienak emakumezkoak direla; horrenbestez, lan esparruan eta ondorioz esparru pribatuan edo familian ere emakumeek eta gizonek aukera ezberdinak izaten dituztela. Datuen arabera, **emakumezko gehien dituzten sektoreak gizarte zerbitzuak, hezkuntza eta osasuna dira**. Eustaten gizarte zerbitzuen eta gizarte ekintzaren estatistikan azaldu-takoarekin bat etorritik, Euskal AEn gizarte zerbitzuetan lan egiten duten pertsonen artean % 69,7 emakumezkoak dira, zerbitzuen sektorean (ostalaritza, garbiketak) langileen % 80tik gora emakumezkoak dira, teknikarien artean % 88,2 eta osasun arloko langileen artean % 91; azken multzo honetan, gainera, laguntzaileak eta OLTak medikuak baino askoz gehiago dira, emakumezkoak % 53,3 baitira. Ehunekorik txikiena, aldiz, zerbitzuen zuzendaritzan eta administrazioan ematen da.



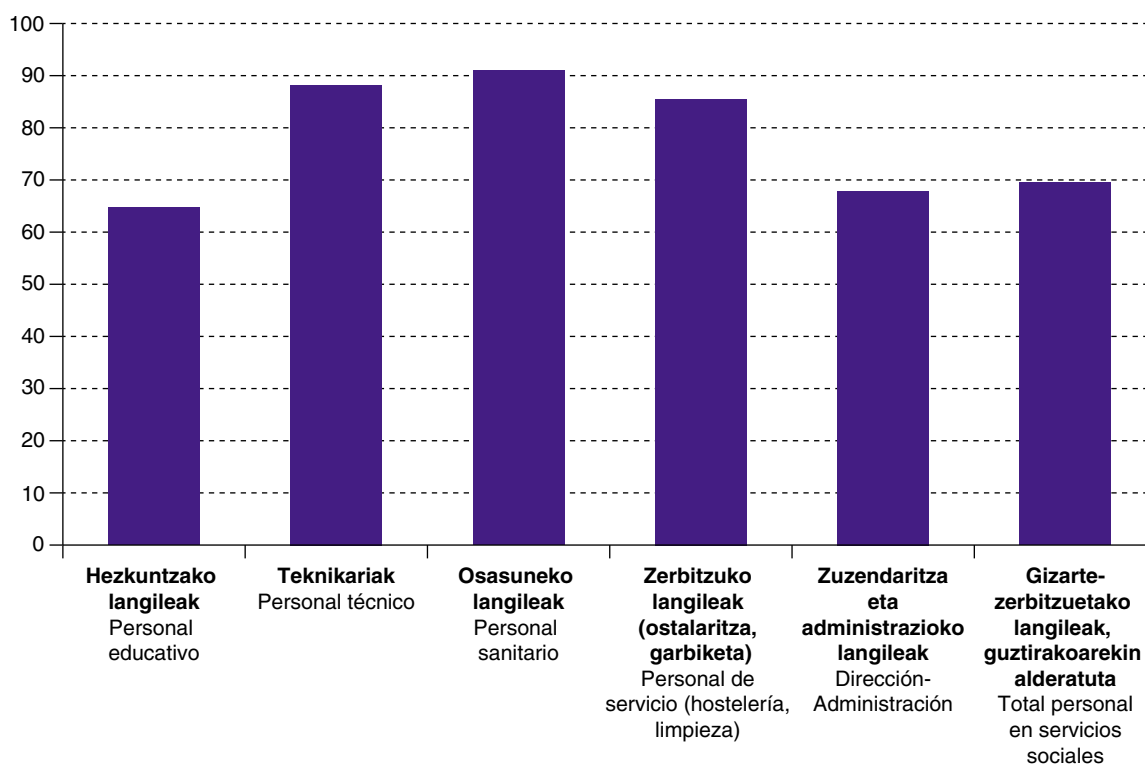
|   | Euskal AE<br>C.A. de Euskadi | Gizonak<br>Hombres | Emakumeak<br>Mujeres | Emakumeak (%)<br>(%) mujeres |
|---|------------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------|
| <b>Langileak guztira / Total personal</b>   | <b>25.890</b>                | <b>7.856</b>       | <b>18.034</b>        | <b>69,65</b>                 |
| <b>Zuzendaritza-Administrazioa / Dirección-Administración</b>   | 3.694                        | 1.186              | 2.508                | 67,89                        |
| <b>Zerbitzuko langileak / Personal de servicio</b>  | 2.375                        | 415                | 1.960                | 85,52                        |
| <b>Ostalaritza / Hostelería</b>   | 703                          | 111                | 592                  | 84,21                        |
| <b>Garbiketa / Limpieza</b>   | 1.151                        | 39                 | 1.112                | 96,61                        |
| <b>Bestelako zerbitzuak / Otros servicios</b>   | 521                          | 265                | 256                  | 49,13                        |
| <b>Osasun-langileak / Personal sanitario</b>  | 6.658                        | 601                | 6.057                | 90,97                        |
| <b>Medikuak / Médicos</b>   | 244                          | 114                | 130                  | 53,27                        |
| <b>OLT eta fisioterapeutak / A.T.S. y fisioterapeutas</b>   | 881                          | 111                | 770                  | 87,40                        |
| <b>Klinikako laguntzaileak / Auxiliares de clínica</b>  | 5.384                        | 346                | 5.038                | 93,57                        |
| <b>Okupazio-terapeuta / Terapeutas ocupacionales</b>  | 149                          | 30                 | 119                  | 79,86                        |
| <b>Langile teknikoak / Personal técnico</b>   | 2.120                        | 250                | 1.870                | 88,20                        |
| <b>Psikologoak eta pedagogoak / Psicólogos y pedagogos</b>  | 780                          | 150                | 630                  | 90,76                        |
| <b>Gizarte-laguntzaileak / Asistentes sociales</b>  | 1.282                        | 84                 | 1.198                | 93,44                        |
| <b>Droga mendetasunei aurrea hartzeko teknikariak<br/>  Técnicos de prevención de drogodependencias</b>   | 58                           | 16                 | 42                   | 72,41                        |
| <b>Hezkuntzako langileak / Personal educativo</b>   | 3.281                        | 1.155              | 2.126                | 64,79                        |
| <b>Hezitzaileak eta irakasleak / Educadores y profesores</b>  | 1.618                        | 496                | 1.122                | 69,34                        |
| <b>Monitoreak, arduradunak eta EZBetako buruak (¹)<br/>  Monitores, capataces y jefes de C.E.E. (¹)</b>   | 1.473                        | 617                | 856                  | 58,11                        |
| <b>Eragile soziokulturalak / Animadores socio-culturales</b>  | 190                          | 42                 | 148                  | 77,89                        |
| <b>Bestelako langileak / Otro personal</b>  | 1.492                        | 312                | 1.180                | 79,08                        |
| <b>Zerbitzu pertsonalak (zaintzaileak, etxez etxe<br/>  laguntzaileak, etab.)<br/>  Servicios personales (cuidadores, asistentes domiciliarios, etc.)</b> | 993                          | 161                | 832                  | 83,78                        |
| <b>Beste batzuk / Otros</b>   | 499                          | 151                | 348                  | 69,73                        |
| <b>EZBetako langileak-erabiltzaileak (¹)<br/>Trabajadores-usuarios C.E.E. (¹)</b>   | 6.270                        | 3.937              | 2.333                | 37,20                        |

(¹) E.Z.B.= Enplegu Zentro Bereziak.

C.E.E.= Centros Especiales de Empleo.

Iturria: Eustat. Gizarte Zerbitzuen eta Gizarte Ekintzaren Estatistika.

Fuente: Eustat. Estadística de Servicios Sociales y Acción Social.



Iturria: Eustat. Gizarte Zerbitzuen eta Gizarte Ekintzaren Estatistika.  
Fuente: Eustat. Estadística de Servicios Sociales y Acción Social.

Sin duda, la **feminización profesional de sectores como la medicina o la judicatura**, que no sólo se está dando en las aulas de las universidades, nos hace prever evidentes cambios sociales, pero todavía está por determinar en qué sentido van a producirse. Nunca antes las mujeres habían sido mayoría en los ámbitos de la educación superior, ni tampoco antes habían sido mayoría en el ejercicio de profesiones como la medicina o la judicatura; eso, inevitablemente, traerá cambios sociales en los ámbitos y relaciones laborales, en las respectivas instituciones y también en la sociedad y en instituciones como la familia. Todavía es pronto para avanzar el modelo de sociedad a la que nos podrían abocar dichos cambios, pero, hoy por hoy, no podemos permitirnos ser muy optimistas cuando, por ejemplo, uno de los «problemas» de los que se empieza a hablar es el de la dificultad de garantizar las guardias hospitalarias por el número de permisos de maternidad al que se acogen las médicas, sin plantearse siquiera la corresponsabilidad de la conciliación por parte de los hombres (*Diario Médico*, 13 de enero 2011).

¿El ejercicio profesional, sus tiempos y derechos adquiridos van a modificarse? o ¿van a adaptarse las mujeres a los requisitos de disponibilidad masculinos? Sería deseable que la feminización de determinados sectores profesionales o, simplemente, la entrada de las mujeres en los diversos y variados ámbitos laborales fuera el detonante para empezar a introducir modelos de gestión organizacional y económica más acorde con los diversos tiempos de las personas, horarios más racionales, medidas de conciliación corresponsable a las que los hombres sintieran la necesidad de acogerse y promocio-

Zalantzarik gabe, **medikuntza edo epailetza sektoreetan gero eta emakume gehiago dago** (dagoeneko unibertsitateko ikasgeletan ikusten ari gara hori) eta horri esker aurreikus dezakegu gizartean ageriko aldaketak ematen ari direla. Hala ere, oraindik ez dakigu aldaketa horiek nolakoak izango diren. Orain arte emakumeak ez dira inoiz gehiengoak izan goi mailako hezkuntzan, ezta medikuntza edo epailetza bezalako lanbideetan ere; ondorioz, egoera honek ezinbestean aldaketa sozialak ekarriko ditu lan esparruan eta laneko harremanetan, erakundeetan, gizartean eta familia bezalako instituzioetan. Oraindik goiz da aurreratzeko aldaketa horiek zein gizarte eredu ekarriko luketen. Baina ezin gara baikorregiak izan; dagoeneko hasi dira esaten, adibidez, emakumezko medikuek hartzen dituzten amatasun-bajak betetzeko ospitaleetan egin behar diren guardiak bermatzeko «arazoak» daudela, baina ez dute kontuan hartu horrelako ardurak gizonekin partekatu behar direla (*Diario Médico*, 2011ko urtarrilaren 13a).

Lana bera, denborak eta lortutako eskubideak aldatu egingo dira? edo emakumeak gizonezkoek libre egoteko duten denborara egokitu behar dira? Lan sektore jakin batzuetan emakumezko gehiago egon beharko litzateke edo, behintzat, emakumezkoak lan esparru anitz eta ezberdinetan sartu beharko lirateke. Fenomeno horrek, gainera, antolaketa eta ekonomia kudeatzeko eredu bereziak sartzen hastea bultzatu beharko luke, hau da, pertsonen deborarekin bat datozen ereduak sartzea: ordutegi zentzuzkoagoak, gizonezkoek ezarri nahi litzuketen erantzukidetasuna lortzeko neurriak, eta enprese-

nes profesionales que visibilizaran el talento femenino en las empresas, instituciones, universidades y organizaciones.

Es este un discurso en exceso optimista teniendo en cuenta otros datos que también nos aporta Eustat, por ejemplo, la distribución por sexos de la renta personal, donde, como veremos más adelante, persiste la distancia de género y se pone de nuevo en evidencia que el ser mujer u hombre en nuestra sociedad sigue siendo un factor explicativo de la desigualdad de oportunidades.

*Renta personal media de la población de la C.A. de Euskadi por tipo de renta y sexo (euros). 2006*

6

**Euskal AEko biztanleen batez besteko errenta pertsonala, errenta mota eta sexua aintzat hartuta (euroak). 2006**

|  | Euskal AE<br>C.A. de Euskadi | Gizonak<br>Hombres | Emakumeak<br>Mujeres | Sexuen arteko<br>aldea<br>Distancia de género |
|--|------------------------------|--------------------|----------------------|---|
| <b>Errenta osoa / Renta total</b>                                  | <b>17.362</b>                | <b>23.224</b>      | <b>11.857</b>        | <b>11.367</b>                                 |
| <b>Lanaren errenta / Renta del trabajo</b>                         | 11.002                       | 15.202             | 7.058                | 8.144   |
| <b>Higigarrien kapitalaren errenta / Renta capital mobiliario</b>  | 1.702                        | 1.865              | 1.550                | 315   |
| <b>Higiezinen kapitalaren errenta / Renta capital inmobiliario</b> | 258                          | 233                | 280                  | -47   |
| <b>Jardueren errenta / Renta de actividades</b>                    | 966                          | 1.416              | 543                  | 873   |
| <b>Transferentziak / Transferencias</b>                            | 3.433                        | 4.507              | 2.425                | 2.082   |
| <b>Errenta erabilgarria / Renta disponible</b>                     | <b>14.598</b>                | <b>19.287</b>      | <b>10.194</b>        | <b>9.093</b>                                  |

Iturria: Eustat. *Pertsonen eta Familien Errentei Buruzko Estatistika*.  
Fuente: Eustat. *Estadística de la Renta Personal y Familiar*.

A excepción de la renta de capital inmobiliario, donde la diferencia es mínima, **existe una gran diferencia en la disponibilidad de renta entre las mujeres y los hombres de la C.A. de Euskadi**. No se trata de una cuestión baladí si seguimos la lógica de los datos que hemos venido presentando, puesto que la diferente disponibilidad de renta lo que viene a constatar es que el hecho de ser mujer u hombre en nuestra sociedad nos sitúa ante diferentes oportunidades de progreso y promoción. El hecho de que sean las mujeres las que concilien, las que asuman la temporalidad en los puestos de trabajo o que se acojan a excedencias para el cuidado –cuestiones que se recogen en el siguiente apartado–, unido al hecho de que sean las mujeres las que copen las profesiones peor remuneradas o las que de forma casi exclusiva sean las personas que están trabajando sin contrato nos ayuda a explicar el porqué de la brecha en renta disponible y, sobre todo, en la renta del trabajo, donde existe una diferencia de más de 8.000 euros a favor de los hombres.

La diferencia en la percepción de la renta es una cuestión que está estrechamente ligada a la situación del ámbito laboral, es decir, tanto a la tasa de actividad de mujeres y hombres como a las tasas de desempleo o a los diferentes regímenes contractuales. Eso explica por qué la diferencia de renta se perpetúa también después de la jubilación y cómo esta situación agrava el riesgo de pobreza de las mujeres mayores en la C.A. de Euskadi; al final se trata de la suma de una serie de factores altamente relacionados: la mayor esperanza de vida de las mujeres, unido al hecho de sus inferiores cotizaciones a la Seguridad Social derivadas de su papel protagonista y casi exclusivo en la conciliación y el cuidado, nos aboca a una sociedad envejecida y femenina donde los riesgos de exclusión y pobreza se incrementan.

tan, erakundeetan eta unibertsitateetan emakumezkoen talentua erakutsiko luketen lanbide-sustapenak.

Baina arrazoibide hau baikorregia da, Eustatek eman dituen beste datu batzuk kontuan hartuta. Adibidez, errenta pertsonala sexuen arabera banatzeari dagokionez aurrerago ikusiko dugu bi sexuen artean aldea dagoela oraindik; berriz jarriko da agerian gizarte batean emakumea edo gizona izateak aukera ezberdintasuna azaltzeko faktorea dela gaur egun.

Higiezinen kapitalaren errentan ez da alde handirik ematen; baina beste guztietan **alde oso handia ikusten da Euskal AEko emakumeen eta gizonen arteko errentaren erabilgarritasunean**. Ez da hau kontu hutsala, orain arte aurkeztutako datuen logikari heltzen badiogu, errentaren erabilgarritasun ezberdinak erakusten baitigu gure gizartean emakumea edo gizona izateak aurrerapenerako eta sustapenerako aukera ezberdinak dakartzala. Emakumeak dira lana eta bizitza uztertzen dutenak, lanpostuen behin-behinekotasuna bere gain hartzen dutenak edo norbait zaintzeko eszedentziak hartzen dituztenak –hauek guztiak hurrengo atalean jorratuko dira–; horrez gain, emakumeek dituzte gutxien ordaindutako lanbideak, eta kontraturik gabe lan egiten duten gehien-gehienak emakumezkoak dira. Alderdi horiei esker azal daiteke zergatik diren ezberdinak bataren eta bestearen errenta erabilgarriak baina batez ere lanaren errentak, honetan gizonetzkoek 8.000 euro gehiagoko errenta dute eta.

Jasotako errenten arteko ezberdintasuna oso lotuta dago laneko egoerarekin, hau da, emakumeen eta gizonen aktibotasun tasarekin eta langabezia tasekin edo kontratuko erregimen ezberdinekin. Horregatik irauten du errentaren ezberdintasun horrek erretiroa hartu ostean ere, eta horregatik larriagotzen du egoera horrek Euskal AEko adineko emakumeen pobrezia-arriskua; azken batean, elkarren artean lotura oso estua duten faktore batzuk pilatzen dira: emakumezkoen bizi-itxaropen luzeagoa eta emakumezkoek Gizarte Segurantzari egindako kotizazio txikiagoak, lana eta bizitza uztertzean eta zaintza lanetan aritzean ia protagonista bakarrak izan direlako. Ondorioz, gizarte zahartua eta emakumezkoa izateko bidean gaude, baztertuta egoteko eta txiroa izateko arriskugero eta handiagoekin.

Renta personal media de la población jubilada de la C.A. de Euskadi por tipo de renta y sexo (euros). 2006

7

Euskal AEko erretiratutako biztanleen batez besteko errenta pertsonala, errenta mota eta sexua aintzat hartuta (euroak). 2006

|  | Euskal AE<br>C.A. de Euskadi | Gizonak<br>Hombre | Emakumeak<br>Mujer | Sexuen arteko<br>aldea<br>Distancia de<br>género |
|--|------------------------------|-------------------|--------------------|--|
| <b>Errenta osoa / Renta total</b>                                      | <b>16.222</b>                | <b>20.209</b>     | <b>11.583</b>      | <b>8.626</b>                                     |
| <b>Lanaren errenta / Renta del trabajo</b>                             | 971                          | 1.463             | 398                | 1.065  |
| <b>Higigarrien kapitalaren errenta / Renta del capital mobiliario</b>  | 2.622                        | 2.864             | 2.341              | 523  |
| <b>Higiezinen kapitalaren errenta / Renta del capital inmobiliario</b> | 445                          | 422               | 472                | -50  |
| <b>Jardueren errenta / Renta de actividades</b>                        | 203                          | 252               | 145                | 107  |
| <b>Transferentziak / Transferencias</b>                                | 11.981                       | 15.207            | 8.227              | 6.980  |
| <b>Errenta erabilgarria / Renta disponible</b>                         | <b>14.688</b>                | <b>18.169</b>     | <b>10.637</b>      | <b>7.532</b>                                     |

Iturria: Eustat. Pertsonen eta Familien Errentei Buruzko Estatistika.

Fuente: Eustat. Estadística de Renta Personal y Familiar.

Si analizamos estos datos en comparación con los datos relativos a la renta media de la población observamos que la distancia de género, si bien se mantiene a favor de los hombres con respecto a las mujeres, ha disminuido, pero derivado del hecho de que los hombres, una vez jubilados, empobrecen.

Si profundizamos en los datos sobre pobreza y analizamos las tasas de pobreza tanto de mantenimiento como de acumulación en función del sexo de la persona principal del hogar, obtenemos un nuevo dato que refuerza nuestra hipótesis de partida: **ser mujer implica tener menos oportunidades y, en este caso, sufrir de un significativo mayor riesgo de pobreza**, situación que no se ha modificado sustancialmente en los últimos años.

Datu hauek biztanleen batez besteko errentaren datuekin alderatuz eta aztertuz gero ikusiko dugu bietan dela sexuen arteko aldea gizonezkoetan nagusi, baina alde hori murriztu egin dela, gizonezkoak erretiratzen direnean pobretu egiten direlako.

Pobreziari buruzko datuak sakonago aztertzen baditugu, eta gainera, mantentzeari eta pilatzeari lotutako pobrezia tasak familiako funtsezko pertsonaren sexuaren arabera aztertzen baditugu, hasieran azaldu dugun hipotesia indartzen duen datu berria lortuko dugu: **emakumeek aukera gutxiago dituzte eta, orduan, pobrezia-arrisku askoz handiagoa dute**. Azken urteetan egoera hori ez da asko aldatu.

Evolución de las tasas de pobreza de mantenimiento y acumulación de la persona principal del hogar por sexo. C.A. de Euskadi (%)

8

Familiako funtsezko pertsonen mantentzeari eta pilatzeari lotutako pobrezia tasen bilakaera, sexuaren arabera. Euskal AE (%)

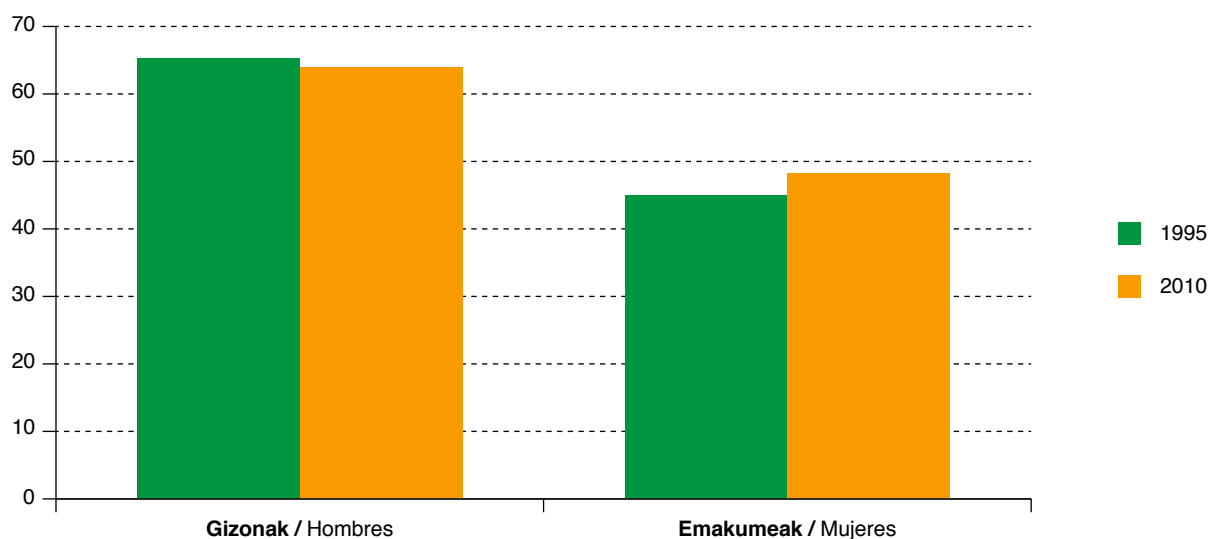
|   | 2000             |       |       | 2004             |       |       | 2008             |       |       |
|---|------------------|-------|-------|------------------|-------|-------|------------------|-------|-------|
|   | Guztira<br>Total | G / H | E / M | Guztira<br>Total | G / H | E / M | Guztira<br>Total | G / H | E / M |
| <b>Mantentze pobrezia / Pobreza de mantenimiento</b>                                  |                  |       |       |                  |       |       |                  |       |       |
| <b>Pobrezia-arriskua / Riesgo de pobreza</b>  | 3,6              | 2,5   | 10,0  | 3,5              | 2,2   | 11,5  | 4,1              | 3,3   | 8,2   |
| <b>Ongizaterik ez edukitzeko arriskua (*)<br/>Riesgo de ausencia de bienestar (*)</b> | 20,9             | 17,6  | 39,6  | 19,8             | 17,2  | 35,2  | 14,6             | 12,0  | 28,1  |
| <b>Pilaketa pobrezia / Pobreza de acumulación</b>                                     |                  |       |       |                  |       |       |                  |       |       |
| <b>Pilaketa pobrezia / Pobreza de acumulación</b>                                     | 2,6              | 2,2   | 4,5   | 2,2              | 1,3   | 7,5   | 0,7              | 0,5   | 1,4   |

(\*) Ongizaterik ez edukitzeko arriskuaren adierazlean pobreen kolektiboa sartzen da.

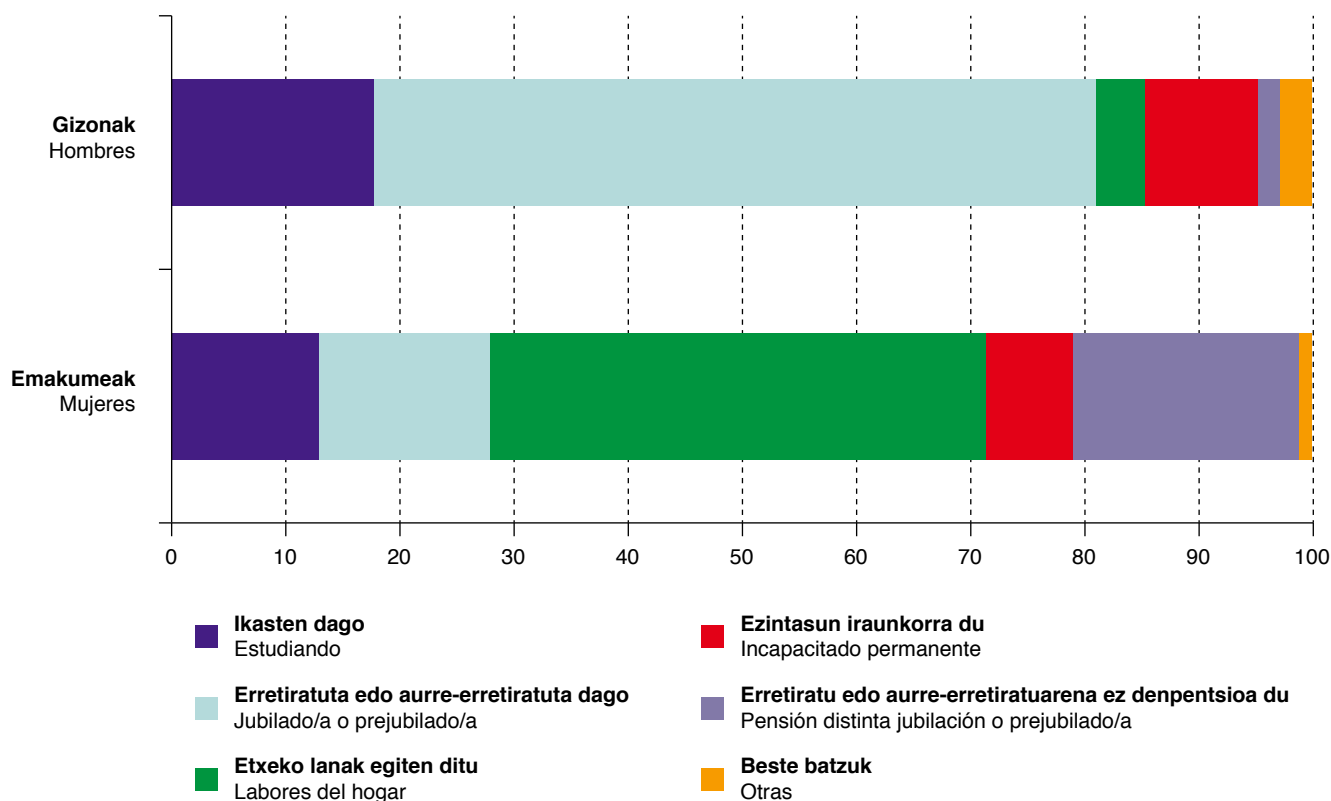
(\*) El indicador de ausencia de bienestar incluye el colectivo de pobres.

Iturria: Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Pobreziari eta Gizarte Desberdintasunei buruzko Inkesta (PGDI).

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS).



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak. Eustaten datuak oinarritzat hartuta, Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta.  
 Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak. Eustaten datuak oinarritzat hartuta, Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta.  
 Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

La tasa de actividad es un indicador socioeconómico que nos señala qué grado de actividad se está dando en el ámbito productivo de una economía; allí donde no se alcancen porcentajes de actividad medios correspondientes al sector de población analizado se estará desaprovechando un recurso, un potencial y, en muchos casos, un talento para activar la economía. En el actual contexto de crisis económica, donde uno de los principales problemas radica en el incremento de las tasas de desempleo, asumir sin cuestionar tasas de actividad que se sitúan por debajo de las medias de economías competitivas, como la de algunos países europeos, Estados Unidos o Japón, es un derroche que no nos podemos permitir y es, por tanto, un ámbito a promocionar para generar crecimiento. Las tasas de actividad de las mujeres reflejan esta realidad; sin embargo, analizando el dato de forma longitudinal, observamos que la tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado ligeramente en los últimos seis años, mientras que la de los hombres ha disminuido en torno a dos puntos porcentajes, lo que ha reducido las distancias de género de forma significativa, siendo de 20,3 puntos en 2005 y de 13,8 puntos en el tercer trimestre de 2011.

Es también muy significativa la razón de la inactividad en mujeres y en hombres, puesto que en el caso de las mujeres, **la principal causa de inactividad se encuentra en el desempeño de las labores del hogar**, mientras que en el caso de los hombres, la falta de actividad se corresponde de forma muy mayoritaria con situaciones de jubilación o prejubilación.

Aktibotasun tasa adierazle sozioekonomikoa da, eta horren bidez ekonomia baten ekoizpen esparruko aktibotasun maila jakin daiteke. Aztertu den biztanle-sektoreari dagozkion batez besteko aktibotasunaren ehunekoetara heltzen ez bada, ekonomia aktibatze baliabide bat, potentzial bat eta, askotan, talentu bat alferrik galtzen egongo da. Gaur egun bizi dugun krisi ekonomikoaren arazo nagusia langabezia tasen gorakada da. Oraintxe bertan ezin ditugu besterik gabe onartu ekonomia lehiakorren (Europako herrialde batzuen, AEBen edo Japoniaren) batezbestekotik behera dauden aktibotasun tasak, xahukeria litzateke; eta, horregatik, esparru hori bultzatu egin behar dugu hazkundera lortu nahi badugu. Emakumezkoen aktibotasun tasek errealitate hori islatzen dute; alabaina, datua luzetara edo denboran zehar aztertuta ikusten dugu emakumezkoen aktibotasun tasak azken sei urteetan pixka bat gora egin duela, baina, beste aldean, gizonezkoena ehuneko bi puntu inguru jaitsi da. Hots, bi sexuen arteko aldea nabarmen murriztu da aztertutako aldian: 2005. urtean 20,3 puntukoa zen alde hori eta 2011ko hirugarren hiruilekoan, aldiz, 13,8 puntukoa.

Emakumeen eta gizonen artean jarduerarik ez egoteko arrazoia ere oso adierazgarria da. Emakumezkoen artean **jarduerak ez izateko arrazoi nagusia etxeko lanetan aritzea** da eta gizonezkoen artean, gizonezko gehien-gehien artean, erretiratuta edo aurre-erretiratuta egotea da jarduerarik ez egiteko arrazoi nagusia.

Tasa de actividad en la C.A. de Euskadi, de la población de 16 y más años, por trimestre y sexo (%). 2011

9

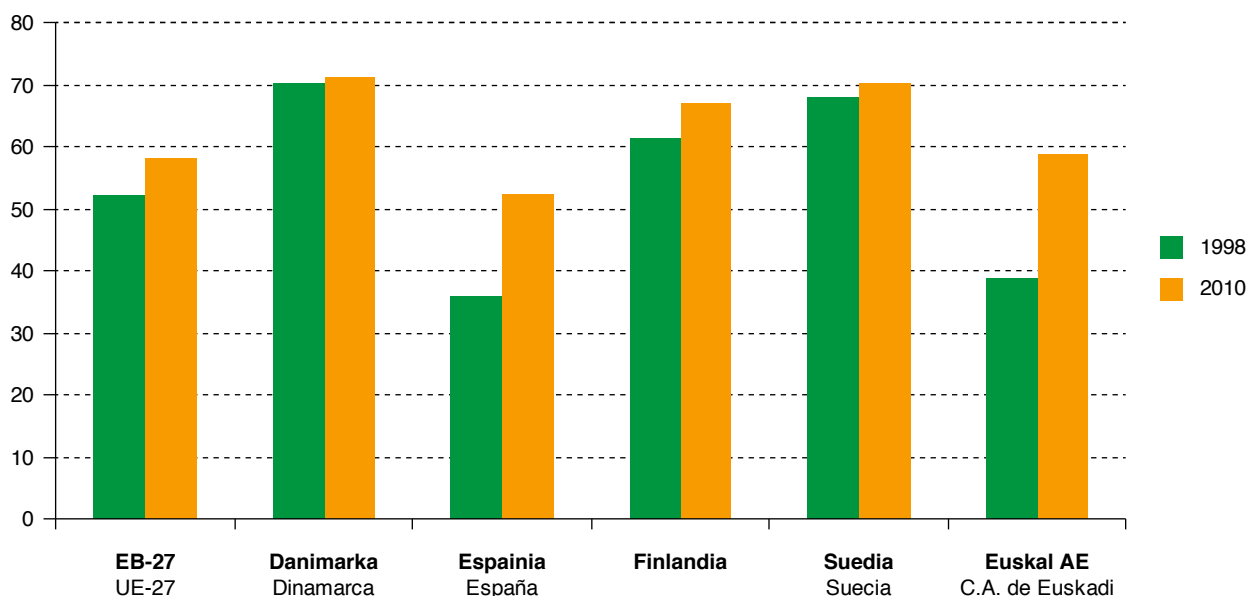
**Euskal AEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleen aktibotasun tasa, hiruilekoa eta sexuaren arabera (%). 2011**

|      | Guztira / Total | Gizonak / Hombres | Emakumeak / Mujeres | Sexuen arteko aldea<br>Distancia de género |
|------|-----------------|-------------------|---------------------|--|
| 2005 | 54,9            | 65,3              | 45,0                | 20,3                                       |
| 2006 | 54,7            | 64,6              | 45,4                | 19,2                                       |
| 2007 | 54,8            | 65,1              | 45,2                | 19,9                                       |
| 2008 | 55,3            | 64,5              | 46,7                | 17,8                                       |
| 2009 | 55,6            | 64,0              | 47,6                | 16,4                                       |
| 2010 | 55,9            | 64,0              | 48,3                | 15,7                                       |
| 2011 |                 |                   |                     |  |
| I    | 56,3            | 63,9              | 49,1                | 14,8                                       |
| II   | 56,6            | 63,4              | 50,0                | 13,4                                       |
| III  | 56,0            | 63,1              | 49,3                | 13,8                                       |

Iturria: Geuk egina, Eustaten oinarrituta. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (BJA).  
Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).

Sin embargo, la distancia de género se mantiene y ello incide en el hecho de que, por ejemplo, la tasa de ocupación de las mujeres en la C.A. de Euskadi esté todavía lejos de la registrada en otras economías. No tiene sentido que, si se ha avanzado en la formación y cualificación de las mujeres, esto no revierta todavía en su tasa de ocupación.

Hori gorabehera, bi sexuen arteko aldeak berdin jarraitzen du; eta Euskal AEko emakumeen enplegu tasa beste ekonomia batzuetan erregistratutakoetatik oso urrun dago oraindik. Ez du zentzurik: emakumeen prestakuntzan eta trebakuntzan aurrera egin da baina horrek oraindik ez du eraginik izan emakumeen enplegu tasan.



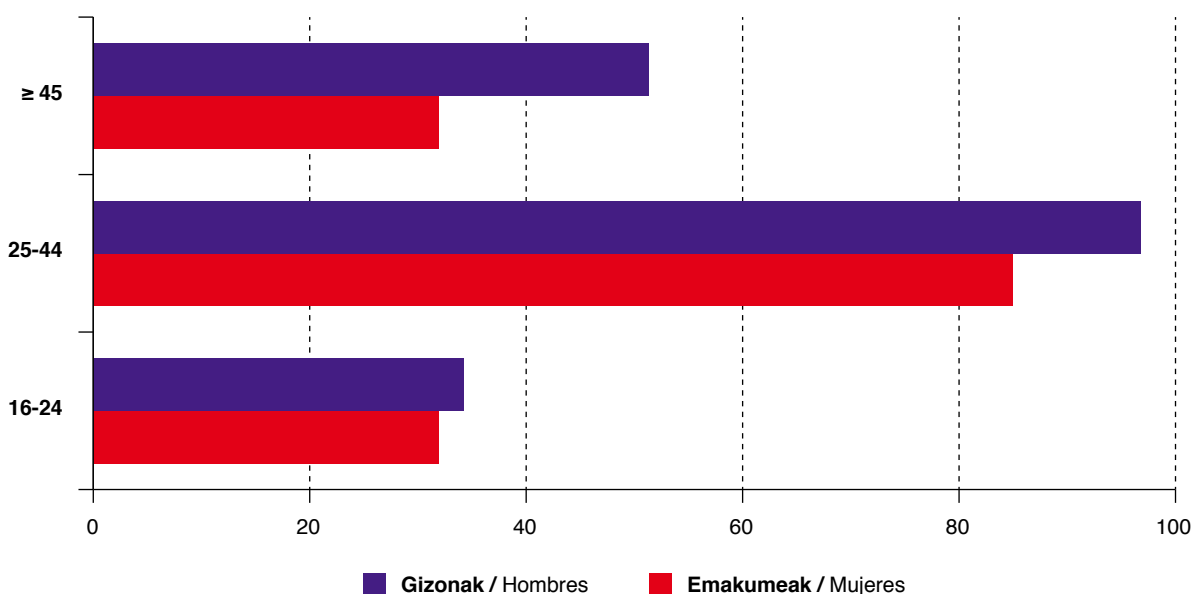
Iturria: Eustat: Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkesta eta EUROSTAT: Europako Batzordearen egiturazko adierazleak.  
Fuente: Eustat: Encuesta de Población en Relación con la Actividad y EUROSTAT: Indicadores estructurales de la Comisión Europea.

El conjunto de la C.A. de Euskadi y los territorios de Gipuzkoa y Álava se sitúan por encima de la media de Europa, estando Bizkaia ligeramente por debajo. Las tasas de ocupación femenina en los tres territorios son superiores a las registradas por el conjunto de España. **Es significativa la evolución que han experimentado las tasas de ocupación de las mujeres en los tres territorios históricos de 1998 a 2010**, ya que se han producido incrementos de más de 20 puntos. Sin embargo, si comparamos las actuales tasas con las de países como Dinamarca o Suecia observamos que todavía estamos lejos de alcanzar porcentajes de ocupación que rondan el 70%, porcentajes que ya eran similares a éste en esos países a finales de la década de los noventa. Existen en la Europa de los 27 significativas diferencias en las tasas de ocupación y no debemos pasar por algo que, allí donde se recogen las tasas de ocupación femenina más altas, es en aquellos países donde se han desarrollado los estados de bienestar universales y donde mayores cotas de bienestar y calidad de vida se han obtenido gracias, en gran parte, a las inversiones en políticas de igualdad con carácter transversal (servicios socio-comunitarios como guarderías o comedores infantiles, permisos de maternidad y paternidad equiparables e intransferibles, etc.).

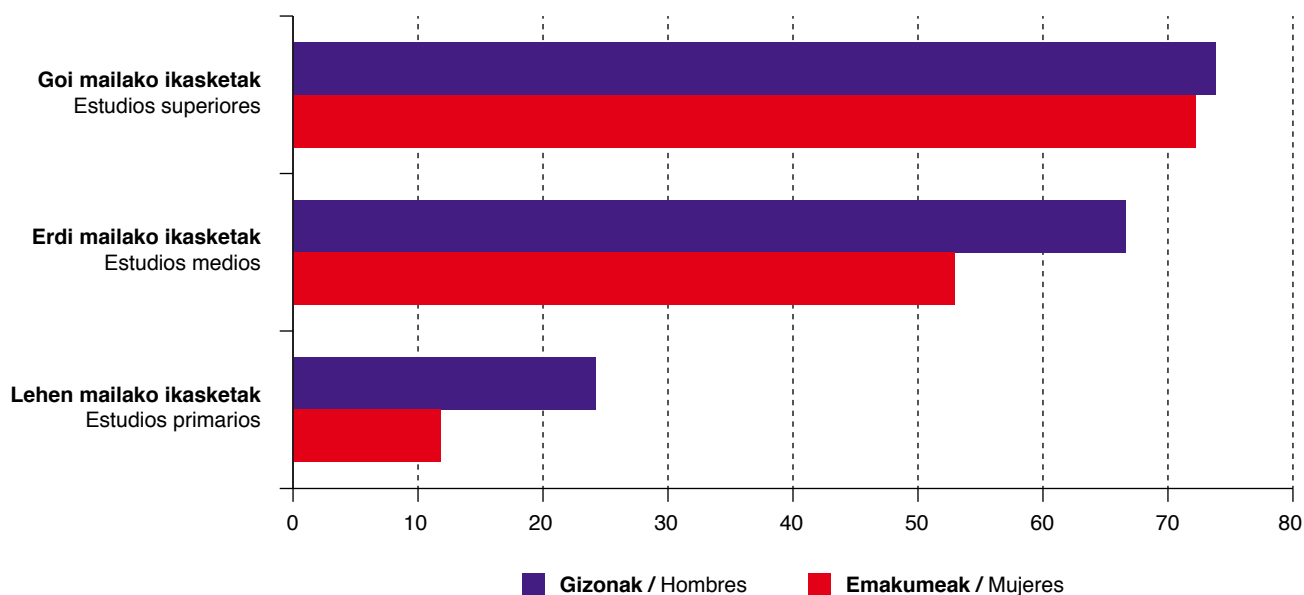
Volviendo a la tasa de actividad, es muy reveladora la significación de variables como la edad, el nivel de estudios o el número de hijos/as a la hora de explicar el incremento o el descenso de la distancia de género. Si tenemos en cuenta la edad, observamos que la distancia de género apenas es perceptible entre la población más joven y se va incrementando a medida que la población se hace más mayor, sobre todo entre la población de más de 45 años de edad.

Euskal AE osoa eta Gipuzkoa eta Araba lurraldeak Europako batezbestekotik gora daude; Bizkaia, aldiz, batezbesteko horretatik pixka bat beherago dago. Hiru lurraldeetako emakumezkoen enplegu tasak Espainia osoan erregistratutakoak baino altuagoak izan dira. Horri dagokionez, **azpimarratzekoa da 1998 eta 2010 urteen artean hiru lurralde historikoetan emakumezkoen enplegu tasek izan duten bilakera**, 20 puntutik gora igo baitira. Dena den, gaur egungo tasak Danimarka edo Suedia bezalako herrialdeetan izan direnekin alderatzen baditugu zera ikusten dugu: % 70 inguruko enplegu tasa lortzeko asko falta zaigu. Izan ere, herrialdeotan ehuneko horren antzekoak eman ziren laurogeita hamargarren hamarkadaren amaieran. 27 herrialdek osatzen duten Europa barruan alde handiak daude enplegu tasen artean, eta ezinbestean aipatu behar dugu, gainera, emakumezkoen enplegu tasa altuenak dituzten herrialdeetan garatu direla ongizatearen estatu unibertsalak eta horietan eman direla ongizate eta bizi-kalitate kotarik altuenak, hein batean, berdintasunari lotutako politiketan zeharka egindako inbertsioei esker (zerbitzu sozio-komunitarioak, hala nola: haurtzaindegia edo haurrentzako jantokiak, parekagarriak diren baina besterenezinak diren amatasun eta aitasun baimenak, etab.).

Aktibotasun tasari helduta berriz, adina, ikasketa-maila edo seme-alaba kopurua bezalako aldagaiak garrantzitsuak izan dira sexuen arteko aldeak gora edo behera egin duen azaltzeko. Adina kontuan hartuz gero, gizonezko eta emakumezko gazteen artean ia alderik ez dagoela ikusten dugu; baina alde hori gero eta handiagoa da biztanleak zahartzen doazen heinean, batez ere 45 urtetik gorako biztanleen artean.



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak. Eustaten datuak oinarritzat hartuta, Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA).  
 Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak. Eustaten datuak oinarritzat hartuta, Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA).  
 Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).

Si nos fijamos en la incidencia del nivel de estudios, observamos que las mayores diferencias se dan entre los hombres y las mujeres con menor cualificación, mientras que entre la población con niveles de estudios más elevados disminuye la distancia de género. En suma, **la distancia de género se hace más evidente cuando las mujeres poseen menos**

Ikasketak duen garrantzia kontuan hartzean ikusten dugu alde handienak prestakuntzarik urriena duten gizonen eta emakumeen artean ematen direla; horrela, goi mailako ikasketak dituzten biztanleen artean bi sexuen arteko aldea murriztu egiten da. Azken finean, **sexuen arteko alde nabarmenena ikasketak urriena eta adin zaharrena duten**



**estudios y tienen más edad**, distancia que se incrementa debido a que, en estos dos casos, disminuye significativamente la tasa de actividad de las mujeres, no sólo con relación a los hombres de sus mismas características sino en relación con el total de las mujeres.

Por último, pero no menos revelador, está el dato de cómo incide el número de hijos e hijas en las tasas de ocupación de las mujeres y hombres de la C.A. de Euskadi.

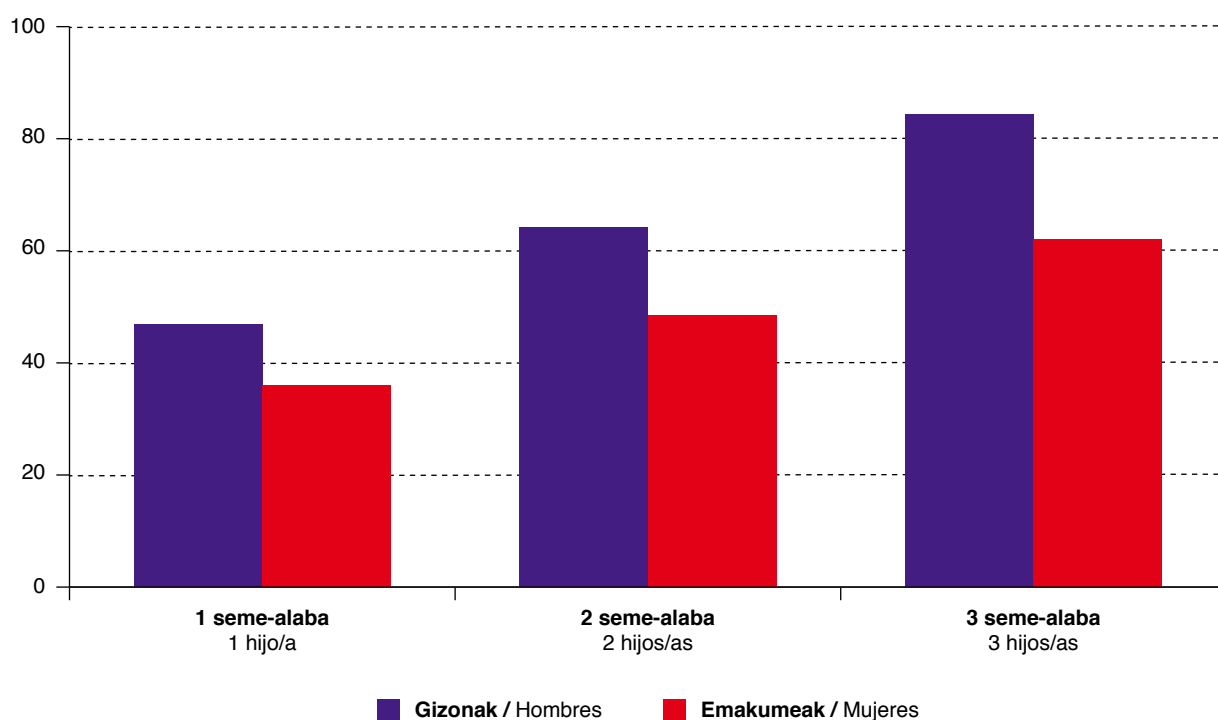
**emakumezkoen artean ematen da**, eta alde hori areagotu egiten da bi kasu hauetan emakumezkoen aktibotasun tasak beherakada handia izan duelako, ezaugarri berberak dituzten gizonezkoen tasarekin eta emakumezko guztiekin konparatuta betiere.

Amaitzeko, beste datu esanguratsu bat eman behar da: seme-alaba kopuruak eragina du Euskal AEko emakumezkoen eta gizonezkoen enplegu tasetan.

Tasa de ocupación en la C.A. de Euskadi por sexo y número de hijos/as con los que conviven (%). 2010

7

**Euskal AEko enplegu tasa, sexua eta bizikide dituzten seme-alaba kopurua aintzat hartuta (%). 2010**



Iturria: Eustat. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (BJA).  
Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).

Se observa que cuando se incrementa el número de hijos/as de la unidad familiar, se incrementan también las tasas de ocupación de las mujeres y de los hombres, pero lo hacen manteniendo la distancia de género; así, los hombres con tres hijos/as alcanzan una tasa de ocupación del 84,3%, mientras que en el caso de las mujeres ésta pasa del 36% cuando tienen un hijo/a, al 62% cuando se trata de tres, siendo la distancia de género en este caso de 22,3 puntos porcentuales, muy superior a la registrada cuando el número de hijos e hijas es menor. **Cuando se incrementa la carga familiar se refuerza el papel del hombre como proveedor de recursos de la unidad familiar y se agudiza la división sexual del trabajo.**

Famili unitatearen seme-alaba kopurua gehitu ahala emakumeen eta gizonen enplegu tasek ere gora egiten dute, baina gorakada horretan bien artean aldea geratzen da beti; adibidez, hiru seme-alaba dituzten gizonek % 84,3ko enplegu tasa izan dute, baina emakumeei dagokienez ordea, seme-alaba bakarra dutenean % 36ko enplegu tasa dute eta hiru seme-alaba dituztenean % 62koa. Kasu honetan, bien arteko aldea ehuneko 22,3 puntukoa da, hau da, seme-alaba gutxiago dituztenean baino askoz alde handiagoa. **Familia-zama areagotzen denean, indartu egiten da gizonak famili unitatea baliabideez hornitzeko duen eginkizuna eta gehitu egiten da lanaren zioz sexuen artean dagoen aldea.**

Distancias de género en la tasa de ocupación en la C.A. de Euskadi por sexo según el número de hijos e hijas (%). 2010

10

Euskal AEko enplegu tasan sexuen artean dauden aldeak, sexua eta seme-alaba kopurua kontuan hartuta (%). 2010

|  | Gizonak: seme-alaba 1<br>Hombres<br>1 hijo/a | Emakumeak: seme-alaba 1<br>Mujeres<br>1 hijo/a | Sexuen arteko aldea<br>Distancia de género | Gizonak: 2 seme-alaba<br>Hombres<br>2 hijos/as | Emakumeak: 2 seme-alaba<br>Mujeres<br>2 hijos/as | Sexuen arteko aldea<br>Distancia de género | Gizonak: 3 seme-alaba<br>Hombres<br>3 hijos/as | Emakumeak: 3 seme-alaba<br>Mujeres<br>3 hijos/as | Sexuen arteko aldea<br>Distancia de género |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Enplegu tasa</b><br>Tasa de ocupación | 46,9   | 36,0   | 10,9                                       | 64,1   | 48,4   | 15,7                                       | 84,3   | 62,0   | 22,3                                       |

Iturria: Geuk egina, Eustaten datuak oinarritzat hartuta. Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).

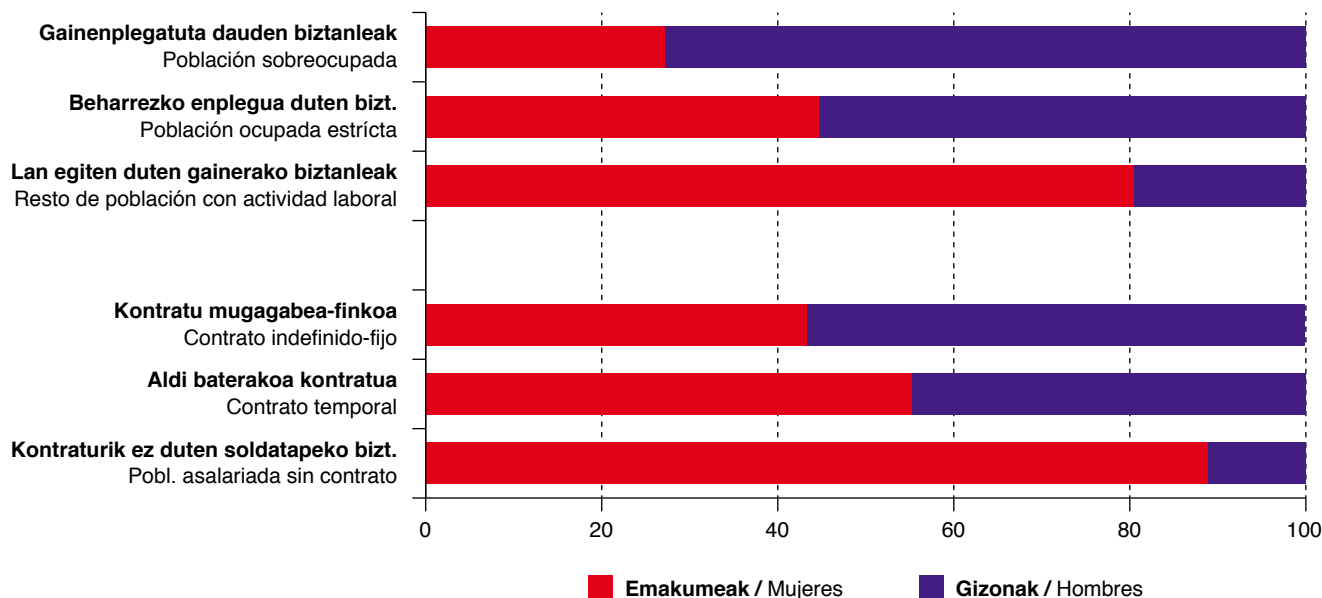
A nadie se le escapa la relación entre las tasas de ocupación y la tasa de paro. En los últimos años y a raíz de la crisis económica se ha producido un cambio en la distancia de género de las tasas de desempleo de la C.A. de Euskadi y también de España. En 2009 por primera vez en la C.A. de Euskadi, la tasa de paro masculino fue superior a la tasa de paro femenino; eso implicó la inversión de la distancia de género, pero no debido a la incidencia de políticas activas de empleo dirigidas a alcanzar una mayor igualdad, sino debido a un empeoramiento de la situación de muchos hombres que trabajaban en los sectores de producción más afectados por la crisis económica, al menos en un primer momento; nos referimos a sectores como el de la construcción o el automovilístico, altamente masculinizados.

Bistakoa da enplegu tasaren eta langabezia tasaren artean dagoen erlazioa. Azken urteetan, eta krisi ekonomikoaren ondorioz, aldatu egin dira Euskal AEko eta Espainiako langabezia tasek gizonen eta emakumeen artean zituzten aldeak. 2009. urtean, Euskal AEn lehenengo aldiz, gizonezkoen langabezia tasa emakumezkoena baino altuagoa izan zen; ondorioz, bien arteko aldea alderantzikatu egin zen, baina ez berdintasuna lortzera bideratutako enpleguaren politika aktiboer esker, beste inguruabar honi esker baino: krisi ekonomikoak gehien jo zituen ekoizpen sektoreetan lan egiten zuten gizon askoren egoerak okerrera egin zuen, hasieran bederen; batez ere gizonezkoek osatzen dituzten eraikuntza edo automobilismo sektoreetan gertatu zen hori.

Tasa de ocupación en la C.A. de Euskadi por sexo (%). 2010

8

Euskal AEko enplegu tasa, sexuaren arabera (%). 2010



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak, Eustaten datuak oinarritzat hartuta.

Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de Eustat.

Las tasas de paro están creciendo de una forma muy acelerada desde 2009, rompiendo con una tendencia que casi nos había hecho creer que habíamos alcanzado el ideal del porcentaje de paro estructural, con cifras como el 3,3% de paro de 2007. Los últimos datos disponibles señalan que en el tercer trimestre de 2011 la tasa de paro se situó en el 10,6%

2009. urteaz gero langabezia tasak oso bizkor ari dira igotzen, eta ia-ia egiturazko langabeziaren ereduazko ehuneko (2007an % 3,3ko langabezia zegoen) lortu genuela pentsarazi zigun joera apurtu dute. Eskura ditugun azken datuen arabera, 2011ko hirugarren hiruhilekoan langabezia tasa % 10,6 izan da eta, oraingoan ere, gizonezkoen artean izan da nagusi.

y que, de nuevo, vuelve a ser superior entre los hombres. Ello no debe conducir a la percepción errónea de que la crisis afecta de forma más dura a los hombres, ya que, si tenemos en cuenta datos relativos a la precariedad laboral, como la parcialidad o temporalidad de los contratos o la ausencia de los mismos en actividades productivas, observamos que la crisis económica está siendo especialmente dura con los ámbitos más precarios y débiles del mundo laboral y estos ámbitos son femeninos (Larrañaga: 2011).

si. Baina datu horiek irakurrita ezin dugu ulertu krisiak gizonengan izatea eragin handiena. Enplegu-kolokatasunari buruzko datuak aintzat hartuz gero (hala nola, kontratuen partzialtasuna edo behin-behinekotasuna, eta kontraturik ez egitea ekoizpenari lotutako jardueretan) argi ikusten da krisi ekonomikoa lan munduko esparru ezegonkorrenetan eta ahulenetan izan duela eragin handiena, hau da, emakumezkoek osatzen dituzten esparruetan (Larrañaga: 2011).

Tasa de paro en la C.A. de Euskadi, de la población de 16 y más años, por trimestre y sexo (%). 2011

11

Euskal AEko 16 urteko eta gehiagoko biztanleen langabezia tasa, hiruhileka eta sexuaren arabera (%). 2011

|      | Euskal AE<br>C.A. de Euskadi | Gizonak / Hombres | Emakumeak / Mujeres |
|------|------------------------------|-------------------|---------------------|
| 2011 |                              |                   |                     |
| I    | 10,7                         | 11,2              | 10,2                |
| II   | 10,9                         | 10,5              | 11,3                |
| III  | 10,6                         | 11,3              | 9,8                 |
| 2001 | 11,1                         | 7,5               | 16,5                |
| 2002 | 8,3                          | 5,7               | 12,1                |
| 2003 | 8,6                          | 6,5               | 11,5                |
| 2004 | 7,8                          | 6,5               | 9,5                 |
| 2005 | 5,7                          | 4,7               | 7,0                 |
| 2006 | 4,1                          | 3,7               | 4,5                 |
| 2007 | 3,3                          | 3,0               | 3,6                 |
| 2008 | 3,8                          | 3,4               | 4,2                 |
| 2009 | 8,1                          | 8,4               | 7,8                 |
| 2010 | 9,2                          | 9,6               | 8,6                 |

Iturria: Eustat. Biztanleria Jardueraren Arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA).  
Fuente: Eustat. Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A.).

Parados/as registrados/as en la C.A. de Euskadi por sexo, edad y sector de actividad. 2011

12

Euskal AEn erregistratutako langabetuak, sexua, adina eta jarduera-sektorea aintzat hartuta. 2011

| Guztira<br>Total | Gizonak / Hombres |        |        | Emakumeak / Mujeres |        |        | Sektoreak / Sectores       |           |                            |                         |   |
|------------------|-------------------|--------|--------|---------------------|--------|--------|----------------------------|-----------|----------------------------|-------------------------|---|
|                  | <25               | 25-44  | ≥ 45   | <25                 | 25-44  | ≥ 45   | Nekazaritza<br>Agricultura | Industria | Eraikuntza<br>Construcción | Zerbitzuak<br>Servicios | Aurretik<br>enplegurik ez<br>Sin empleo<br>anterior |
| 140.727          | 6.285             | 34.891 | 25.870 | 5.124               | 38.241 | 30.316 | 2.316                      | 22.263    | 16.881                     | 86.825                  | 12.442  |

Iturria: Eustat. Lanbide (2011-VIII).  
Fuente: Eustat. Lanbide (VIII-2011).

Atendiendo al número de personas desempleadas a finales de 2011 en la C.A. de Euskadi, y asumiendo que se trata de números absolutos, podemos afirmar que la situación de desempleo está afectando tanto a mujeres como a hombres, a la población joven frente a la población adulta mayor de 45 años y al sector servicios en comparación con sectores de producción como la agricultura, la industria o la construcción, aunque aquí debemos ser prudentes ya que ha-

2011. urtearen amaieran Euskal AEn lanik gabe zegoen pertsona kopurua aztertuta, eta kopuru absolutuak direla kontuan izanda, baiezta dezakegu langabeziak eragina izan duela emakumeengan eta gizonengan, gazteengan 45 urtetik gorako biztanleengan baino gehiago, eta zerbitzuen sektorean nekazaritza, industria edo eraikuntza bezalako ekoizpen sektoreekin alderatuta, baina hemen zuhur ibili behar dugu kopuruak absolutuak direlako. Hori gorabehera, ezin dugu ahaztu

blamos de cifras absolutas. Sin embargo, no debemos olvidar la feminización del sector servicios y el impacto de género que, en consecuencia, tienen estas tasas de paro sobre la población.

### 2.3. Ámbitos de decisión política

En este punto nos vamos a centrar únicamente en el número de mujeres que acceden a los ámbitos de poder legislativo y ejecutivo en comparación con el número de hombres que están presente en dichos ámbitos de decisión. Las legislaciones en materia de igualdad han conseguido impulsar y promover la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión política al introducir las cuotas en la composición de las listas electorales. Sin embargo, si bien el resultado obtenido es una muestra de la efectividad de la medida, también lo es de que no se trata de la única acción a implementar ya que, como podremos comprobar, el resultado no es la igualdad real y efectiva, sino un acercamiento a ésta.

zerbitzuen sektorea emakumeez osatuta dagoela gehienbat eta, ondorioz, langabezia tasek biztanleengan duten eragina sexuen araberakoa dela.

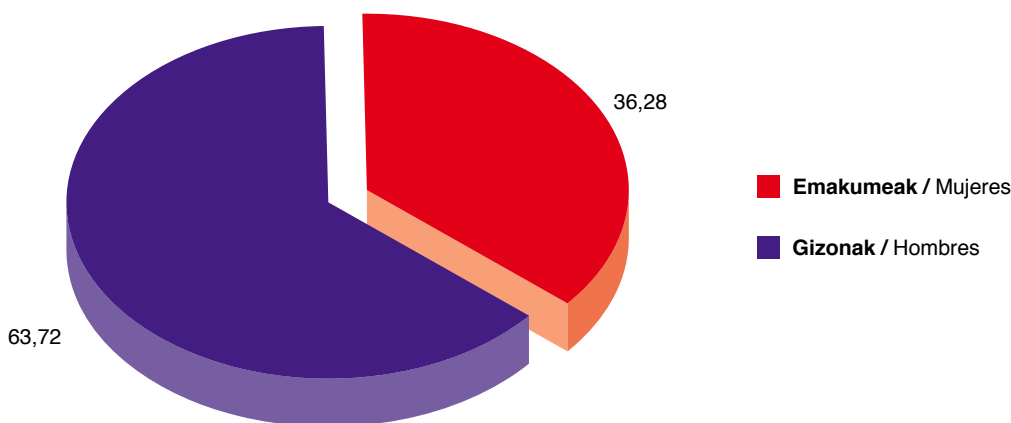
### 2.3. Erabaki politikoak hartzeko esparruak

Atal honetan botere legegilea eta betearazlea duten esparruetara heltzen den emakume kopurua aztertuko dugu bakarrik, eta erabakiak hartzeko esparru horietan dagoen gizon kopuruarekin alderatuko dugu. Berdintasunari lotutako legeek emakumearen agerpena bultzatu eta sustatu dute erabaki politikoak hartzen diren esparruetan, hauteskundeetako zerrrenden osaketan kuotak sartuz. Emaitzak erakutsi du neurria eraginkorra izan dela, baina era berean agerian utzi du beste ekintza batzuk ere ezarri behar direla, gero egiaztatuko den moduan, ez delako berdintasun erreala eta eraginkorra lortu, berdintasunera hurbiltzea lortu dugu.

Repartición de los escaños por sexo en el Congreso de los Diputados (%). Elecciones Generales del 20/11/2011

9

Diputatuen Kongresuko aulkien banaketa, sexuaren arabera (%). 2011/11/20ko Hauteskunde Orokorrak

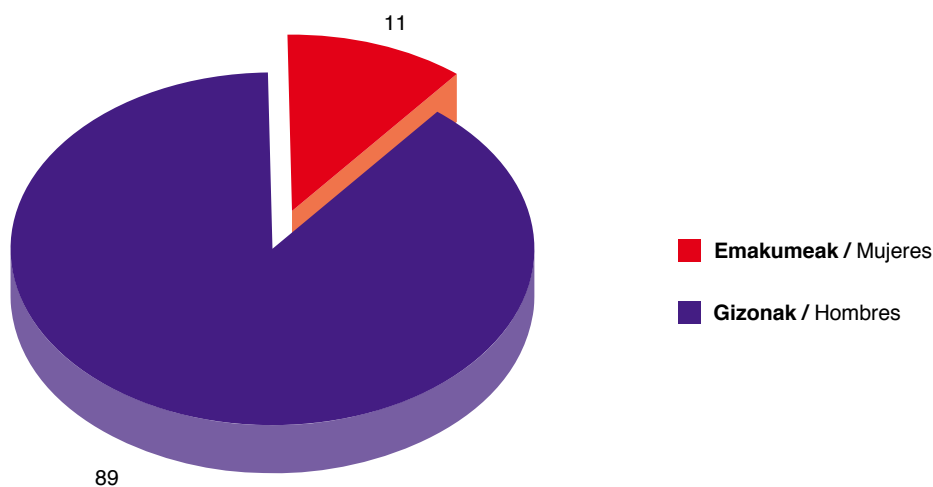


Iturria: Eusko Jauriaritzako Herrizaingo Saila. Hauteskunde eta Dokumentazio Zuzendaritza.

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Dirección de Procesos Electorales y Documentación.

En las últimas elecciones Generales al Congreso de los Diputados celebradas el 20 de noviembre de 2011 se ha roto la paridad, no sólo en la composición del Ejecutivo del PP, también en la composición del propio Parlamento español, puesto que **la presencia de las diputadas no alcanza el 40%**, que es como las Leyes para la igualdad, tanto la española de 2007 como la vasca de 2005 definen la paridad: como una presencia equilibrada de los dos sexos, en la que ninguno de los dos sobrepase el 60% o se quede por debajo del 40%. Las mujeres representan el 36,3% de las diputadas del Congreso como resultado de unas elecciones en las que se ha aplicado el criterio de la paridad a la hora de confeccionar las listas electorales. Si nos fijamos en los diputados y diputadas que proceden de la C.A. de Euskadi, observamos que de las 18 personas elegidas tan sólo 2 son mujeres, eso nos dice mucho sobre el lugar que ocupan las mujeres en las listas electorales de todos los partidos.

2011ko azaroaren 20an egin ziren Diputatuen Kongresurako azken hauteskundeak eta bertan parekotasuna hautsi zen, bai PPrene gobernuan bai Espainiako Parlamentuan. **Emakumezko diputatuen kopurua ez da % 40ra heltzen**, nahiz eta berdintasunari buruzko Espainiako 2007ko legeak eta EAeko 2005ekoak parekotasuna honela definitu duten: bi sexuen kopuru orekatua; bi sexuetakoa batek ere ezin du gainditu % 60ko kopurua, ezta % 40tik behera geratu ere. Kongresuko emakumezko diputatuak % 36,3 dira, parekotasunaren irizpidea hauteskundeetako zerrrendak eratzeko bakarrik aplikatu baita. Euskal AEkoak diren diputatuak aintzat hartuta, gainera, aukeratuak izan diren 18 pertsonetatik 2 bakarrik izan dira emakumezkoak. Alderdi guztien hauteskundeetako zerrrendetan emakumeek zein toki hartzen duen erakusten digu datu horrek.



Iturria: Eusko Jauriaritzaren Herrizaingo Saila. Hauteskunde eta Dokumentazio Zuzendaritza.

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Dirección de Procesos Electorales y Documentación.

¿Por qué, si los partidos acatan la Ley para la igualdad y presentan listas paritarias, el resultado de las elecciones no refleja la citada paridad? La respuesta la encontramos en los puestos que las mujeres ocupan en las citadas listas. En un informe realizado por Emakunde durante la campaña electoral de las elecciones municipales y forales de 2011 en la C.A. de Euskadi, se observó que, en el caso de las listas para las Juntas Generales, se había feminizado el sexto puesto de las listas y en las listas para conformar los plenos de los ayuntamientos prácticamente no había mujeres candidatas a la alcaldía. El resultado fue, por tanto, el previsible: tres diputados forales varones y tan sólo 22% de alcaldesas que gobiernan sobre el 11% de la población.

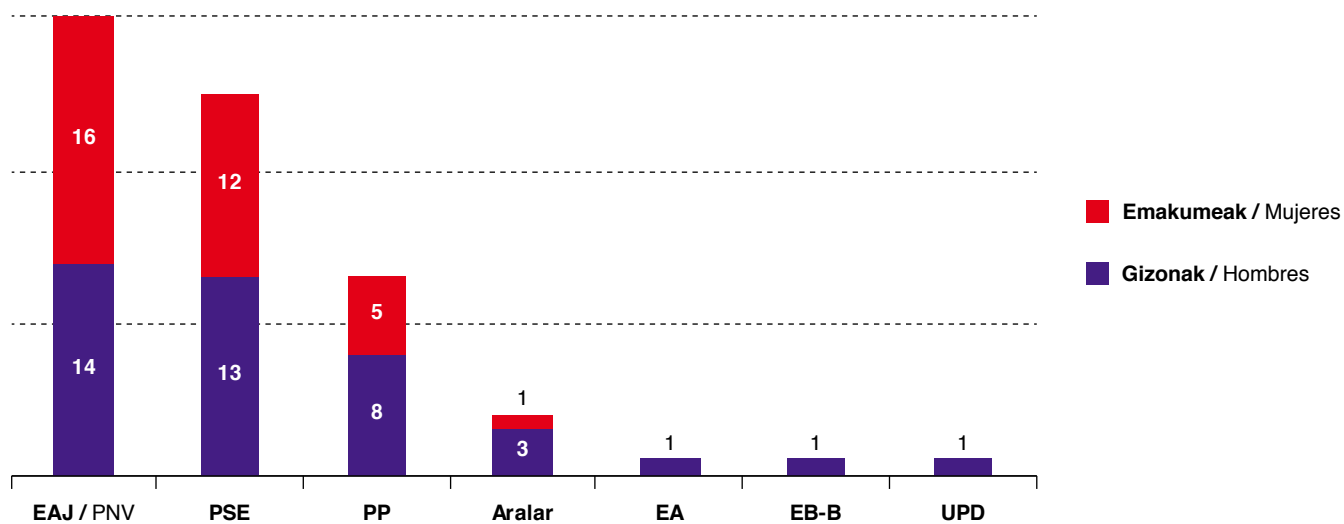
**Donde sí se recoge la paridad es en la composición del Parlamento Vasco** resultante de las elecciones autonómicas del 1 de marzo de 2009. De un total de 75 escaños, el 45,3% está ocupado por mujeres. Si atendemos a los diferentes partidos que componen la cámara, observamos que tanto el PNV como el PSE presentan una paridad en torno al 50%, siendo inferior en el caso del PP y de Aralar, si bien en éste último, la única mujer es a la vez la portavoz del grupo parlamentario.

Si en un ámbito como la política, donde se han establecido medidas para la paridad con carácter obligatorio, no ha sido posible todavía conseguir una paridad del 40-60, qué puede ocurrir en aquellos ámbitos donde la paridad no es una obligación y, muchas veces, ni siquiera un deseo.

Alderdiek berdintasunaren legea betetzen badute eta hauteskondeetara pareko zerrendak aurkezten badituzte nola izan daiteke hauteskondeetako emaitzek parekotasun hori ez islatzea? Emakumeek zerrenda horietan dituzten lanpostuek ematen digute erantzuna. Emakundek Euskal AEko 2011ko udal eta foru hauteskunde-kanpainari buruz egindako txostenean azaldu zen Batzar Nagusietarako zerrendetan seigarren postua emakumezko batekin bete zela eta udalbatzak eratze-ko zerrendetan ia ez zegoela alkate izateko emakumezko hautagairik. Horrenbestez, hauxe izan zen emaitza: gizonzko hiru foru diputatu, eta alkate guztien artean soilik % 22 emakumezkoak, biztanleen % 11 gobernatzan zutenak.

**Eusko Legebiltzarraren osaketan, aldiz, badago parekotasuna**, 2009ko martxoaren 1eko hauteskunde autonomikoak egin ostean. Guztira 75 aulki izanik, emakumezkoek horien % 45,3 osatzen dituzte. Legebiltzarrean dauden alderdi ezberdinak aztertuta, EAJK eta PSEk % 50 inguruko parekotasuna bete dute baina PPK eta Aralarrek parekotasun eskasagoa izan dute; gainera, azken alderdi honetan, emakumezko bakarra legebiltzarreko taldearen bozeramailea da.

Politikaren esparruan parekotasuna betetzeko derrigorrezko neurriak ezarri dira, baina oraindik ezin izan da 40-60eko parekotasuna lortu. Beraz, parekotasuna derrigorrezkoa ez den eta sarri horrelakorik lortu ere egin nahi ez den beste esparru batean zer gertatuko den pentsarazten digu honek.



Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saila. Hauteskunde eta Dokumentazio Zuzendaritza.

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco. Dirección de Procesos Electorales y Documentación.

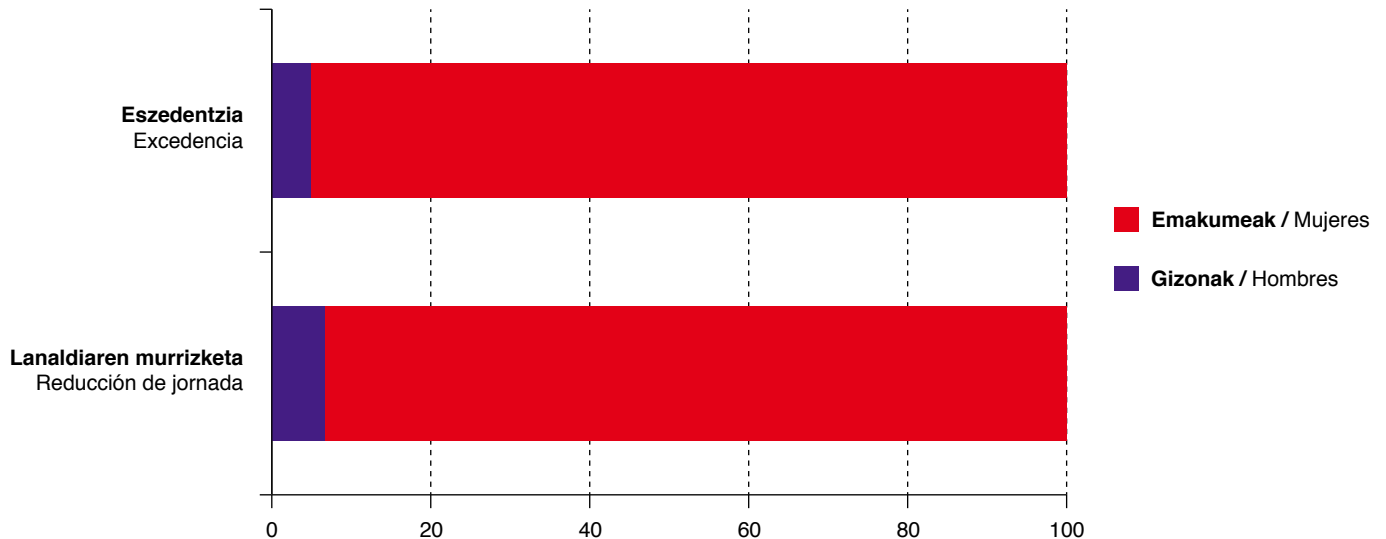
### 3. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE: CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

### 3. ANTOLAKETA SOZIALA ETA ERANTZUKIDETASUNA: ERANTZUKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA BERRIAK

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por medidas de conciliación (%)

12

Euskal AEko landunak, bateratzeko neurrien arabera (%)



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren datuak oinarritzat hartuta.

Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

La forma en que se ejerce la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una cuestión clave para entender muchos de los repartos, divisiones sexuales del trabajo, segregaciones profesionales y brechas salariales, en suma, para entender con mayor claridad algunas de las razones subyacentes a la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

El derecho a la conciliación ha sido una reivindicación del movimiento feminista que lo consideraba clave y fundamental para garantizar la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, una vez reconocido el derecho a la conciliación en la legislación laboral y algunos convenios laborales, sin que por ello pueda hablarse de su ejercicio pleno, observamos que el acogerse a las medidas de conciliación acarrea en muchos casos efectos no deseados que incrementan la relación de desigualdad entre mujeres y hombres. Pero de la misma manera que somos capaces de detectar rápidamente el efecto no deseado de la conciliación, podemos deducir su rápida y posible solución. La razón por la que las medidas de conciliación tienen efectos no deseados en el mantenimiento de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres radica en la **feminización de la conciliación**, es decir, son las mujeres quienes, de forma mayoritaria, se acogen a las medidas de conciliación (permisos de maternidad, excedencias para cuidado, reducción de jornada y contratos parciales), eso redundará en menores ingresos, menores oportunidades de promoción profesional, inferiores cotizaciones, etc. y alimenta la brecha salarial.

La forma en la que se reparte el trabajo reproductivo incide muy directamente en la forma en la que se gestiona el trabajo

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeko edo uztartzeko modua ezinbestekoa da lan askotan sexuaren arabera egindako banaketak, lanbideetako bereizketak eta soldaten arteko ezberdintasunak ulertu ahal izateko, hots, gure gizartean emakumeen eta gizonen artean ematen diren aukera ezberdintasunen atzean dauden arrazoi batzuk argiago ulertzeko.

Mugimendu feministak beti aldarrikatu du aipatu zereginak bateratzeko eskubidea; haien ustez eskubide hori funtsezkoa da emakumeak lan-merkatuan erabat sartzen direla bermatzeko. Alabaina, laneko legerian eta lan-hitzarmen batzuetan bateratzeko eskubidea aitortuta egon arren horrek ez du erabat betetzea ekarri. Izan ere, kasu askotan ikusten da bateratzeko neurriei heltzen diotenen nahi ez zuten ondorioak izan dituztela, eta horrek emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak areagotzen ditu. Bateratzeak nahi ez dugun ondorioa ekarri duela azkar antzemateko gai garen moduan, horrentzako konponbide azkarra bilatzeko gai ere bagara. Azaldu bezala, bateratzeko neurriek nahi ez diren ondorioak izaten dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egoeren mantentzean eta horren arrazoa **bateratzearen feminizazioa** da; beste modu batera esanda, batez ere emakumeek heltzen diete bateratzeko neurriei (amatasun baimenak, zaintzeko eszedentziak, lanaldiaren murrizketa eta kontratu partzialak) eta ondorioz diru-sarrera gutxiago dituzte, lanean gora egiteko aukerak murrizten zaizkie, gutxiago kotizatzen dute eta abar. Horrek guztiak soldaten arteko ezberdintasuna areagotzen du.

Lan erreproduktiboaren banaketak eragin zuzena du lan produktiboa kudeatzeko moduan. Kontratu mota ezberdinak azal-

jo productivo. Un ejemplo de ello lo tenemos en las diferentes formas contractuales y en cómo está altamente feminizada la contratación temporal, la de tiempo parcial o el trabajo sin contrato.

Un ejercicio de la conciliación corresponsable limitaría significativamente el efecto no deseado de desigualdad que hoy por hoy tiene la conciliación por su carácter exclusivamente femenino. Asumir la corresponsabilidad en la conciliación es un previo ineludible para avanzar en la igualdad. Medidas como los permisos de paternidad, iguales e intransferibles, son medidas que apuestan por la corresponsabilidad.

Pero la corresponsabilidad no debe darse únicamente entre mujeres y hombres. No es solamente una cuestión de solución personal o familiar, sino que debe darse en todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad: el mercado, con la introducción de horarios racionales; el Estado, con la provisión de servicios sociocomunitarios y las familias, con reparto de tareas y una división del trabajo no sexista.

datuko horren adibide dira, baita aldi baterako kontratazioan, kontratazio partzialean edo kontraturik gabeko lanean gehienak emakumezkoak izatea ere.

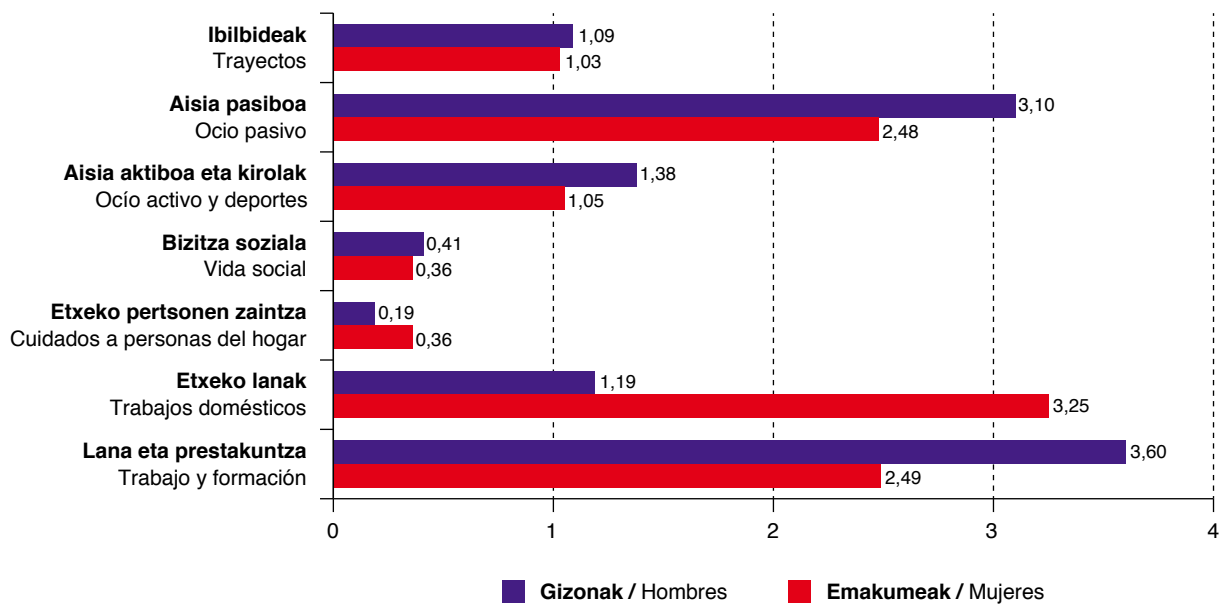
Gaur egun bateratzeak, batez ere emakumeei dagokielako, sortzen duen ezberdintasun egoera hori nabarmen mugatuko litzateke erantzukizunak elkarbanatuko balira. Bateratzea lortu nahi bada eta horrela berdintasunerako bidean aurrera egin, aldez aurretik erantzukizunak banatu behar dira. Aitatasun baimen berdinak eta besterenezinak bezalako neurriek erantzukidetasunaren alde egiten dute.

Baina erantzukidetasuna ez da bakarrik emakumeen eta gizonen artean eman behar. Ez da soilik norberaren bizitzan edo familian konpondu beharreko arazoa; aitzitik, gizartearen esparru guzti-guztietara zabaldu behar da: merkatura, zentzuzko ordutegiak ezarri; Estatura, zerbitzu soziokomunitarioak eskainiz, eta familietara, zereginak banatuz eta lana gizonen eta emakumeen artean sexismorik gabe banatuz.

Tiempo medio social de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por actividad y sexo (hh, mm). 2008

13

Euskal Aeko 16 urteko eta gehiagoko biztanleen batez besteko denbora soziala, jarduera eta sexua aintzat hartuta (hh, mm). 2008



Iturria: Emakunde, 2011ko Zifrak, Eustaten denboraren aurrekontuei buruzko inkestako datuak oinarritzat hartuta. Fuente: Emakunde, Cifras de 2011 a partir de datos de la Encuesta de presupuestos del tiempo de Eustat.

Las mujeres dedican más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y de cuidados a personas del hogar; asimismo, son ellas las que de forma absolutamente mayoritaria concilian su vida profesional y familiar si atendemos a quienes reducen su jornada laboral, quienes se acogen a excedencias para cuidados o quienes disfrutan de los permisos de maternidad; sin embargo, estas medidas no son para conciliar la vida profesional o la familiar con la personal, ya que las mujeres disponen de menos tiempo para disfrutar de su tiempo de ocio, como lo muestra el número de horas que mujeres y hombres dedican a actividades de ocio, tanto pasivo como activo. En suma, **las mujeres concilian vida profesional y familiar muchas veces a costa de su vida personal.**

Emakumeek gizonen baino denbora gehiago ematen dute etxeko lanak egiten eta etxeko pertsonak zaintzen; halaber, gehienbat emakumeak dira lana eta familia bateratzen dituztenak, lanaldia murrizten dutenak, norbait zaintzeko eszedentziak hartzen dituztenak edo amatasun baimenak hartzen dituztenak kontuan hartuz gero. Baina neurri horiek ez dira lana edo familia norberaren bizitzarekin uztartzeko, emakumeek denbora gutxiago baitute aisialdiaz gozatzeko; horren erakusgarri da emakumeek eta gizonen aisia pasibo nahiz aktiboari lotutako jarduerak egiten ematen duten ordu kopurua. Labur esanda, **emakumeek askotan euren bizitza pertsonalari kentzen diote lana eta familia bateratzeko denbora.**



#### 4. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: LAS MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO

En un informe en el que se dedica un capítulo al análisis de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres todavía existente en la C.A. de Euskadi y responsable de la situación de discriminación e injusticia, no puede faltar un apartado que analice la violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, es decir, la violencia de género, tal y como se ha definido jurídicamente por la Ley de medidas integrales contra la violencia de género de 2004 (Ley 01/2004). Dicha legislación limita su definición a la violencia ejercida en el ámbito de una relación sentimental, lo que limita su aplicación a la violencia ejercida por la pareja o expareja, si bien ha concretado la forma de recopilar datos y generar estadísticas para estudios comparados y longitudinales, al menos en España y también en la C.A. de Euskadi. Estos son los datos que vamos a analizar. Sin embargo, no podemos dejar de señalar que la violencia sufrida por las mujeres por el hecho de ser mujeres es una violencia que tiene su principal causa en la desigualdad estructural y cultural propia de una sociedad con fuertes raíces patriarcales donde perviven situaciones de dominio y de control en el establecimiento de las relaciones interpersonales, realidades más complejas y que trascienden muchas veces a las relaciones de pareja.

*Victimizaciones de mujeres por violencia de género, según tipo y Territorios Históricos. 2010*

13

#### 4. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA: TRATU TXARREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEAK

Euskal AEn emakumeen eta gizonen artean oraindik ezberdintasunak daude, eta horiek bereizkeria eta injustizia eragiten dituzte. Bada, hori guztia aztertzeke kapitulu oso bat hartzen duen txosten honetan ezinbestean prestatu behar izan da beste atal bat emakume izate hutsagatik emakumeen aurka ematen den indarkeria aztertzeke, hau da, genero indarkeria aztertzeke, horrela definitu baita juridikoki 2004. urteko genero indarkeriaren kontrako neurri integralen legean (01/2004 Legea). Lege horrek definizioa mugatzen du, sentimenduzko harreman batean gertatzen den indarkeriara, hain zuzen ere; eta orduan soilik aplikatu behar da bikotekideak edo bikotekide ohiak indarkeria erabiltzen duenean. Dena den, legean, azterlan konparatu eta luzetarakoetarako datuak biltzeko eta estatistikak egiteko modua zehaztu da, behintzat Espainian eta Euskal AEn. Datu horiek aztertuko ditugu. Baina era berean azpimarratu behar dugu emakumeek soilik emakume izateagatik jasaten duten indarkeriaren arrazoi nagusia sustrai patriarkal sendoak dituen gizarte baten egiturazko eta kulturari lotutako ezberdintasuna dela; gizarte mota horretan nagusitasuna eta kontrola ematen dira pertsonen arteko harremanetan, baita errealitate konplexuagoak ere, sarri bikoteen harremanetara hedatzen direnak.

**Genero indarkeriaren ziozko emakumeen biktimizazioak, motaren eta lurralde historikoaren arabera. 2010**

|   | Euskal AE<br>C.A. de<br>Euskadi | Araba<br>Álava | Bizkaia      | Gipuzkoa     |
|---|---------------------------------|----------------|--------------|--------------|
| <b>Guztira / Total</b>  | <b>4.285</b>                    | <b>612</b>     | <b>2.366</b> | <b>1.307</b> |
| <b>Bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeria</b><br>Violencia ejercida por la pareja o expareja  | 3.238                           | 471            | 1.762        | 1.005        |
| <b>Familia barruko indarkeria (bikotekidearena edo bikotekide ohiarena izan ezik)</b><br>Violencia intrafamiliar (excepto la ejercida por la pareja o expareja) | 835                             | 106            | 485          | 244          |
| <b>Sexu askatasuna / Libertad sexual</b>  | 212                             | 35             | 119          | 58           |

**Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saila.**  
Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

El número de victimizaciones por violencia de género supera al número de delitos cometidos puesto que las víctimas pueden interponer más de una denuncia. Según la Dirección de atención a víctimas de violencia de género del Departamento de Interior, tal y como se recoge en el Informe de 2010, las *victimizaciones* son las «ocasiones en las que las personas han sido objeto de un ilícito penal, a lo largo de un período, y que, como tal, han sido registradas por la Ertzaintza en los documentos policiales. Un ejemplo clarificador puede ser el caso de varias denuncias». Mientras que *víctimas* se define como «personas objeto de un ilícito penal, a lo largo de un período, y que, como tal, han sido registradas por la Ertzaintza en los documentos policiales», en este caso, sólo habría una víctima (Departamento Interior: 2010, pp. 29-30).

Los datos relativos a la libertad sexual se refieren a los delitos tipificados como tales en el Código Penal, cometidos por autores de fuera del ámbito familiar, en su mayoría agresiones

Genero indarkeriaren ziozko biktimizazioak, oro har, egiten diren delituak baino gehiago dira, biktimek salaketa bat baino gehiago jarri dezaketelako. Herrizaingo Sailaren Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzaren esanetan, 2010eko txostenean jaso bezala, *biktimizazioak* dira «pertsona batzuk epe jakin batean arau-hauste penal baten xede izan diren aldi kopurua, horrela erregistratu baditu Ertzaintzak polizia-dokumentuetan. Salaketa bat baino gehiago egotea izan daiteke horren adibide argia». Bestalde, *biktima* gisa definitzen dira «epe jakin batean arau-hauste penal baten xede izan diren pertsonak, horrela erregistratu baditu Ertzaintzak polizia-dokumentuetan». Kasu honetan biktima bakarra egongo litzateke. (Herrizaingo Saila: 2010, 29-30 or.).

Sexu askatasunari lotutako datuak Zigor Kodean horrela tipifikatzen diren delituei buruzkoak dira. Gehienetan sexu-erasoak eta -abusuak gertatzen dira, eta familiakoak ez diren

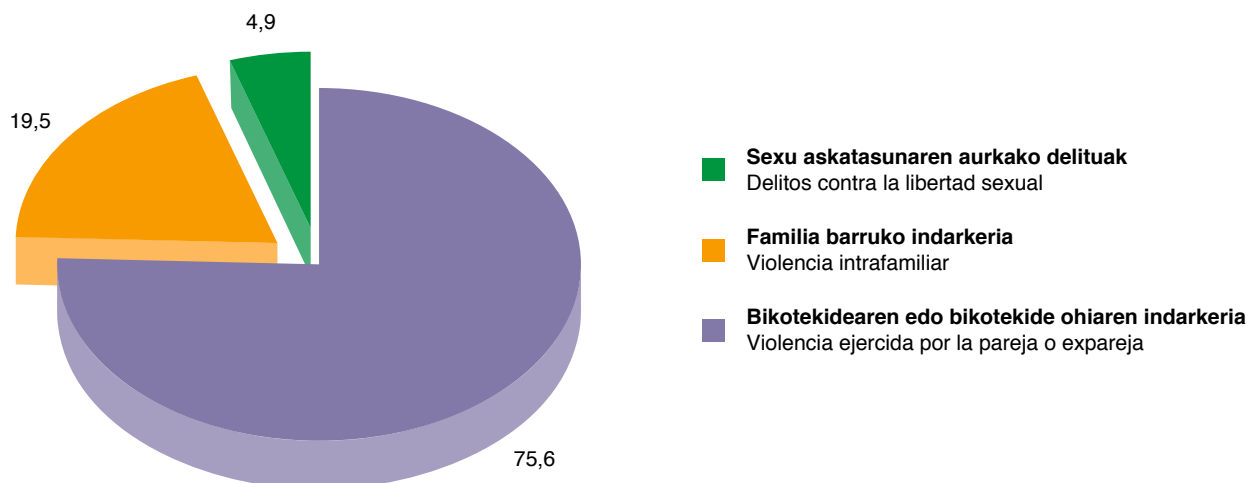
y abusos sexuales. Tanto las agresiones como los abusos sexuales implican ausencia de consentimiento; la diferencia radica en que la agresión implica violencia física.

pertsonek egiten dituzte. Bai sexu-erasoak bai sexu-abusuak baimenik gabe egindakoak izaten dira, baina bi termino horien arteko ezberdintasuna da erasoetan indarkeria fisikoa ere ematen dela.

Victimizaciones por violencia de género en la C.A. de Euskadi por tipo de violencia (%). 2010

14

Genero indarkeriaren ziozko biktimizazioak Euskal AEn, indarkeria motaren arabera (%). 2010



Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saila.  
Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

En 2010, en la C.A. de Euskadi se produjeron 4.285 victimizaciones de mujeres por violencia de género, que se correspondían con un total de 2.984 denuncias y 2.412 mujeres denunciadas (según el Área de análisis –DGRT– del Departamento de Interior). En el 76% de los casos, el agresor y la víctima estaban o habían estado unidos por un vínculo sentimental, manteniéndose así la tendencia de años anteriores que evidencia **que el riesgo de sufrir una agresión por violencia de género de manos de la pareja o expareja es mucho más elevado que el riesgo de sufrir otro tipo de agresiones.**

En 2011, un total de 60 mujeres murieron en España por violencia de género, dos de ellas en la C.A. de Euskadi. Los asesinatos son la manifestación más grave y dolorosa de la violencia que se ejerce contra las mujeres y son, a su vez, la muestra más visible de un grave problema social, la tozuda permanencia y manifestación de la violencia ejercida contra las mujeres con raíces profundas en patrones culturales que socializan en la desigualdad, en el sexismo, en la división sexual del trabajo, en la infravaloración del universo femenino, en el mito del amor romántico, en la sumisión y en la violencia como medio para la resolución de los conflictos. Debemos construir una sociedad que se fundamente en el respeto a la diversidad y en la igualdad.

2010. urtean, emakumeen 4.285 biktimizazio gertatu ziren genero indarkeriaren zioz Euskal AEn; ondorioz 2.984 salaketa jarri ziren eta 2.412 emakume salatzaile izan ziren (Herrizaingo Sailaren DGRT: Analisisen Atala). Kasuen % 76an, erasotzaileak eta biktimak sentimenduzko lotura zuten edo inoiz izan zuten, eta horrela aurreko urteetako joera mantendu da: **bikotekideak edo bikotekide ohiak genero indarkeriari lotutako eraso bat egiteko arriskua beste edozein eraso jasateko arriskua baino askoz handiagoa da.**

2011. urtean 60 emakume hil ziren Espainian genero indarkeriaren ondorioz; horietariko bi Euskal AEn hil ziren. Hilketak, emakumeen aurka egindako indarkeriaren adierazpen larriena eta mingarriena dira eta, era berean, arazo sozial larri baten erakusgarri argiena ere badira. Hilketak emakumeen aurkako indarkeriaren iraunkortasun eta agerpen tematiena dira, eta gizartea ezaugarri jakin batzuen arabera antolatzen duten kultura ereduak dituzte errotuta: ezberdintasuna, sexismoa, lanaren sexuaren araberako banaketa, emakumeen unibertsoaren gutxiespena, amodio erromantikoaren mitoa, mendetasuna eta indarkeria, arazoak konpontzeko bidea. Aniztasunaren errespetua eta berdintasuna oinarritzat hartzen dituen gizartea eratu behar dugu.

## 5. CONCLUSIONES

En este apartado del informe se ha pretendido realizar un análisis basado en una serie de datos para tratar de establecer si persiste la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi. Lamentablemente, la respuesta sigue siendo que sí. Lo hemos constatado a partir de indicadores de Eustat relativos al acceso y control de una serie de recursos sociales, económicos y políticos; también a partir del análisis de la conciliación y de los usos del tiempo y, por último, desde los datos relativos a la violencia de género.

La interpretación de los datos nos revela que la desigualdad de oportunidades no es una cuestión aislada sino que es perfectamente posible argumentar de forma coherente y relacional las causas que llevan a que la diferencia entre ser hombre o mujer se construya finalmente como una desigualdad que conduce a situaciones de discriminación y, en algunos casos, de empobrecimiento y riesgo de exclusión social.

Existe una clara división sexual del trabajo que hemos observado en la feminización de la conciliación entre la vida profesional y familiar, que no la personal, porque las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación para garantizar la atención y el cuidado del ámbito familiar y doméstico, pero sin que ello repercuta en un mayor tiempo para sí mismas; así lo veíamos recogido en los datos sobre ocio activo y pasivo.

La asunción por parte de las mujeres de la necesidad de la conciliación supone que son las mujeres las que, de forma mayoritaria, reducen sus jornadas, disfrutan de excedencias para el cuidado o trabajan a tiempo parcial, lo que explica, en parte, la diferencia que hemos observado en la disponibilidad de rentas personales y de rentas de trabajo. También hemos visto que la principal razón de inactividad declarada por las mujeres se debe a la asunción de las labores del hogar, mientras que en el caso de los hombres, la inactividad se explica por las situaciones de jubilación o prejubilación, razones bien distintas que enfatizan la división sexual del trabajo tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo.

Pero no es sólo la feminización de la conciliación la que explica la desigualdad, existen raíces estructurales y culturales en el hecho de que mujeres y hombres disfruten de desiguales oportunidades en su vida profesional y personal. Los patrones culturales de nuestra sociedad nos ayudan a configurar nuestras identidades como mujeres y hombres desde las que se definen nuestros roles y papeles sociales. Este aspecto es importante para entender la segregación educativa y profesional que los datos también nos muestran. También explican por qué, a partir de dicha segregación, las actividades y profesiones ejercidas mayoritariamente por mujeres tiene menor valor social y económico.

Otros datos también nos han dado muestras de desigualdades presentes en nuestra sociedad; por ejemplo, la distinta presencia de las mujeres y los hombres en los ámbitos de decisión legislativo y ejecutivo, donde si bien se ha avanzado de manera significativa, en ocasiones todavía resulta difícil alcanzar la paridad en la representación.

Hemos constatado también que la violencia contra las mujeres es una clara manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres y de este modo debe ser interpretada, analizada y tenida en cuenta de cara a articular medidas para su prevención, atención y final erradicación. Los datos nos sitúan

## 5. ONDORIOAK

Txostenaren atal honetan datu jakin batzuk hartu dira kontuan azterketa egiteko, Euskal AEn oraindik emakumeek eta gizonak aurkera ezberdinak dituzten ezartzea izanik atalaren helburua. Zoritxarrez, erantzuna baiezkoa da orain ere. Baieztapen hori egiteko oinarritzat hartu ditugu baliabide sozial, ekonomiko eta politiko batzuen edukitzari eta kontrolari lotutako Eustaten adierazle batzuk; bateratzearen eta denbora-erabileren gainean egindako azterketa, eta, azkenik, genero indarkeriari buruzko datuak.

Datuak interpretatuz ikusten da aukera ezberdintasuna ez dela kontu isolatua. Gizon edo emakume izatearen arteko ezberdintasuna bereizkeria egoerak eta, batzuetan, pobretasun egoerak eta gizartean baztertuta egoteko arrisku egoerak dakartzan ezberdintasuna izatea eragiten duten arrazoiak koherentzia osoz argudia daitezke.

Lana argi eta garbi sexuaren arabera banatzen da, horrela gertatzen da lana eta familia batez ere emakumeek bateratzen dutelako. Baina ezin dugu bateratze horren barruan bizitza pertsonala sartu, emakumeek familia eta etxeko esparruaren arreta eta zaintza bermatzeko erabiltzen dituztelako bateratze neurriak, baina haien zat denbora gehiago hartu gabe. Horixe azaltzen dute aisia aktiboari eta pasiboari buruzko datuek.

Emakumeek onartu egiten dute esparru guztiak bateratu behar dituztela eta, ondorioz, batez ere haiek murrizten dute lanaldia, haiek hartzen dituzte norbait zaintzeko eszedentziak edo haiek egiten dute denbora partzalean lan. Egoera honek hein batean azaltzen du errenta pertsonalen eta lanaren errenten erabilgarritasunari lotuta eman den ezberdintasuna. Emakumeek jarduerarik ez egiteko arrazoi nagusia etxeko lanak egin beharra da; jarduerarik egiten ez duten gizon gehienak, aldiz, erretirata edo aurre-erretirata daude. Bien arrazoiak oso ezberdinak dira, eta lana sexuaren arabera banatuta dagoela erakusten dute, bai lan produktiboa bai erreproduktiboa.

Baina bateratzearen feminizazioa ez da bi sexuen arteko ezberdintasuna azaltzen duen bakarra; emakumeek eta gizonak lanean eta bizitza pertsonalean aukera ezberdinak edukitzea azaltzen duten egiturazko eta kulturari lotutako sustraiak daude. Gure gizarteko kultura ereduak emakume eta gizon bezala ditugun nortasunak eratzen laguntzen digute, eta nortasun hauek gizartean ditugun eginkizunak eta zereginak zehazten dituzte. Ideia hau garrantzitsua da datuek erakusten diguten heziketako eta laneko bereizketa ulertu ahal izateko. Eta, aipatu bereizketatik abiatuta, horregatik dute gizartean balio eskasagoa batez ere emakumeek egiten dituzten jarduerak eta lanbideek.

Beste datu batzuek ere erakutsi digute gure gizarte honetan ezberdintasunak ematen direla, hala nola: erabakiak hartzeko lege eta botere esparruetan emakume eta gizon kopuruak ez dira parekoak. Alderdi honetan egoerak hoberrantz egin du, baina oraindik batzuetan zaila da ordezkartzan parekotasuna ematea.

Bestalde, emakumeen aurkako indarkeria emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunaren adierazpena dela egiaztatu dugu; horrela interpretatu, aztertu eta kontuan hartu behar da gero egoera horri aurrea hartuko dioten, lagunduko dioten eta betiko ezabatuko duten neurriak ezartzeko. Datuen ara-

ante la evidencia de que la violencia ejercida sobre las mujeres es un verdadero problema social, visible, directo, impactante y reconocible.

Otras formas de desigualdad que llevan a otras formas de discriminación más sutiles, como la feminización de la pobreza o la precariedad en el ámbito laboral pasan más inadvertidas y quedan muchas veces ocultas por el «espejismo de la igualdad», al que se ha sumado la crisis económica y la jerarquía de prioridades que de esta se derivan en el discurso político y económico. Debemos mantenernos alerta, datos como los que genera periódicamente Eustat desagregados por sexos nos permiten tener indicadores objetivos para defender los argumentos políticos, ideológicos, económicos, sociales y sociológicos que reivindiquen la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi, reivindicación que, gracias a los datos, cobran credibilidad y, por tanto, plena legitimidad.

bera, emakumeen kontrako indarkeria gizartearen benetako arazoa da, agerikoa, zuzena, hunkigarria eta antzemateko modukoa.

Bereizkeria zorrotzagoak dakartzan beste ezberdintasun mota batzuk pobreziaren feminizazioa edo lan-kolokatasuna dira; hauek oharkabean pasatzen dira, sarri «berdintasunaren irudikeriak» estaltzen ditu, eta krisi ekonomikoaren ondorioz diskurtso politikoan eta ekonomikoan lehenetsun hierarkia ezartzen zaie. Adi egon behar dugu. Eustatek sexuak bereizita aldi berean behin kaleratzen dituen datuen bidez adierazle objektiboak bil ditzakegu eta, horrela, Euskal AEko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra aldarrikatzen duten argudio politikoak, ideologikoak, ekonomikoak, sozialak eta soziologikoak defendatu. Datuei esker, aldarrikapen hori sinesgarriagoa eta, ondorioz, erabat bidezkoa izango da.

## BIBLIOGRAFÍA

- AURREKOETXEA, M.; ROYO, R.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2012). «El ámbito familiar: roles de género, socialización y cambio social» en Leonardo, J. (dir.), *Euskalherria en la Encuesta Europea de Valores*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- ELIZONDO, A.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2007). La presencia de mujeres y hombres en las universidades españolas. *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, N° 21, 2007.
- ELIZONDO, A.; MARTÍNEZ, E.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2009). «Women in political science: figures for Spanish universities», *European Political Science: 8 2009*. European Consortium for Political Research. 1680-4333/09 www.palgrave-journals.com/eps pp. 225-238.
- ELIZONDO, A.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas* Madrid: Instituto de la Mujer, 2010.
- ELZO, J. y SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (dirs.) (2010). *Un individualismo placentero y protegido. Cuarta edición de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación en España*. Publicaciones de la Universidad de Deusto, Bilbao.
- DURÁN, M.<sup>a</sup> Á. (1998). *La ciudad compartida: conocimiento, afecto y uso*, CSIC, Madrid.
- EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer (2010). *V Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE. Directrices de la IX Legislatura*, Vitoria-Gasteiz.
- HERNES, H.M. (1996). «Las mujeres y el Estado del Bienestar: la transición de la dependencia privada a la dependencia pública», en Showstack Sasson, A. (ed). *Las mujeres y el Estado*, Vindicación, Madrid.
- LARRAÑAGA SARRIEGUI, M. (2011). «Tiempos de crisis: ¿hora de la economía de género?», en: *Crisis económica: análisis y alternativas desde el enfoque de género*, Curso de Verano organizado por Emakunde en los XXX Cursos de Verano de la UPV-EHU, Donosti, 29 y 30 de junio de 2011.
- NOVO, A. (dir.); ALMIRANTE, J.; BADIOLA, A. (2011). *Cifras 2011. Situación de mujeres y hombres en la CAE*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- ROYO, R. (2012). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?*, Universidad de Deusto, Bilbao.

## BIBLIOGRAFIA

- AURREKOETXEA, M.; ROYO, R.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2012). «El ámbito familiar: roles de género, socialización y cambio social» Leonardo, J. (zuz.), *Euskalherria en la Encuesta Europea de Valores*, Deustuko Unibertsitatea, Bilbo.
- ELIZONDO, A.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2007). La presencia de mujeres y hombres en las universidades españolas. *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21. zk., 2007.
- ELIZONDO, A.; MARTÍNEZ, E.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2009). «Women in political science: figures for Spanish universities», *European Political Science: 8 2009*. European Consortium for Political Research. 1680-4333/09 www.palgrave-journals.com/eps 225-238 or.
- ELIZONDO, A.; NOVO, A.; SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas* Madrid: Instituto de la Mujer, 2010.
- ELZO, J. eta SILVESTRE, M.<sup>a</sup> (zuz.) (2010). *Un individualismo placentero y protegido. Cuarta edición de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación en España*. Deustuko Unibertsitatearen Argitalpenak, Bilbo.
- DURÁN, M.<sup>a</sup> Á. (1998). *La ciudad compartida: conocimiento, afecto y uso*, CSIC, Madril.
- EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer (2010). *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana. IX. Legegintzaldiko Arauak*, Vitoria-Gasteiz.
- HERNES, H.M. (1996). «Las mujeres y el Estado del Bienestar: la transición de la dependencia privada a la dependencia pública», Showstack Sasson, A. (ed). *Las mujeres y el Estado*, Vindicación, Madrid.
- LARRAÑAGA SARRIEGUI, M. (2011). «Tiempos de crisis: ¿hora de la economía de género?», en: *Crisis económica: análisis y alternativas desde el enfoque de género*, Emakundek antolatutako Udako Ikastaroa EHUko Udako XXX. Ikastaroen barruan, Donostia, 2011ko ekainaren 29a eta 30a.
- NOVO, A. (zuz.); ALMIRANTE, J.; BADIOLA, A. (2011). *2011ko Zifrak. EAEko emakumeen eta gizonen egoera*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Eusko Jaurilaritza, Vitoria-Gasteiz.
- ROYO, R. (2012). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?*, Deustuko Unibertsitatea, Bilbo.