

Dimensiones desde la desigualdad

Julia Shershneva Zastavnaia
Editora

ikus
pegi

Immigrazioaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de Inmigración


Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea


EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
BERGINTASUN, JUSTIZIA
ETA SOZIALTE POLITIKAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTIZIA Y POLÍTICAS SOCIALES



CIP. Biblioteca Universitaria

Dimensiones desde la desigualdad [Recurso electrónico] / Julia Shershneva, editora. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, 2023. – 1 recurso en línea : PDF (280 p.) – (Zabaldu ; 1)

En port.: Ikuspegi - Observatorio Vasco de Inmigración, UPV/EHU; Eusko Jauriaritza, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila = Gobierno Vasco, Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales.

Modo de acceso: World Wide Web.

ISBN: 978-84-1319-530-8.

1. Discriminación – País Vasco. 2. Igualdad – País Vasco. 3. Minorías – Condiciones sociales. I. Shershneva, Julia, ed. II. Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración.

(0.034)316.647.82(460.15)

Cómo citar esta publicación:

(Según las normas APA 7)

Shershneva, Julia (Ed.). (2023). *Zabaldu #1. Dimensiones desde la desigualdad*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/zabaldu/zabaldu1cas.pdf>

Edición electrónica

Año y lugar de edición: 2023, Bilbao

Edita: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco

Diseño y maquetación: Emilia Oleaga

Documentación: Antonio Gómez Parada, *Ikuspegi* – Observatorio Vasco de Inmigración

ISBN: 978-84-1319-530-8

ZABALDU

1



El carácter internacional –que no natural– de la desigualdad de género: cultura vs. naturaleza

María Silvestre Cabrera
Universidad de Deusto

Introducción

Suelo iniciar mis charlas, conferencias o cursos sobre desigualdad de género utilizando una imagen. Se trata de un póster diseñado por el movimiento feminista norteamericano *Guerrilla Girls* que utiliza la imagen (y la máscara) de unos gorilas para realizar sus reivindicaciones. La imagen que comento me gusta por varias razones, pero, sobre todo, porque formula una pregunta (en este caso provocadora) y aporta datos, unos datos que, en realidad, nos llevan a plantearnos más preguntas. La pregunta (traducida libremente del inglés) es: “¿Por qué deben desnudarse las mujeres para entrar en el Museo Metropolitano?” y la respuesta que ofrece es la siguiente: “Menos del 5% de las artistas en las secciones de Arte Moderno son mujeres, pero el 85% de los desnudos son femeninos”. Si algo suscita la respuesta argumentada con datos es más preguntas: ¿por qué siguen sin exponerse las obras de las mujeres artistas, cuando hace años que llenan las Facultades de Bellas Artes? y ¿por qué se prefiere el cuerpo desnudo de las mujeres en las obras de arte?

Margaret Harrison tiene un cuadro que también me gusta especialmente, se trata del dibujo del Capitán América vestido de Conejito de Playboy. Se trata de una imagen esperpéntica, distorsionadora porque nos hace invertir la mirada. De repente, algo que habíamos normalizado (una mujer vestida de conejita) se convierte en un absurdo (un superhéroe varón vestido de conejita). La mirada

invertida es un buen ejercicio para desnaturalizar la realidad porque nos alerta de que lo que nos parecía normal, y por tanto natural, no lo es cuando no puede generalizarse.

Toda investigación debe partir de la formulación de preguntas acertadas para obtener buenas respuestas que nos permitan avanzar en el conocimiento. La pregunta en la investigación es clave y fundamental. A su vez, toda investigación debe aportar datos que sostengan y avalen las respuestas que estamos proponiendo como solución a la pregunta previa. Por eso me gusta el cartel de *Guerrilla Girls*, porque conjuga pregunta y datos. Pero hay algo más, los datos del cartel nos llevan a más preguntas, nos llevan a más “¿por qué?” y eso es, precisamente, lo que la perspectiva de género pretende, que cuestionemos la realidad tal y como la conocemos, que nos preguntemos por qué las cosas son como son y pensar si podrían ser de otro modo. Solo cuestionando la realidad podremos ser capaces de empezar a deconstruirla y edificarla de otro modo diferente, partiendo de la propia construcción de nuestras identidades como mujeres y hombres.

En este capítulo formulo la pregunta de por qué es universal la desigualdad entre mujeres y hombres y trato de contestarla huyendo de la naturaleza y centrándome en la cultura, es decir, partiendo del paradigma constructivista para poder redefinir viejas y perniciosas dicotomías, como la de ámbito privado versus ámbito público. En un segundo momento, aporto algunos datos e índices para constatar la persistencia y prevalencia de la desigualdad de género en el mundo, en Europa y en Euskadi. Asimismo, en el análisis de estos datos introduzco la perspectiva interseccional para poder hablar de las mujeres en plural y dar cuenta de cuáles son algunas de las situaciones que interactúan fuertemente con la desigualdad, la discriminación y la vulnerabilidad social.

El alcance internacional –no natural– de la desigualdad de género

La desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta de múltiples y variadas maneras, todas ellas hacen referencia a situaciones de discriminación y, por tanto, tienen consecuencias negativas para la vida de la mayoría de las mujeres. Su vida personal, sus ambiciones, sus oportunidades se ven truncadas y condicionadas por la desigualdad de género. Esta desigualdad y sus manifestaciones tienen carácter universal, es decir, es sumamente difícil encontrar una comunidad humana donde no se reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres. Son muchos los intentos de explicar cuál es la razón del carácter universal de la desigualdad de género sin caer en la naturalización como factor

explicativo. Este tipo de aportaciones que buscan una explicación que trascienda el carácter natural, determinado biológicamente, centrado por tanto en la cultura y en la construcción social de la realidad es abundante en la teoría social feminista, si bien no podemos afirmar que exista un consenso en todos y cada uno de sus postulados. Sin duda, la expresión de Simone de Beauvoir (Beauvoir, 1949) “no se nace mujer, se llega a serlo” es clave para comprender la búsqueda de una explicación a las desiguales oportunidades que mujeres y hombres obtienen en los diferentes ámbitos, ya sea familiar, social, económico, político, académico, cultural, rural, artístico, etc. La clave está en cómo hemos definido social y culturalmente el hecho de ser mujeres y hombres. A partir de una diferencia (sea esta construida o biológica, como es el nacer con determinados atributos reproductivos, hormonales y cromosómicos) nuestras sociedades definen y construyen desigualdades, discriminaciones y ámbitos de opresión. La clave está en saber explicar por qué determinadas diferencias (como el sexo) se construyen como desigualdades. Carol Pateman (1988) atribuye a la división sexual del trabajo un factor explicativo importante que nos remite a la distinción social entre el ámbito privado-familiar y el ámbito público. Las mujeres quedan ancladas en el ámbito privado-familiar, un ámbito con menor valor social y económico, un ámbito al que se le niega la historicidad (Benhabid, 2004) y, por tanto, el cambio social. Atrapadas socialmente en lo privado, como si fuera una cuestión natural, a las mujeres se les ha negado el acceso a la educación (Wollstonecraft, 1792), a la participación política (Stuart Mill, 1869; Taylor Mill, 1851), reivindicaciones que quedaron sordas durante la Ilustración y que hoy en día, en países como Irán o Afganistán alzan la voz en revueltas y vindicaciones que trascienden el carácter de revolución feminista para ser revoluciones sociales (Shirali, 2022) que entienden que el cambio en la situación y condición de las mujeres implica un cambio social mucho mayor, transgresor a la par que justo y necesario.

Es importante des-naturalizar las desigualdades entre mujeres y hombres y atribuir mayor valor social a lo tradicionalmente femenino. La diferente atribución de valor social es algo aprendido en el proceso de socialización por lo que a edades muy tempranas ya consideramos que los valores, actitudes y cualidades que consideramos masculinas tienen mayor valor social y, por tanto, mayor autoridad. Este sesgo inconsciente ha sido contrastado en la investigación llevada a cabo en la Universidad de Yale en 2012 (Moss-Racusin et al, 2012) conocida como “el efecto John-Jennifer”, según el cual, tendemos a valorar mejor lo masculino que lo femenino: ante un mismo *curriculum vitae*, las personas (mujeres y hombres) que tuvieron que valorarlo, ofrecieron empleo y mejores condiciones retributivas a los curriculum que creían que era el de un hombre (John) antes que a los curriculum que creían que era el de una mujer (Jennifer), siendo el curriculum siempre el mismo.

En suma, la desigualdad entre mujeres y hombres es universal, pero de raíz cultural, y existen muchísimos indicadores objetivos que dan muestra de

ello: procesos sociales como la conciliación o la pobreza están feminizados, existe la brecha salarial en el ámbito laboral, también sabemos de la existencia de las segregaciones educativas y profesionales, así como de la poca presencia de las mujeres en los ámbitos de poder y de toma de decisiones, sin olvidar la violencia machista que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de ser mujeres y que se expresa en acoso sexual y sexista, en agresiones sexuales, en violencia física, psicológica, sexual, social y económica y en los terribles feminicidios. Todas estas desigualdades están atravesadas por la desigualdad de género que tenemos que analizar desde una perspectiva interseccional (Crenshaw, 1991) para ser conscientes de cómo otras variables como la etnia, el origen, la clase social, la diversidad funcional, la orientación sexual, la religión, la lengua, etc. inciden también como vectores explicativos de dicha desigualdad.

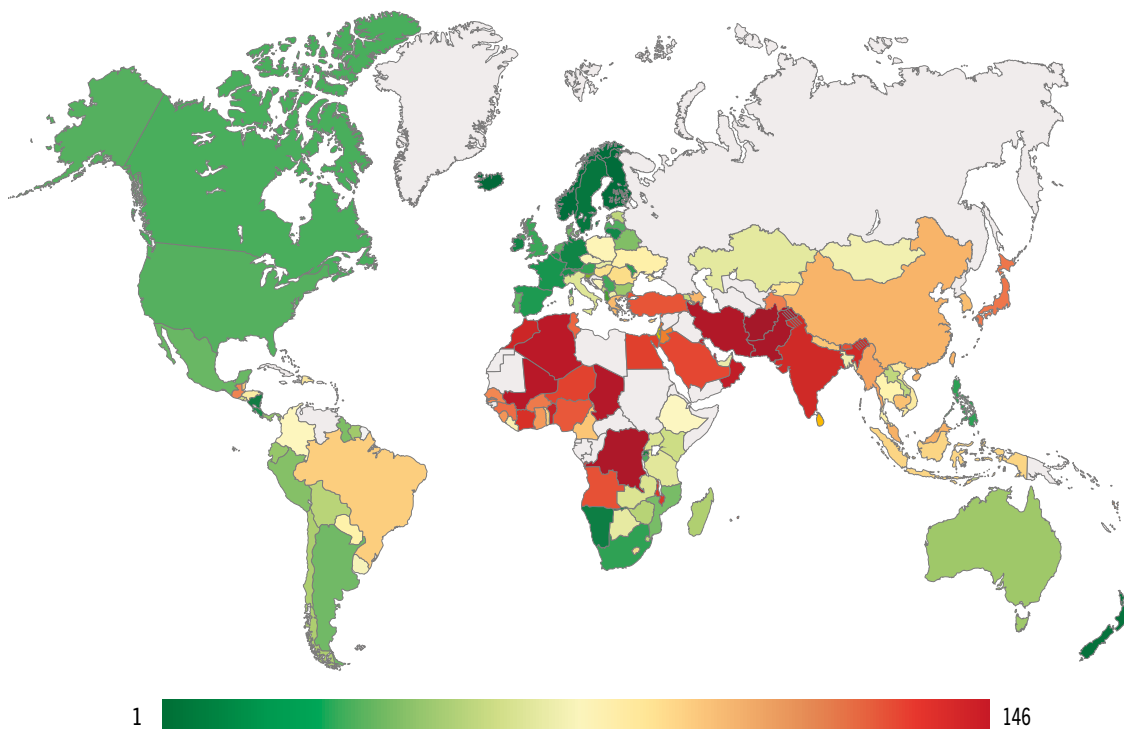
Índices internacionales para la medición de la desigualdad de género

A nivel mundial, podemos consultar el Índice de Desigualdad de Género (IDG), introducido en el Informe de Desarrollo Humano 2010 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se trata de un índice que se centra en cuál es la pérdida de logros y oportunidades de un país ocasionado por la falta de igualdad entre mujeres y hombres. Si atendemos al Índice de Desigualdad de Género por países de 2019, vemos que los mejores situados en el ranking son Noruega, Suiza, Alemania, Irlanda, Hong Kong, Islandia, Australia, Suecia, Singapur y Países Bajos. Por su parte, los más deficientes en cuanto a igualdad de género son Níger, la República Centroafricana, Chad, Sudán del Sur, Burundi, Mali, Eritrea, Burkina-Faso, Sierra Leona y Mozambique. La puntuación de España es de 0,78, lo que la sitúa en el puesto 25 del ranking mundial y la 8ª dentro del marco de la Unión Europea.

También con alcance internacional podemos consultar el Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial que mide la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres en términos de salud, educación, economía e indicadores políticos. Este índice muestra cómo se distribuyen los recursos y oportunidades entre mujeres y hombres en los más de 140 países en que se aplica. Los datos del Índice de Brecha Global de Género de 2022 (Expansión, 2022) vuelven a posicionar a Islandia en primer lugar, seguida de Finlandia y Noruega. En los últimos puestos del ranking se encuentran Chad, Pakistán y Yemen, países en los que existen mayores diferencias entre mujeres y hombres. Este índice, al igual que la mayoría de los creados para medir el grado de desigualdad entre mujeres y hombres, es multidimensional y se centra en la participación política (representación en las estructuras de toma de decisiones), la educación

(acceso a niveles de educación básicos y superiores) y la participación económica (salarios, participación, empleos capacitados) y salud y supervivencia (expectativa de vida y proporción hombres-mujeres).

Gráfico 1. Índice de Brecha Global de Género. Banco Mundial. 2022



Fuente: Expansión Datosmacro.com 2022

Desde 2013 el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), calcula y presenta periódicamente el índice de igualdad de género. Este índice es una herramienta para medir el progreso de la igualdad de género en la Unión Europea (UE), desarrollada por el propio instituto. Se construye a partir de la definición sociológica y estadística (31 indicadores) de seis dominios principales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud) y de dos dominios adicionales (Violencia contra las mujeres y Desigualdades interseccionales). El valor máximo del índice es 100 y el valor mínimo es 0. El objetivo del índice es dar más visibilidad a las áreas que necesitan mejoras y, en última instancia, ayudar a los responsables políticos a diseñar medidas de igualdad de género más eficaces (EIGE, 2022).

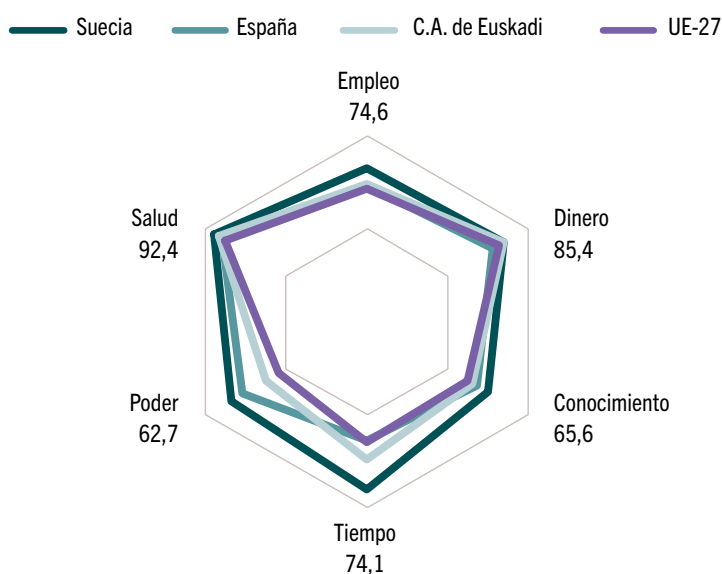
En 2022 el índice se ha recalculado, el valor promedio para la UE es 68.6 y está liderado por Suecia, con una puntuación de 83.9, seguida de Dinamarca (77.8), Holanda (77.3), Finlandia (75.4) y Francia (75.1). España ocupa el sexto lugar con una puntuación de 74.6. Los países que ocupan los últimos lugares del ranking son Hungría, Rumanía y Grecia, con puntuaciones inferiores a los 55 puntos.

Los índices internacionales que clasifican a los países en función de los logros alcanzados en materia de igualdad de género, bienestar y desarrollo humano posicionan en el “top” a los países escandinavos con estados de bienestar regidos por el principio de universalidad. Si queremos realizar apuestas serias por la consecución de una igualdad real y efectiva, no podemos pasar por alto la incidencia de los modelos políticos y socioeconómicos ni los valores que los sustentan (confianza, capital social, participación) (Halman et al., 2022).

El índice de igualdad de género europea aplicado en Euskadi

El Instituto Vasco de Estadística, Eustat, calcula también el índice de género para Euskadi siguiendo la metodología del EIGE. La aplicación de esta metodología permite, por tanto, comparar los avances en igualdad de género en la C.A. de Euskadi con la referencia que ofrecen los países de la Unión Europea. El índice se calcula desde 2010 y los últimos datos actualizados son de 2019, por lo que no podemos medir el impacto de la pandemia Covid-19. En su composición figuran 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones, que se dividen a su vez en 14 subdimensiones. Vamos a centrarnos en las seis dimensiones principales para poder aportar una imagen del grado de desigualdad de género en Euskadi.

Gráfico 4. Índice de Igualdad de Género para UE-27, Suecia, España y Euskadi. 2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Eustat y de EIGE, Índice de Igualdad de Género, 2019

Si atendemos a la puntuación alcanzada por Euskadi en las dimensiones principales del IIG europeo, observamos que se sitúa bastante próximo al promedio de la Unión Europea y a los valores alcanzados por España. En la comparación con España destaca la peor puntuación vasca en los ámbitos de poder y toma de decisiones. En su comparación con Europa, Euskadi mejora los datos relacionados con la disponibilidad y usos del tiempo. La comparación con Suecia, país que obtiene la mejor puntuación en este ranking, revela que todavía hay cuestiones por las que apostar para avanzar en materia de igualdad, sobre todo las relacionadas, con el poder, el empleo y el conocimiento.

Tabla 1. Brecha de género por componentes del Índice de igualdad de género en la C.A. de Euskadi. 2010-2019

	2010	2012	2015	2017	2019
Empleo a tiempo completo	0,80	0,84	0,82	0,83	0,82
Duración de la vida laboral	0,90	0,94	0,95	0,96	0,96
Segregación por sectores de actividad	0,47	0,49	0,49	0,45	0,44
Flexibilidad laboral por razones personales y familiares	0,87	0,81	0,83	0,83	0,94
Carrera profesional	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99
Salarios	0,89	0,86	0,88	0,88	0,90
Ingresos	0,97	0,98	0,98	0,97	0,98
Riesgo de pobreza	0,97	0,98	0,98	0,98	0,98
Distribución de los ingresos	0,98	1,00	1,00	0,98	0,99
Estudios superiores	0,95	0,94	0,95	0,91	0,92
Formación continua	0,98	0,95	0,95	0,99	0,99
Segregación por campo de estudios	0,62	0,62	0,66	0,66	0,66
Cuidados a personas	0,83	0,82	0,83	0,86	0,90
Actividades domésticas	0,94	0,93	0,95	0,90	0,97
Actividades deportivas, culturales y de ocio	0,93	0,98	0,89	0,94	0,95
Actividades de voluntariado y benéficas	0,94	0,97	0,93	1,00	0,95
Representación gubernamental	0,73	0,80	0,65	0,77	0,93
Representación parlamentaria	0,89	0,90	0,85	0,96	0,99
Representación en asambleas territoriales	0,82	0,94	0,90	0,90	0,98
Dirección de empresas	0,26	0,27	0,34	0,44	0,49
Dirección de banca pública o semipública	0,50	0,43	0,38	0,37	0,40
Financiación pública de I+D	0,51	0,51	0,51	0,40	0,38
Medios públicos de información	0,67	0,67	0,67	0,86	0,96
Federaciones deportivas	0,33	0,33	0,33	0,34	0,34
Percepción de la salud propia	0,98	0,96	0,97	0,97	0,97
Esperanza de vida	0,96	0,96	0,96	0,96	0,97
Años de vida con buena salud	0,98	0,98	0,98	0,98	0,99
Consumo de tabaco y bebidas alcohólicas	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94
Hábitos de vida saludables	0,85	0,85	0,85	0,86	0,86
Atención sanitaria	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Atención odontológica	0,98	0,99	0,98	1,00	1,00

La brecha de género es el ratio entre el valor de las mujeres y el valor promedio de hombres y mujeres transformado a una escala en la que 0 significa desigualdad total y 1 igualdad total.

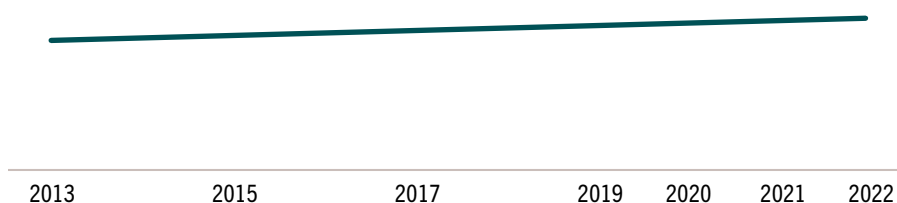
Fuente: Eustat. Índice de igualdad de género

En la tabla observamos que los indicadores del índice de igualdad de género en los que Euskadi puntúa más bajo son, por un lado, la segregación por campos de estudios, lo que implica que existen estudios altamente feminizados y estudios altamente masculinizados, muchas veces respondiendo a mandatos de género y limitando la participación de las mujeres en profesiones bien posicionadas económicamente y la entrada de los hombres en las profesiones de cuidado menos reconocidas y valoradas social y económicamente. Por otro lado, Euskadi puntúa bajo en indicadores que tienen que ver con el poder (sobre todo con el poder económico): dirección de empresas, dirección de banca pública o semipública y federaciones deportivas, donde estaríamos lejos de alcanzar una presencia más paritaria de las mujeres. Por último, merece la pena destacar la baja puntuación en la financiación pública de I+D para tratar de favorecer un incremento de dicha inversión y un reparto más equitativo.

La evolución de los índices de igualdad/desigualdad de género

La tabla también nos muestra que entre 2010 y 2019 el índice apenas ha variado ni se ha modificado significativamente. Según EIGE, el índice –en su aplicación en Europa– muestra que, al ritmo actual, se tardará casi tres generaciones en alcanzar la igualdad de género y que el Covid-19 tiene el potencial de ralentizar aún más el progreso (EIGE, 2022). El gráfico para mostrar el lentísimo ritmo que adquiere la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres es más que significativo (gráfico 5).

Gráfico 5. Evolución de la igualdad de género en la UE, 2013-2022.
EIGE, 2022



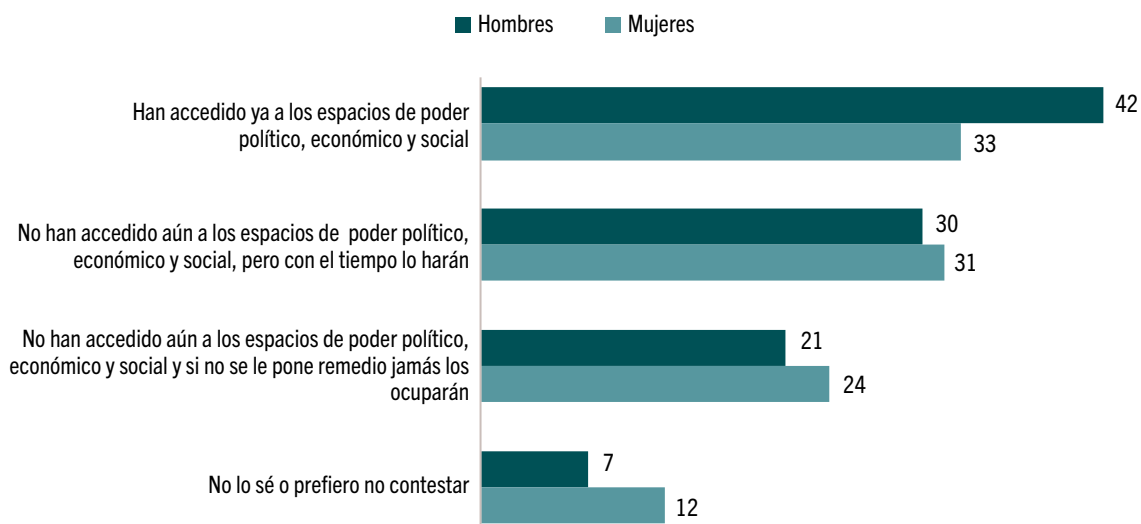
Fuente: Índice de Igualdad de Género. EIGE, 2022

También ONU_Mujeres ha hecho un pronóstico similar, y afirma que, al ritmo actual, la igualdad de género no se alcanzará en el mundo hasta dentro de 300 años. Según uno de sus últimos informes, “se necesitarán hasta 286 años para cerrar las brechas existentes en materia de protección legal y en eliminar

leyes discriminatorias y 140 años para lograr la representación equitativa en los puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo.” (ONU, 2022).

¿Cuáles pueden ser las principales razones que expliquen el lento avance en esta materia? Es difícil explicar que ante una desigualdad tan manifiesta y estudiada, con tantos datos que la avalan y con instituciones y legislación que trata de subvertirla, aún estemos ante pronósticos tan poco halagüeños de cara a su consecución real y efectiva. Gran parte de la culpa la tiene el “espejismo de la igualdad” que explica que una buena parte de la ciudadanía considere que la igualdad de género es ya un logro no solo legal, sino efectivo. En Euskadi, por ejemplo, cuando se pregunta a la sociedad vasca sobre esta cuestión, observamos que la mayoría considera que la igualdad entre mujeres y hombres ya se ha conseguido o que es cuestión de tiempo el alcanzarla. Tan solo un 21% de los hombres y un 24% de las mujeres consideran que es necesario trabajar de forma proactiva para conseguir la igualdad. Sin esa proactividad es difícil promover el verdadero cambio social a favor de la igualdad y sin motor de cambio el riesgo de quedarnos donde estamos o de retroceder es un peligro real.

Gráfico 6. Acceso de la mujer al poder económico y político según sexo.
Deustobarómetro. Invierno, 2015



Fuente: Deustobarómetro social. Invierno, 2015

Una mirada interseccional a la desigualdad de género en Euskadi

Un análisis de la desigualdad de género no puede pasar por alto la perspectiva interseccional para poder visibilizar los diferentes vectores de desigualdad que atraviesan la estructural, internacional y persistente desigualdad entre mujeres y hombres. Para ello, vamos a aportar y comentar algunos datos relativos a la desigualdad de género en Euskadi que incorporan la diversidad en función de la edad, la clase social (renta personal propia), el nivel de instrucción, el estado civil y el origen (sabiendo que dejamos fuera otros vectores de desigualdad importantes como son la diversidad funcional y la orientación sexual, entre otros).

Si analizamos la renta personal por sexo y edad observamos diferencias significativas. En 2021 la renta personal media de la población adulta mayor de 18 años en Euskadi era de 17.731 euros en mujeres y 27.885 euros en hombres, por lo que la brecha salarial alcanzaba los 10.154 euros anuales. Los factores que explican la brecha salarial no solo tienen que ver con el salario que perciben mujeres y hombres por empleos de igual valor, cuya principal fuente de desigualdad viene explicada por el diferente reconocimiento de complementos y la diferente atribución de valor a tareas similares. Existen factores explicativos muy relacionados con la división sexual del trabajo. El hecho de que sean las mujeres las que, de manera mayoritaria, asuman las tareas de cuidado, implica que son ellas las que, mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación como la reducción de la jornada, la excedencia y/o permisos sin sueldo, la salida del mercado de trabajo o la renuncia a determinadas promociones que implican mayor dedicación temporal, etc. (Emakunde, 2021) y eso afecta a sus propios recursos económicos y, por ende, a su autonomía económica.

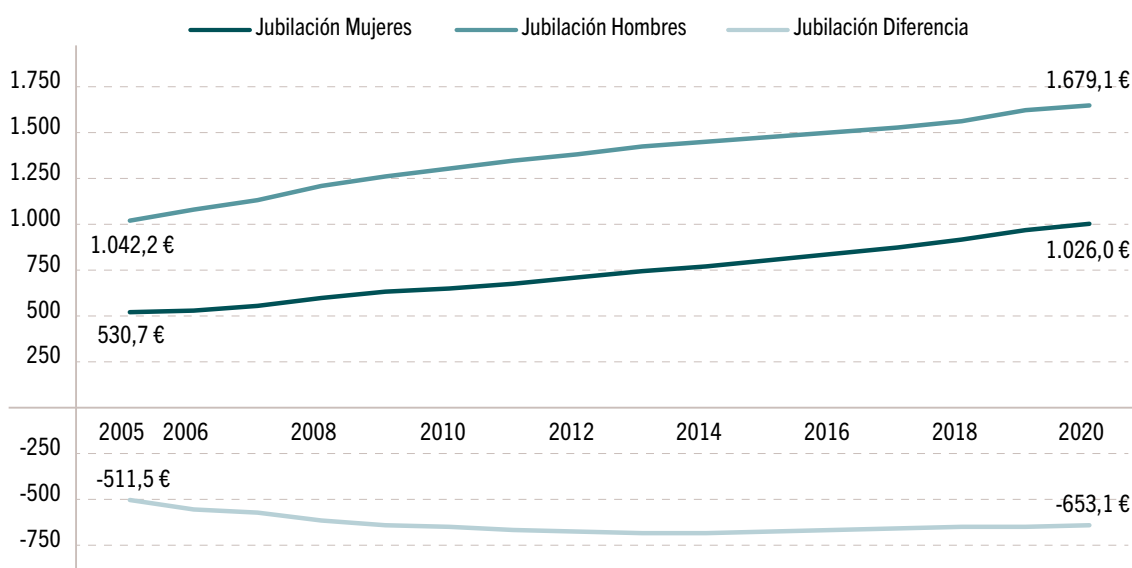
Según Emakunde (2021, p.88), “las mujeres alcanzan el máximo en las rentas del trabajo con edades comprendidas entre los 45 y los 49 años (18.641€ de media), mientras que los hombres maximizan sus rentas de trabajo entre los 50 y los 55 años (27.911€ de media).” Estos datos muestran dos diferencias significativas: las opciones de promoción e incremento laboral en los hombres se mantienen hasta los 55 años, mientras que en el caso de las mujeres se frenan a los 49 años y, en segundo lugar, se mantiene la brecha salarial de más de 10.000 euros también en los niveles máximos de renta posible.

Las diferencias de renta económica no solo nos muestran brechas salariales, también nos permiten afirmar que existe una feminización de la pobreza, sobre todo en el caso de las mujeres mayores. Tendemos a relacionar esta pobreza con el hecho de que muchas mujeres enviudan y ven reducida su pensión a prácticamente la mitad, al no haber trabajado fuera de casa, cuestión que

refleja el nulo valor asociado a las tareas de cuidado en el ámbito familiar y que, en Euskadi se trató de compensar incluyendo un complemento a la pensión de viudedad en la Renta de Garantía de Ingresos (RGI). En noviembre de 2022, 12.638 personas solicitaron el complemento a su pensión y el 63,5% tenía más de 65 años (Lanbide, 2022).

Ahora bien, las mujeres hace años que se han incorporado de forma mayoritaria al mercado de trabajo, por lo que ya son muchas las que llegan a la jubilación y pueden cobrar la pensión contributiva. El análisis de las pensiones de jubilación en Euskadi nos aporta otro preocupante indicador de desigualdad de género, puesto que la cantidad promedio percibida por los hombres (1.679,1 euros) casi duplica a la cantidad promedio percibida por las mujeres (1.026 euros), según datos para diciembre de 2020. Si bien es cierto que ha habido un crecimiento constante de las pensiones entre 2005 y 2020, la brecha entre la pensión que perciben las mujeres y la que perciben los hombres se ha incrementado de 511,5 en 2005 a 653,1 en 2020 (gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución pensión de jubilación por sexo. Euskadi. 2005-2020



Fuente: Elaboración propia partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2005-2020

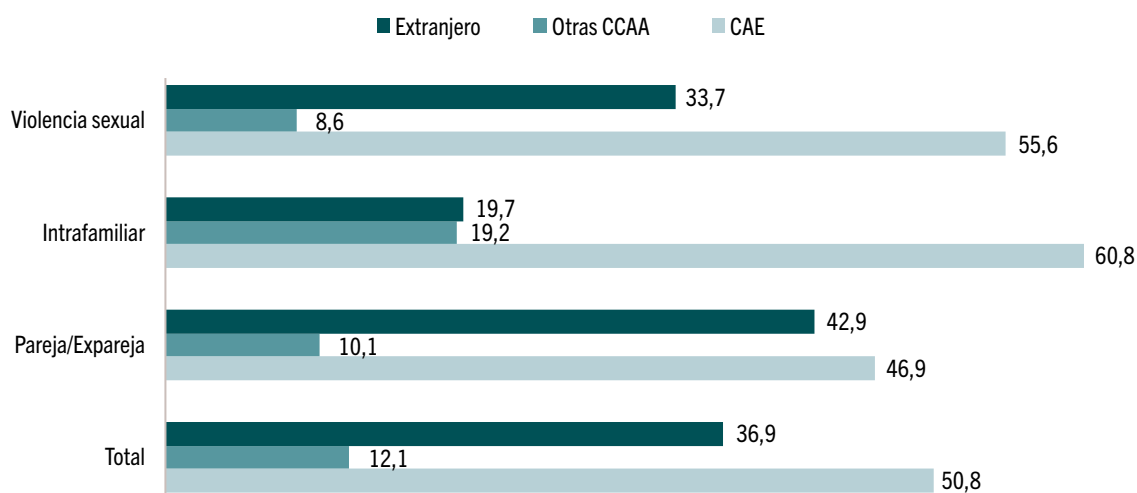
Ser mujer y ser mayor implica tener mayor riesgo de pobreza y de exclusión en Euskadi. El 58,3 de las personas titulares de RGI en Euskadi son mujeres y las mujeres mayores de 65 años son las principales perceptoras de esta renta de inserción ya que representan el 20,2% del total (Emakunde, 2021, p. 98). El estado civil es otra variable que agrava la situación de desigualdad. El 95% de quienes solicitan el complemento por monoparentalidad de la RGI son mujeres. Precisamente, las familias con mayor riesgo de pobreza y exclusión son las familias monomarentales (cuya cabeza de familia es una mujer) con hijos e hijas a cargo, las mujeres mayores que viven solas y las familias numerosas.

Vemos cómo la edad y el estado civil influyen en el grado de desigualdad vivido por las mujeres. Otra variable que también introduce diferencias, no solo entre mujeres y hombres, sino también en el seno de las mujeres, es el nivel de estudios. Tal y como subraya Emakunde (2021, p. 80-90), las mujeres que han cursado estudios universitarios superiores son las que tienen rentas personales más altas: en 2019 la renta superior en relación con la instrucción en las mujeres se daba en los niveles de Doctorado y Postgrado (33.447€), (existiendo una brecha salarial a favor de los hombres de 6.176€). En función del nivel de instrucción se constatan dos tendencias: a mayor nivel de estudios, mayor renta personal disponible y; la brecha salarial entre mujeres y hombres se reproduce en todos los niveles de instrucción.

El origen es también una variable que puede agravar el impacto de la desigualdad de género. Según Ikuspegi (2022), a 1 de enero de 2022 en Euskadi había empadronadas un total de 253.038 personas de origen extranjero, lo que supone un 11,5% del total de la población vasca, de los cuales el 52,3% son mujeres. El 52% de la población extranjera procede de Latinoamérica y el 14,5% del Magreb. Del total de población migrante de origen latinoamericano, el 60,9% son mujeres, mientras que representan el 37,3% de la población migrante magrebí. Según Ikuspegi, el perfil de la persona migrante en Euskadi es una mujer latinoamericana que se dedica a las tareas de cuidado de personas mayores y dependientes. Las mujeres migrantes tienen problemas para regularizar su situación y homologar sus títulos, tienden a trabajar en tareas de cuidado en condiciones laborales muy precarias y poco reconocidas, lo que genera situaciones de vulnerabilidad, como han denunciado las propias mujeres migrantes ante delegaciones del Gobierno y de Lanbide en varias ocasiones.

Sin embargo, a veces queremos ver en el origen la razón de otros males, como puede ser la violencia ejercida sobre las mujeres. Sin embargo, los datos nos recuerdan que la violencia machista la sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y no por el hecho de ser extranjeras y profesar una determinada religión o cultura. Tal y como nos muestra el gráfico 8, en todos los casos de violencia analizados: violencia de la pareja o expareja, violencia sexual, violencia intrafamiliar, la mayoría de las víctimas son mujeres autóctonas.

Gráfico 8. Víctimas de violencia contra las mujeres por lugar de nacimiento (% víctimas). CAE 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde. 2021

También es cierto que el porcentaje de mujeres víctimas de violencia machista de origen extranjero, aun sin ser mayoritario, es bastante superior al porcentaje de mujeres migrantes en Euskadi, lo que debe orientarnos hacia un análisis detallado de los datos y, sobre todo, a una intervención especializada que pueda responder a las causas y, sobre todo, a las diferentes necesidades y demandas de estas víctimas.

Conclusiones

Un dato en el que coinciden los índices que miden la igualdad de género, el bienestar social y el desarrollo humano es en posicionar a los países escandinavos en los primeros puestos de los rankings. Países como Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia o Dinamarca copan este tipo de clasificaciones, lo que debería hacernos pensar en el impacto que su modelo político y socioeconómico tiene en la consecución de mayores cotas de igualdad de género. Es indudable que un Estado de Bienestar basado en el principio de universalidad y construido sobre los valores de la confianza y la participación tiene mucho que aportar a la igualdad entre mujeres y hombres.

Es imperiosa la redefinición de lo público, de la democracia, para poder incorporar y atribuir valor a las actividades que tradicionalmente han venido desempeñando las mujeres. De la misma manera que hemos sido capaces de llevar al ágora pública la violencia machista, legislando y creando recursos para prevenir, atender y proteger, debemos ser capaces de llevar al ámbito público las tareas de cuidado, otorgándoles valor y promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, con la participación del mercado, de la comunidad,

del tercer sector y la responsabilidad última del sector público. Esto nos permitirá redefinir el ámbito público (Pateman, 1988) y avanzar en el reconocimiento del cuidado como un derecho de ciudadanía (la “ciudadanía”) que permita ir creando las condiciones para su pleno ejercicio.

Los logros en materia de igualdad tienden a no consolidarse, a transitar en suelos resbaladizos, cuando parece que un debate está cerrado y un derecho reconocido, la reacción a los cambios provocados por el movimiento feminista responde, muchas veces, de forma virulenta, reabriendo cuestionamientos superados y rompiendo consensos alcanzados, lo que Susan Faludi (2006) denominó “guerra no declarada contra las mujeres”. Cualquier avance implica un cambio y los cambios afrontan resistencias de un modelo social, relacional, familiar, político y económico que se siente interpelado y cuestionado. Recientemente, en España, tenemos la negación de la violencia machista por parte de la extrema derecha y el cuestionamiento de las políticas de igualdad y del discurso feminista en la política pública. El mayor riesgo está en la generalización de dichos discursos, lo que la politóloga norteamericana, Pippa Norris, ha llamado “zona de aquiescencia” y que se da cuando esos discursos extremos se generalizan socialmente porque no reciben la censura o contestación de otras opciones más moderadas y democráticas.

Ahora bien, los cambios sociales pueden responder a necesidades prácticas de género o a intereses estratégicos de género, recogiendo la distinción establecida por Maxime Molyneux (1985). Caroline Moser (1989) considera que, desde la perspectiva de la planificación, los intereses pueden ser definidos como “las preocupaciones prioritarias” y las necesidades como “los medios por los cuales dichas preocupaciones son satisfechas”. Las necesidades prácticas se definen como aquellas que se derivan del interés de las mujeres por cumplir con los roles que les son asignados por la división genérica del trabajo y las políticas destinadas a satisfacerlas apuntan a mejorar las condiciones materiales de vida de las mujeres y sus familias, satisfaciendo sus requerimientos de vivienda, agua, alimentación, educación y salud de hijas e hijos, generación de ingresos y acceso a servicios básicos en el ámbito de la comunidad (Murgialday, 2000). Generarán mayor reacción aquellos cambios que respondan a intereses estratégicos, puesto que son los que cuestionan el modelo basado en la división sexual del trabajo que perpetúa situaciones de desigualdad de género.

A pesar de las resistencias y dificultades que hay que afrontar, es importante avanzar en materia de igualdad. Debemos hacerlo desde una perspectiva de género interseccional que nos permita hablar de las mujeres en plural y visibilizar diferentes y complejas situaciones de vulnerabilidad. La edad, el origen, la clase social, la orientación sexual, la diversidad funcional, la religión, la lengua... interseccionan en la vida de las mujeres y generan diferentes formas de sufrir la desigualdad de género. La investigación, la política pública y la movilización social deben ser conscientes de dicha diversidad.

Bibliografía

- Beauvoir, Simone (1949) *Le Deuxième Sexe*, Gallimard.
- Benhabib, Sheyla (2004) *The Rights of Others*, Cambridge University Press.
- Crenshaw, Kimberlé W. (1991) *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43 (6)
- EIGE - European Institute of Gender Equality [Instituto Europeo de Igualdad de Género] (2022) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
- Emakunde (2021) *Cifras 2021. Mujeres y Hombres en Euskadi*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Gobierno Vasco. <https://www.emakunde.euskadi.eus/cifras/webema01-contentservi/es/>
- EUSTAT (2019) Índice Igualdad de Género. https://www.eustat.eus/elementos/el-indice-de-igualdad-de-genero-de-la-ca-de-euskadi-sigue-mejorando-y-se-situa-en-731-puntos-sobre-100/not0019893_c.html
- Expansión (2022) Índice de Brecha Global de Género, Datosmacro.com <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>
- Halman, Loek, Reeskens, Tim, Sieben, Inge y van Zundert, Marga (2022) *Atlas of European Values. Change and Continuity in Turbulent Times*, European Values Series. <https://openpresstiu.pubpub.org/pub/atlas-evs/release/5>
- Ikuspegi (2022) Panorámica 84. Población de origen extranjero en la CAE 2022. https://ikuspegi.eus/es/migracion_y_asilo/publicaciones/panoramicas.php
- Lanbide (2022) Perfil de titulares de la Renta de Garantía de Ingresos. <https://www.lanbide.euskadi.eus/perfil-de-titulares-de-la-renta-de-garantia-de-ingresos-por-barrio-2022/y94-estadist/es/>
- Molyneux, Maxime (1985) Mobilization without Emancipation? Women's Interests, State and Revolution in Nicaragua, *Feminist Studies*, vol. 11, nº 2.
- Moser, Caroline (1989) Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs, *World Development*, Vol. 17, Nº 11.

- Moss-Racusin, Corinne A., Dovidio, John F., Brescoll, Victoria L. and Jo Handelsman (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students, *Princeton University*, 109 (41) 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Murgialday, Clara (2000) Género, Intereses y necesidades de, en: Karlos Pérez de Armiño (ed). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Icaria. <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/112>
- Norris, Pippa (2009) *Derecha radical. Votantes y partidos políticos en el mercado electoral*. Akal.
- ONU (2022) *Noticias ONU. Mirada global Historias humanas*. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514031>
- Pateman, Carol (1988) *Sexual Contract*, Polity Press.
- Shirali, Mahnaz (2022) Conferencia pronunciada en DeustoForum, Universidad de Deusto. <https://blogs.deusto.es/viviendodeusto/2022/12/19/mahnaz-shirali-la-comunidad-internacional-debe-parar-las-masacres-contr-la-poblacion-en-iran/>
- Stuart Mill, John (1869) *The Subjection of Women*, Open Domain, British Library.
- Taylor Mill, Harriet (1851) *The Enfranchisement of Women*, The Westminster Review.
- Wollstonecraft, Mary (1792) *A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects*, Public Domain, British Library.