

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI
EUSKADIKO GAZTERIAREN KONTSEILUA

www.egk.org

Fecha de publicación: noviembre de 2015.

Redacción: Janire Muñiz Jauregi. Técnica de igualdad de EGK

Diseño: A. Elorza Pinedo.

ÍNDICE

Introducción	5
Justificación	7
Objetivos	12
Hipótesis	14
ANÁLISIS INTERNO	17
Historia.....	18
Composición de EGK	23
Análisis de Igualdad de EGK	32
Situación de las mujeres y los hombres en la entidad	32
Cargos de responsabilidad	33
Plantilla y áreas de trabajo	35
Análisis de igualdad	37
ANÁLISIS EXTERNO	47
Marco teórico	48
Mujer y Género	48
Diversidad sexual y afectiva	52
Metodología	56
Percepción de la Igualdad de Género	59
Percepción de la diversidad sexual y afectiva	75
Conclusiones	89
RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS	95
Recomendaciones para el Consejo de la Juventud de Euskadi.....	97
Recomendaciones para instituciones y entidades jóvenes.....	98
Bibliografía	100

A continuación se presenta un diagnóstico de igualdad realizado por el **Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)**, con el fin de asentar unas bases para un Plan de Igualdad, así como para incorporar una visión desde la igualdad y la no discriminación de manera transversal y concreta, tanto en el día a día de EGK, como en el tejido asociativo y participativo de la juventud.

Por consiguiente, para poder alcanzar los propósitos estimados, el diagnóstico está compuesto por dos partes: la primera, contiene un análisis interno del Consejo, donde se describe cuál es su composición, cuáles son sus funciones a desarrollar; y donde también se incluye un estudio cuantitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, con el fin de conocer la realidad de la plantilla y la entidad, además de detectar sus necesidades para poder definir unos objetivos que permitan mejorar la posición de EGK respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La segunda parte incluye una investigación de igualdad donde 85 jóvenes (mujeres y hombres) de 16 a 30 años, pertenecientes a una asociación, grupo cultural, organización de estudiantes, federación de tiempo libre educativo, juventud de partidos políticos o sindicatos que forman parte del Consejo de la Juventud de Euskadi, participan en un estudio sobre mujer y género y diversidad afectivo-sexual.

Se trata de conocer cuál es la percepción de las y los jóvenes respecto a la situación actual de las mujeres en el ámbito educativo, laboral, económico, responsabilidades del hogar y familiares, sobre la violencia de género y las campañas de sensibilización.

Respecto al colectivo LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales), se quiere medir la percepción de las y los jóvenes de Euskadi sobre la diversidad sexual y afectiva: la tolerancia de la población hacia este colectivo, la existencia y tipología de los actos de discriminación, conocer las dificultades que pueden encontrar debido a su orientación sexual y/o su identidad sexual, así como, percatarnos de la opinión de la juventud respecto a si deberían implantarse medidas que garanticen los derechos de las personas LGTB.

Con todo ello, se obtienen una serie de conclusiones y propuestas dirigidas tanto a las administraciones y organismos de cada ámbito, como para el propio equipo de trabajo de EGK. Al fin y al cabo de lo que se trata es de vislumbrar la situación de desigualdad en la que nos encontramos, conocer los aspectos a mejorar para plantear acciones de renovación y **trabajar junto a toda la sociedad en su conjunto para alcanzar la anhelada igualdad.**

La vasca es una sociedad plural y heterogénea en la que convivimos unas y otros evolucionando constantemente y adaptándonos a las múltiples transformaciones del día a día. En las últimas décadas se han realizado cambios que han supuesto grandes pasos para la igualdad, pero el camino que aún nos queda por recorrer es un paisaje largo, lleno de obstáculos que derribar y de retos que alcanzar.

Como bien sabemos, el papel que tradicionalmente han desempeñado las mujeres y los hombres a lo largo de la historia ha experimentado una importante modificación. Dándose un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el acceso a todos los niveles educativos, un considerable acceso a la formación y a la cultura, y en menor medida, el acceso a los ámbitos de toma de decisión. Todos estos progresos están generando unos cambios sociales que propician el avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y no hubieran sido posibles sin el esfuerzo y el trabajo fundamental de los movimientos feministas, y sin el ahínco de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado en favor de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, en las informaciones sobre empleo, tareas del hogar, salud, toma de decisiones, representación política y económica, violencia contra las mujeres, etc. se sigue mostrando la prevalencia de los hombres sobre las mujeres, existiendo una jerarquización en las relaciones y en la posición social que tienen su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo.

Las mujeres de hoy continúan teniendo más dificultades en el acceso al empleo, recibiendo unos salarios inferiores a los hombres aún cumpliendo las mismas funciones, se les sitúa en posiciones inferiores a pesar de tener una formación superior, tienen mayor dificultad por alcanzar los espacios donde se toman las decisiones y también en el acceso a puestos de responsabilidad política, continúan cargando con mayor peso en las tareas del hogar y dependientes o personas a su cargo, sufren diferentes tipos de violencias por el simple hecho de ser mujer (física, psicológica, sexual, económica), además de todos aquellos actos que no se llegan a percibir como violencias y forman parte de ella (celos, control, manipulación, etc).

No obstante, va siendo creciente el consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres, así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico, creando así una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y privado.

Siguiendo esta corriente de aceptación se encuentran las y los jóvenes de Euskadi, que muestran aprobación y apoyo a los procesos de igualdad entre sexos, y reconocen que la situación es más desfavorecedora para las chicas que para los chicos. Es por eso que las diferencias en todos los espacios se repiten indistintamente de la edad, y **aún existiendo mejoras en el ámbito de la igualdad, las personas jóvenes tienen que conocer la situación real en la que nos encontramos, entender la importancia de esta lucha por la equidad percatándose de las mejoras que supone para todas y todos y adoptar una actitud para mejorar la situación, siendo protagonistas del cambio**. Lo que queremos es trabajar en la igualdad para que sea un objetivo estratégico y prioritario en nuestra sociedad.

Además, estos objetivos son importantes debido a las alarmantes publicaciones de los últimos tiempos que nos informan de la falta de percepción de la juventud respecto a algunos tipos de violencia¹. Las y los más jóvenes consideran inevitable o aceptable en algunas circunstancias controlar los horarios de sus parejas, impedir que vean a sus familias o amistades, no permitirles que trabajen o estudien, o decirles lo que pueden o no pueden hacer. Con este tipo de respuestas hay que tener una especial preocupación, ya que esta tolerancia, puede anticipar a otras conductas más graves de maltrato.

Al hilo de la violencia y la discriminación, y haciendo referencia a otros de los temas relevantes para la obtención de la igualdad entre las personas, **es importante impulsar los derechos de la juventud LGTB, así como hacer llegar las necesidades e intereses de este colectivo a toda la sociedad de Euskadi.**

Durante muchos años, este grupo de personas ha sido invisible para la humanidad, siendo castigadas y castigados por su identidad de género u orientación sexual, y despreciados/as por la opinión pública. El esfuerzo y trabajo que se han tenido que llevar a cabo para alcanzar la situación actual ha sido largo y costoso, pero a pesar de ello, se les han sido reconocidos ciertos derechos como: poder contraer matrimonio, ser pareja de hecho, la inclusión de las mujeres lesbianas en la Ley de Reproducción Asistida, poder realizar cambio de la mención de sexo, y por tanto el nombre, contar con una atención sanitaria integral para las personas transexuales, etc. Aunque todos estos derechos han sido escritos y publicados en el Boletín Oficial del Estado, no es fácil que sean aceptados y comprendidos por parte de esta sociedad, debido a la construcción social androcéntrica establecida.

A pesar de que las discriminaciones más notorias y perceptibles hayan disminuido en Euskadi, esto es: el rechazo a grandes rasgos de este colectivo (violencia física, marginación, aislamiento, etc.); quedan las discriminaciones de segunda intensidad², que son aquellas que no se vislumbran a primera vista, pero que son el resultado de una sociedad que tiene muy arraigada la organización social patriarcal y heteronormativa.

¹ DE MIGUEL LUKEN, Verónica (2015). *Percepción de la Violencia de Género en la adolescencia y juventud*, Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en: <http://www.interior.gob.es/documents/642012/1626283/Percepci%C3%B3n+violencia+g%C3%A9nero+en+la+adolescencia+y+juventud+ene+2015.pdf/4921b47f-3d08-426c-af9d-ae5b9f5e1244>

² Segunda intensidad: concepto empleado por Aldarte para denominar a las discriminaciones que no se perciben por la sociedad.

Resulta de suma importancia señalar que la heteronormatividad del patriarcado conduce a la discriminación e inferiorización tanto de toda orientación sexual disidente, como de cualquier identidad genérica que no respete la dicotomía varón-mujer –léase: travestis, transexuales, intersexuales, transgéneros, lesbianas, bisexuales, gays. Como bien se ha mencionado en líneas anteriores, aún teniendo la batalla ganada dentro del ámbito legal, no implica que a pie de calle las cosas se respeten de igual manera. Ser diferentes conlleva incompreensión y, aunque es sabido que entre el negro y el blanco hay miles de gamas de colores, nos cuesta aceptar que la realidad es mucho más compleja y rica que nuestras pobres etiquetas.

Es por ello que EGK considera de relevancia promover entre la población joven de Euskadi una cultura de no discriminación y pleno respeto a los derechos de diversidad afectivo-sexual y de género, llevando a cabo acciones de sensibilización y conocimiento sobre la igualdad, reivindicando las buenas actitudes de la población joven, otorgándoles su protagonismo y luchando contra cualquier forma de homofobia o transfobia, hacia las personas LGBT en Euskadi. Por otro lado se tratará de lograr que las administraciones públicas vascas integren en toda su actividad el pleno respeto a la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, articulando las medidas necesarias para una materialización real y efectiva de estos derechos.

A través de este diagnóstico de igualdad se quiere reflejar la realidad social de la juventud de Euskadi respecto a la igualdad de género y la diversidad sexual- afectiva. Con el análisis de este informe se vislumbrarán las necesidades e intereses en las que trabajar, además de presentar unas propuestas que delegar tanto a las administraciones públicas como al propio Consejo de la Juventud y a sus asociaciones miembro, con la finalidad de generar unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres jóvenes de Euskadi, así como de las personas LGTB.



OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de este diagnóstico de igualdad pueden resumirse en dos:

OBJ.1

Implantar una **perspectiva de igualdad** en la cotidianidad del Consejo de la Juventud de Euskadi.

OBJ.2

Crear las bases para desarrollar un **Plan de Igualdad** en el Consejo de la Juventud de Euskadi

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con estos objetivos generales, los objetivos específicos son los siguientes:

- O.E.1** **Conocer la situación** respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la discriminación por razón de sexo y diversidad sexual en el ámbito de la juventud.
- O.E.2** Conocer qué **percepción de las desigualdades** tienen los y las jóvenes que son miembros de las asociaciones que participan en EGK.
- O.E.3** Realizar una **proyección de la situación general** de las cuestiones de género y LGTB entre las personas jóvenes, utilizando a personas jóvenes participativas como grupo de control.
- O.E.4** Conocer qué percepción de la igualdad tienen **las y los trabajadores de EGK**.
- O.E.5** Realizar un **análisis del Consejo de la Juventud de Euskadi**, y en concreto de la plantilla actual, para conocer las prácticas de la entidad en cuanto al ámbito de la igualdad.
- O.E.6** Conocer la **implantación o no de la perspectiva de igualdad** en el Consejo de la Juventud de Euskadi.
- O.E.7** Elaborar unas **conclusiones** sobre los resultados obtenidos en la investigación de mujer y género y, diversidad sexual y afectiva, así como en el **análisis interno** del Consejo de la Juventud de Euskadi.
- O.E.8** **Presentar un conjunto de propuestas** de mejora en el ámbito de la igualdad para EGK y para las administraciones públicas.

HIPÓTESIS

Las hipótesis a contrastar a lo largo del proceso de investigación se exponen a continuación:

HIP.1

Tal y como dicen Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz en el libro *La Igualdad de Oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*: “Probablemente la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado sea la modificación estructural más importante de la sociedad occidental a lo largo del siglo XXI”. Sin embargo, **siguen existiendo desigualdades respecto al sexo y género, permaneciendo las mujeres jóvenes un paso por detrás de los hombres.**

HIP.2

De acuerdo con Coll-Planas (Coll Planas 2010)³, **el género es uno de los elementos que establecen jerarquías entre las personas**, distribuyéndolas en posiciones de integración y segregación. Asociada a esta publicación, EGK quiere demostrar que **esta enunciación sigue vigente y que se aplica también en la juventud.**

HIP.3

Las mujeres jóvenes tienen una mayor percepción de las desigualdades de género y diversidad sexual-afectiva que lo hombres jóvenes de Euskadi.

HIP.4

Según una encuesta realizada en 2012 por el Observatorio Vasco de la Juventud a 1.500 jóvenes vascos/as de entre 15 y 29 años, el 87% se declara a favor del matrimonio entre personas del mismo sexo y el 81% apoya el cambio legal de sexo⁴.

A pesar de haber una aceptación de las personas LGTB entre las y los jóvenes de Euskadi, siguen existiendo actos de discriminación (insultos, agresiones, amenazas, etc.) hacia el colectivo LGTB que pueden dificultar su visibilización en la sociedad.

HIP.5

Dentro del colectivo LGTB, **las personas transexuales son las que más dificultades tienen de ser aceptadas** por la sociedad de Euskadi.

HIP.6

Las y los jóvenes participativos/as desarrollan posiciones y actitudes sociales más favorables hacia las mujeres y las cuestiones de género, así como hacia la población LGTB, que el resto de la población joven.

HIP.7

En el Consejo de la Juventud de Euskadi **existen prácticas en las que no se implanta la perspectiva de igualdad.**

³ MUJIKA FLORES, Inmaculada; OLAORTUA GONZÁLEZ, Elena; ORTIZ ATIENZA, Josune y VILLAR SÁENZ, Amparo (2013:16). *Lesbianas con recursos: Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CEA por parte de las mujeres lesbianas*. Bilbao: Aldarte

⁴ EFE/EUROPAPRESS (2012). *El 87% de los jóvenes vascos está a favor del matrimonio homosexual*. El Correo Bizkaia, 17 de Mayo. Disponible en: <http://www.elcorreo.com/vizcaya/20120517/mas-actualidad/sociedad/jovenes-vascos-esta-favor-201205171135>.

ANÁLISIS

INTERNO

HISTORIA

COMPOSICIÓN DE EGR

ANÁLISIS DE IGUALDAD DE EGR

El Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) es un punto de encuentro que en la actualidad cuenta con 60 asociaciones de jóvenes. Su función principal es proponer medidas y formular sugerencias a la administración relacionadas con las problemáticas e intereses de la juventud de Euskadi, mediante la realización de estudios, emisión de informes u otros medios.

EGK desde su nacimiento ha ido construyéndose con el trabajo y esfuerzo de muchas personas jóvenes que luchaban por un mismo fin: **defender los derechos de la juventud y hacer llegar las necesidades e intereses a las políticas públicas**. El Consejo surgió hace 29 años promovido por jóvenes de varias asociaciones de Euskadi que durante casi diez años se reunían para formar una red juvenil de este tipo, y a finales de 1983 dieron forma a la Asamblea Gestora de EGK. Por su parte, el Parlamento Vasco preparaba ya una norma que diera figura a la entidad: la Ley del Consejo de la Juventud de Euskadi, promulgada el 27 de mayo de 1986, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Una vez publicada la norma, ¿Cuáles debían de ser los siguientes pasos? En primer lugar, la asamblea de las asociaciones debía elegir una Comisión Gestora, esto es, un grupo que se encargara de poner en marcha EGK. Y así se hizo. En menos de un año solicitaron sumarse más de 30 asociaciones y grupos, reuniéndose finalmente más de 40. Las piezas de aquel puzzle juvenil iban encajando y en noviembre de 1986 se celebró la Asamblea Constituyente del Consejo de la Juventud de Euskadi. EGK ya no tenía marcha atrás.

A partir de ahí, en sucesivas asambleas, las asociaciones acordaron cómo debería funcionar el Consejo, cómo deberían organizarse las asambleas y cuáles serían las líneas de trabajo de la entidad. Esas líneas, claro,

estuvieron muy ligadas a la realidad política y social de aquellos años, y así surgió la primera gran batalla de EGK: **la lucha antimilitarista**. En sus primeros pasos se crearon puntos de información donde se recibían las distintas opciones que se podían tomar ante el reclutamiento militar, se distribuyeron dosieres informativos, se impartieron charlas y seminarios, se realizaron campañas..., y siguiendo este camino de trabajo, el Consejo amplió sus horizontes en dirección hacia la educación para la paz, manifestándose como una línea de trabajo fundamental en el Consejo, elaborándose así, en 1992, el documento **Paz en Euskadi**.

Una vez abolida la “mili” en 2001, EGK continuó con su trabajo antimilitarista y prosiguió ampliando las posibilidades en la educación para la paz realizando numerosas actividades relevantes, entre ellas, en 2002, EGK organizó, de la mano de Elkarri, **Focos de diálogo** con asociaciones juveniles y jóvenes sin vinculación a ninguna asociación, en torno a la pacificación en Euskadi, para hablar sin límites y trasladar a la sociedad las opiniones de las y los jóvenes.

En la actualidad, se han realizado los **“Bake Ibilbideak”** en los que jóvenes vascos/as se han pronunciado sobre la situación de la paz y la convivencia en el pasado, presente y futuro en Euskadi. Este trabajo ha tenido unos resultados excelentes y está recogido en un vídeo dinámico e interesante.

Y es que **si en algo se ha empeñado el Consejo es en tejer redes**. Esto es: poner en contacto a asociaciones que no se conocían, conseguir que colectivos distintos se embarquen en un mismo proyecto, crear y coordinar foros que aglutinen a diversos grupos en torno a una misma causa. En definitiva, en crear puntos de encuentro, **ya que en EGK se tiene la convicción de que el mundo sólo puede mejorar si se hace de manera conjunta**.

Pero, ¿qué pasa con los conflictos lejanos que afectan de manera tan injusta a miles y miles de personas? Con la certeza de que era imprescindible conocer la realidad de otras personas jóvenes y establecer alianzas con otras organizaciones de juventud, EGK ha participado con numerosos consejos de diferentes países y ha realizado intercambios y visitas organizadas a lo largo de los años. Uno de los proyectos a remarcar fue el envío de voluntarios y voluntarias a los campos de refugiados en Bosnia y Croacia en 1992 y 1993.

Aunque EGK nació en Euskadi, no sólo emergió para Euskadi. Si se podían realizar intercambios, mantener relaciones estrechas con otros consejos y diseñar proyectos conjuntos, ¿cómo no iba a trabajar conjuntamente con el Consejo de la Juventud de Navarra? Al año de construirse los dos consejos, firmaron un convenio de cooperación y en diciembre de 1990 se aprobó la propuesta de estatutos de la federación de los consejos, que pasaría a denominarse **Consejos de la Juventud de Euskal Herria / Euskal Herriko Gazterien Kontseiluak (EHGK)**. Durante años, llevaron a cabo acciones comunes, sin embargo, a finales de los 90, la relación empezó a sufrir altibajos y la unión comenzó a resentirse. A pesar de los baches, EGK decidió fortalecer su apuesta por la federación y ampliarla a Lapurdi, Behe Nafarroa y Zuberoa. En 2006 se presenta oficialmente el **Consejo de la Juventud de Euskal Herria**, promovido por Gazte Bilgunea y en el que participan los Consejos de Euskadi y Navarra y varias asociaciones de ambos lados de la *muga*. Su papel fue, entre otras cosas, redactar una carta de derechos de la juventud de Euskal Herria. Asimismo, aportó diagnósticos en torno a distintos temas relacionados con la juventud. No obstante, la dinámica diferenciada de cada red hizo que la relación de trabajo en común, fuera sólo de intercambio de información y actualmente este Consejo se encuentra en punto muerto.

Siguiendo con este viaje en el tiempo, y en cuanto a las áreas de trabajo, en 1997 nace la **coordinadora de entidades de Tiempo Libre Educativo Astialdi Foroa**. Sus objetivos originalmente eran, realizar iniciativas conjuntas, compartir inquietudes, dirigirse a la Administración con una sola voz y dar a conocer y poner en valor el trabajo de las y los agentes de Tiempo Libre Educativo. En la actualidad sigue en funcionamiento en cada uno de los tres Territorios Históricos vascos, en los que trabajan para reforzar el asociacionismo del tiempo libre y promover iniciativas de transformación social a través del mismo.

De la misma manera, en la Educación Formal, EGK coordina un grupo de trabajo "**Hezkuntza Foroa**" formado por asociaciones y consejos estudiantiles mediante el cual se dan a conocer las necesidades, inquietudes y los proyectos de las y los estudiantes universitarios/as. Por último, EGK es miembro del **Consejo Escolar de Euskadi** donde participa haciendo aportaciones en representación del colectivo joven.

Por su parte, en el área de Empleo y Vivienda, EGK nunca ha dejado de reivindicar condiciones de empleo justas y de denunciar la precariedad

laboral. Para ello ha elaborado encuestas e informes sobre la juventud y el empleo, así como investigaciones y jornadas que, desde 1994, se han organizado puntualmente.

Por motivo de la crisis económica, EGK ha desarrollado varios proyectos para reflexionar sobre aquellas fórmulas trampa puestas en marcha con el objetivo de promover el empleo juvenil, entre ellas: **“SOS gazte, manda tu postal contra el exilio laboral”**, **“Joven, emprendes o empierdes”** o el trabajo que se presentó a principios de 2015, **“Prekarioka”**, en el que se denunciaba la precariedad de las personas jóvenes.

En cuanto a la vivienda, el principal hito hay que situarlo en 2004, cuando nació la **plataforma Etxebizitza Guztiontzat**. Se trataba de un espacio promovido en su día por EGK y en el que se reunían distintos sindicatos y colectivos para conseguir, cuando lo veían necesario, posicionarse con una sola voz en cuanto a las políticas de vivienda. La plataforma empezó imparable y con ambición en 2006; y tal y como le había propuesto a la Viceconsejería de Vivienda, la plataforma dio forma al Foro de Participación en Políticas de Vivienda que realizó aportaciones en 2007 a la Ley de Vivienda. Con el paso del tiempo esta plataforma desapareció y se creó otra llamada **EtxebizHitza** que derivó a un grupo de trabajo **“Emancipa...¿qué?”** en el que se realizó un análisis de la propuesta de Ley de Vivienda, y distintas medidas existentes, y se elaboró un decálogo con las bases para una ley alternativa. Hoy en día, se espera reactivar el apartado de Vivienda y buscar un equilibrio con el empleo, que en la actualidad tiene más fuerza.

Por otro lado, la perspectiva de género también llegó con fuerza a EGK, sobre todo a finales de los 90. En el año 2000, el Consejo se adhirió a la Marcha Mundial de las Mujeres y organizó junto con la Universidad del País Vasco y Emakunde las jornadas en contra de la violencia contra las mujeres **“Tres días no: siempre no a la violencia contra las mujeres”**. Tras quince años la red juvenil sigue comprometida en la materia realizando publicaciones, organizando jornadas y llevando a cabo en 2011 los encuentros **“Non daude emakume gazteak?”**, **“Mujeres jóvenes frente al cáncer de mama y Cambiemos el trato”**. En la actualidad se busca la manera de reactivar el área, trabajando el ámbito de mujer, género y personas LGTB.

Otra de las áreas es la de Comunicación, que se ocupa de divulgar las acciones realizadas en EGK a través de distintos medios. En 2010 se estrenó la nueva página web y el Consejo se sumerge de lleno en redes sociales como Facebook, Twitter y Tuenti. Además de realizar publicaciones, ofrece concursos participativos sobre diversos temas de actualidad y es la principal plataforma donde se escuchan las voces de la calle.

Por último, hay que nombrar el área de Participación. A pesar de que con anterioridad existió un trabajo coordinado en este ámbito entre el personal técnico del Consejo, este espacio no nació como tal hasta julio de 2013. Actualmente se está realizando un trabajo activo, llevando a cabo investigaciones dinámicas interesantes sobre la participación juvenil en Euskadi, entre las que destacan el estudio cualitativo “**Jóvenes y participación**” (2013) y la “**Guía para la participación joven**” (2014).

EGK está cerca de cumplir 30 años y a pesar de ser joven, goza de experiencia y fuerza suficiente para seguir trabajando en la lucha de los derechos de la juventud. Esta entidad seguirá obrando como puente entre las Instituciones y las asociaciones juveniles, haciendo llegar nuestras voces a lo más alto y favoreciendo la participación de la juventud en el desarrollo político, económico y cultural de Euskadi.

¡Todavía queda un largo camino para EGK!

Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua



Consejo de
la Juventud
de Euskadi

COMPOSICIÓN DE EGK

La organización de EGK responde a la necesidad de poder articular la voz de un colectivo muy diverso como es el de la juventud y, por ello, en ocasiones no resulta fácil entender su funcionamiento. Se trata de una gran red formada por numerosos grupos culturales, organizaciones de estudiantes, federaciones de tiempo libre educativo, juventudes de partidos políticos y sindicatos. Es un gran equipo de trabajo con una organización muy concreta y que se constituye de la siguiente manera:

Para entender la composición y la formación del Consejo de la Juventud de Euskadi, hay que distinguir los siguientes órganos:

La Asamblea General

La Comisión Permanente

El Equipo Técnico

ASAMBLEA GENERAL

Una vez al año se realiza la Asamblea General. Este **es el órgano supremo del Consejo y está constituido por todas las figuras representantes de asociaciones, federaciones, juventudes de partidos políticos, sindicatos, organizaciones de estudiantes y grupos culturales etc, que forman parte de EGK.**

La Asamblea General elige de entre sus integrantes, mediante voto directo, a un/a Presidente/a, dos Vicepresidentes/as, un/a Secretario/a, un/a Tesorero/a y seis Vocales que constituirán la Comisión Permanente, por un periodo de dos años.

De uno a cuatro delegados o delegadas (ninguno/a podrá superar la edad de 30 años) de cada miembro perteneciente a EGK contará con un voto (cada uno de los delegados o delegadas su voto) para elegir a las personas integrantes de la Comisión Permanente y al Presidente o Presidenta del Consejo.

Además de la elección de las y los miembros, en la Asamblea también se señalarán las líneas generales del Consejo; se discutirán y, en su caso se aprobarán, los informes presentados por la Comisión Permanente y el Equipo Técnico; se aprobarán los presupuestos anuales de EGK y la liquidación de los correspondientes al ejercicio anterior. Y por último, se aprobará el informe anual y el programa de actuación a propuestas de la Comisión Permanente, además del reglamento interno y otras normas de funcionamiento del Consejo, así como sus modificaciones.

La Comisión Permanente está formada por 11 integrantes que han sido elegidos/as en la Asamblea General de asociaciones-miembro. Éste **es el órgano encargado de ejecutar los acuerdos de la Asamblea General, coordinar todas las actividades del Consejo y asumir la dirección del mismo** cuando la Asamblea no esté reunida.

Entre sus funciones se encuentran: preparar y convocar la Asamblea General; presentar a la Asamblea General el informe anual y el proyecto de presupuesto del Consejo, así como su liquidación; emitir los informes que le solicite la Asamblea General y proponer a la misma, por propia iniciativa; y coordinar el Equipo Técnico.

La composición actual es la siguiente:

Presidencia: Itsaso Andueza, *Hezkide eskola*.

Vicepresidencia 1ª: Maite López de Aguilera, *Lilith – Mujeres Jóvenes de Euskadi*.

Vicepresidencia 2ª: Iratxe Larrunbide, *Bizkaiko Gaztetxoan Koordinakundea*.

Tesorería: Koldo Bilbao, *Uzturre Kultur Elkarte*

Secretaría: Mikel Ochoa de Chinchetru *JSE - Egaz*

Vocalías: Iker Montes (*Gazte Abertzaleak*), Ramón Motos (*Kale Dor Kayiko*), Diana Gonzalez (*Euzko Gaztedi*), Mikel Arriaga (*Iratzarri*), Mario Reyes (*Gazte kanpusa*), Gorka Maiztegi (*FVJE – Federación Vasca de Junior Empresa*).

Los primeros cinco cargos son nominales. Las personas son elegidas a través de una votación en la Asamblea General. En el caso de que algún cargo quiera dejar el puesto, el nuevo cargo tendrá que ser elegido a través de la Asamblea General.

El caso de **la Presidencia, es un cargo electo liberado** para poder cumplir sus cometidos como máxima representante de EGK. La presidenta o el presidente, desarrolla sus funciones en la sede de EGK y recibe un salario por ello.

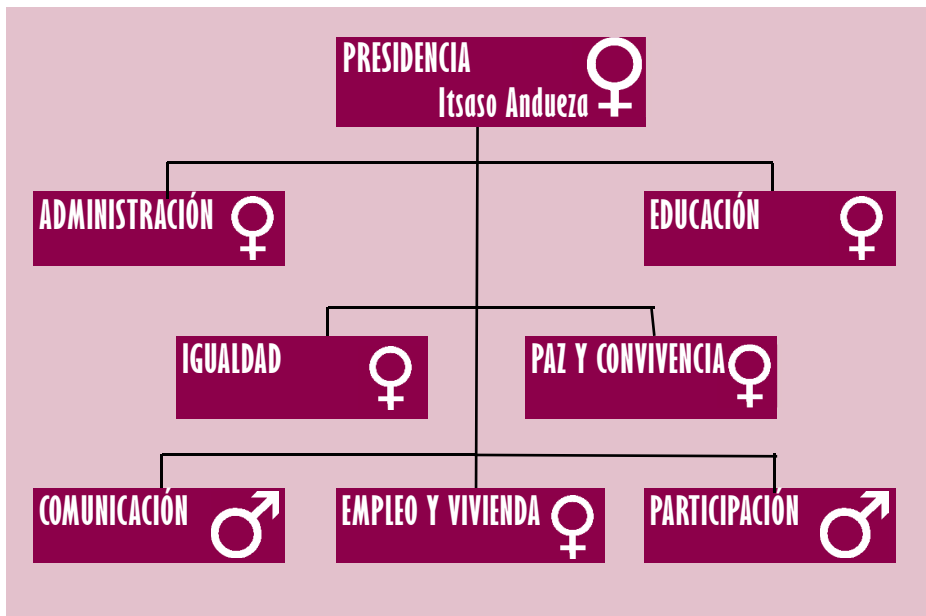
En la Asamblea General se eligen también a las y los vocales. Una o un representante de cualquier asociación miembro sale como candidato o candidata para formar parte de la vocalía y en esa reunión se elige qué persona, y por tanto, qué asociación formará parte de la Permanente. Este cargo puede ser cambiante, es decir, si el o la representante vocal de la Permanente quiere dejar su puesto en la Comisión, la elección del nuevo o de la nueva candidata a optar al puesto se realizaría dentro de la asociación de la que forma parte. Sin tener que pasar por una Asamblea General un máximo de 2 veces.

EQUIPO TÉCNICO

Por último están los órganos ordinarios a través de los cuales se llevan a cabo los proyectos durante el curso. El Consejo tiene un grupo de trabajadoras y trabajadores distribuidos/as en los tres Territorios Históricos vascos, específicamente en las sedes de Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz. Actualmente son 8 las personas que trabajan para EGK.

Cada uno de los y las técnicas es responsable de un área de trabajo en el que se desarrollan actividades concretas (Administración, Comunicación, Educación, Empleo y Vivienda, Igualdad, Participación y, Paz y Convivencia). Y a su vez, el conjunto de las y los trabajadores/as trabajan en red para el buen desarrollo y funcionamiento de los proyectos de EGK.

Por consiguiente, así se compone el organigrama del Consejo de la Juventud de Euskadi:



Las áreas de Paz y Convivencia y de Igualdad están sujetas a sendos convenios en colaboración con la Dirección General para la Paz y la Convivencia del Gobierno Vasco y con el Consejo de la Juventud de España respectivamente. Éstas son áreas que se ha intentado recuperar durante mucho tiempo debido a su importancia, pero que no se han podido desarrollar hasta haber tenido una financiación externa. Mientras tanto, se ha trabajado de manera transversal.

EQUIPO TÉCNICO

PRESIDENCIA

Nombre y apellidos: **Itsaso Andueza**

Sexo: **Mujer**

Edad: **29 años**

Funciones: Garantizar la **cohesión y coordinación** del Equipo Técnico, del mismo modo que coordina la Comisión Permanente, fomentando la participación y la decibilidad de los proyectos a elaborar durante el curso. Además, ejerce de puente entre la Comisión Permanente y el Equipo Técnico.

Por otro lado, coordina y dinamiza la Asamblea General de EGK, ejecuta un seguimiento económico y toma decisiones referentes al Consejo.

Por último, realiza una incidencia política, garantizando el intercambio de información y trasladando el mensaje de EGK a las instituciones, administraciones públicas y a la sociedad en general.

TÉCNICA DE GESTIÓN ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA

Sexo: **Mujer**

Edad: **48 años**

Funciones: Realiza la **gestión tanto económica como administrativa** del Consejo de la Juventud de Euskadi. Para ello, elabora presupuestos, gestiona la contabilidad y redacta memorias y justificaciones económicas. Además, realiza una función administrativa en la que tramita la información y documentación recibida y creada en EGK, ejecuta un seguimiento y control del área laboral, gestiona el mantenimiento y aprovisionamiento de bienes fungibles, controla las bases de datos y tramita la coordinación interna. Por último, por añadidura, desempeña labores de secretariado y de recursos humanos.

TÉCNICA DE EDUCACIÓN

Sexo: **Mujer**

Edad: **25 años**

Funciones: Gestiona el área de Educación (formal y no formal) dentro del Consejo. En cuanto a la educación no formal, la técnica **dirige, coordina, gestiona y evalúa el foro Astialdi Foroa** que pretende impulsar la educación en valores, reforzar el asociacionismo del tiempo libre educativo y promover iniciativas de transformación social. También difunde la labor formativa que ofrecen las escuelas de tiempo libre y trata de dar a conocer de forma conjunta y global el significado del Tiempo Libre Educativo a través de una red.

Por otro lado, en la educación formal, **coordina el grupo Hezkuntza Foroa**, constituido por asociaciones y consejos estudiantiles mediante el que se dan a conocer las necesidades, inquietudes y los proyectos de las y los estudiantes universitarios/as.

TÉCNICA DE EMPLEO Y VIVIENDA

Sexo: **Mujer**
Edad: **29 años**

Funciones: Se ocupa de la gestión del área de Empleo y Vivienda. Su principal tarea es **denunciar y visibilizar la vulneración de los derechos y la situación precaria de la juventud** en el área de Empleo y Vivienda. Así como analizar las políticas públicas y los programas públicos que desarrollan las administraciones para **realizar propuestas de mejora que cumplan con las necesidades y los intereses de la juventud**. Para ello, crea espacios de reflexión y debate, además de coordinar y dinamizar iniciativas sobre los temas básicos de este ámbito (precariedad laboral, emigración laboral, emancipación, etc.). A través de estas actividades, consigue una serie de conclusiones con las que desarrollar un material propio dentro de EGK y elaborar un discurso en torno a la problemática.

TÉCNICO DE COMUNICACIÓN

Sexo: **Hombre**
Edad: **29 años**

Funciones: Gestiona el área de Comunicación dentro de EGK. Las tareas que realiza son las siguientes: trabaja los contenidos de la **página web y del boletín digital**, además de ocuparse de actualizar las redes sociales. Diseña, desarrolla y evalúa las campañas de comunicación y también redacta y edita las publicaciones y noticias de los diversos temas relacionados con las áreas de trabajo de EGK.

Asimismo, gestiona las **relaciones con los medios de comunicación**, diseña los soportes corporativos del Consejo y desarrolla sus propios proyectos. Por último, se coordina con el resto de compañeras y compañeros técnicos con el objetivo de **publicar, promocionar y expandir los proyectos de cada área**.

TÉCNICA DE IGUALDAD

Sexo: **Mujer**

Edad: **27 años**

Funciones: Gestiona el área de Igualdad temporalmente. Entre sus cometidos está la **recuperación y activación del área de Igualdad** en EGK. Para ello, desarrolla un diagnóstico de igualdad dentro del Consejo que sentará las bases para un Plan de Igualdad. Asimismo, trabaja para **incorporar una visión desde la igualdad y la no discriminación de manera transversal y concreta**, tanto en el día a día de EGK, como en el tejido asociativo y participativo juvenil. Por último, participa en cualquier dinámica o iniciativa que pueda resultar de interés para su área.

TÉCNICO DE PARTICIPACIÓN

Sexo: **Hombre**

Edad: **30 años**

Funciones: Gestiona el área de Participación y tiene como objetivo, **fomentar la participación joven**, entendiendo ésta como la involucración en cuestiones públicas y/o colectivas que afectan e interesan a las personas jóvenes de Euskadi.

Para alcanzar su propósito promueve la participación de manera práctica a través de actividades, dinámicas, talleres y labores de asesoría mediante los que difunde conocimientos sobre la participación y recoge la realidad de la juventud y de su implicación social para realizar una reflexión sobre ello. Igualmente, realiza **mediciones e investigaciones periódicas** de las que deriva conclusiones y recomendaciones.

Y por último, impulsa y mantiene un ambiente de **trabajo adecuado entre las instituciones públicas y EGK, para mejorar los canales de participación y acercar a las personas jóvenes** a los distintos niveles institucionales que hay en Euskadi.

TÉCNICA DE PAZ Y CONVIVENCIA

Sexo: **Mujer**
Edad: **28 años**

Funciones: Gestiona el área de Paz y Convivencia. Para ello realiza las siguientes acciones: **coordina el trabajo entre los agentes implicados en los distintos proyectos definidos** en el convenio de Paz y Convivencia GV-EGK. Organiza, desarrolla y evalúa los programas y los encuentros con asociaciones y personas jóvenes. Extrae conclusiones de las distintas actividades organizadas desde esta área para después poder trasladarlos a la Dirección General para la Paz y la Convivencia, así como a toda la sociedad. Y por último, desempeña la gestión, difusión y evaluación del espacio virtual Bakeahots.

Además de las funciones a desarrollar en cada área, el equipo comparte una serie de cometidos, que responden a la idiosincrasia de EGK, siendo las siguientes:

****Coordinarse** con otras áreas de trabajo de EGK para la consecución de objetivos comunes (corporativos).

****Realizar un análisis y valoración de los proyectos e iniciativas** presentadas por otras áreas de trabajo de EGK y propuestas de mejora.

****Elaborar un análisis y valorar los planes, programas, proyectos e iniciativas juveniles** o relacionadas con el colectivo joven impulsadas desde las distintas administraciones públicas de Euskadi y propuestas de mejora.

****Atender y responder a todos aquellos agentes** individuales o colectivos (jóvenes anónimos, asociaciones juveniles pertenecientes o no a EGK, medios de comunicación, entidades varias e instituciones públicas) que tengan interés en el trabajo que se realiza desde las distintas áreas de EGK; o que requieren información específica relacionada con la juventud que EGK, por su naturaleza, pueda manejar.

****Asistir a las diferentes reuniones o comisiones** a las que se les cite como organismo.

ANÁLISIS DE IGUALDAD DE EGK

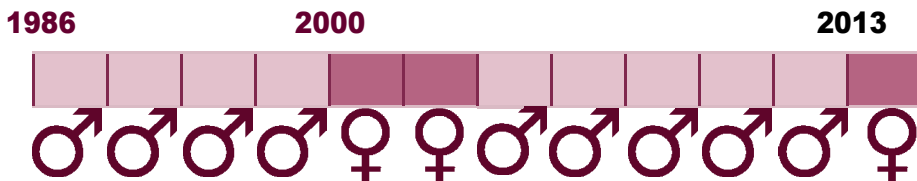
SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE EGK

Durante los 29 años de trabajo en EGK, el número de personas que ha formado parte del Equipo Técnico ha sido muy elevado debido a la singularidad de su política de trabajo: finalizar la participación a los 30 años. Esto se debe a que su plantilla está formada por jóvenes que hablan sobre la situación de la población joven, así como de sus necesidades e intereses y realiza acciones dirigidas a la juventud de Euskadi. Es un trabajo realizado por jóvenes y dirigido a los y las jóvenes, de ahí que sea una presencia con fecha de caducidad, marcando el límite en el fin de la juventud.

Aun así, y a pesar de ser una entidad formada por gente joven, seguimos observando que las funciones sociales y culturales a cumplir, esto es, el papel de unas y de otros asignado por la sociedad, se mantiene a lo largo del tiempo. Pese a que vayamos a observar un significativo cambio dentro de EGK en los últimos años, los datos globales recogidos indican que existe una presencia mayor de hombres, sobre todo, en los cargos de responsabilidad.

CARGOS DE RESPONSABILIDAD

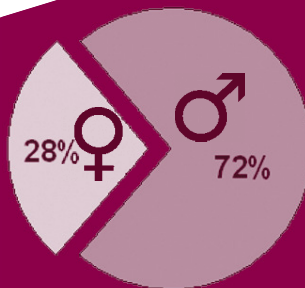
El puesto de mayor responsabilidad de la entidad, es **la presidencia**. Durante los 29 años de vida de EGK **han sido en total 12 personas** las que han dirigido el Consejo y dentro de ellas tan **sólo tres han sido mujeres**.



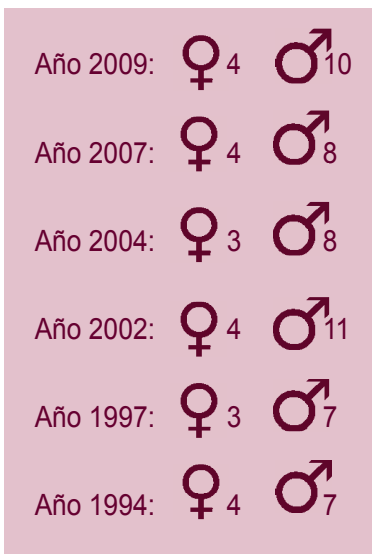
Cabe destacar, que las mujeres llegaron al cargo de poder una vez comenzado el siglo XXI. Un nuevo siglo en el que las teorías más optimistas sostienen que con el paso del tiempo, la diferenciación sexual, tal y como se produce desde la infancia, debería disminuir, tanto para los hombres como para las mujeres. Este atenuante implicaría que los hombres deberían asumir los valores y comportamientos tradicionales de las mujeres (ya que las mujeres ya asumen los de los varones), caminando hacia una sociedad sin diferencias a causa del sexo.

En cuanto a la **Comisión Permanente**, los resultados son muy representativos, ya que **de 180 personas** que han ocupado un puesto, tan **solo 50 han sido mujeres, esto es: el 27,7%** de mujeres, frente al 72,3% de hombres.

Gráfico 1: Representación de mujeres y hombres en la Comisión Permanente. Periodo 1986-2015



Si echamos la vista atrás, los datos del órgano dirigente de las acciones de EGK no era muy igualitario. Indagando en los datos históricos del Consejo encontramos grandes diferencias en cuanto al sexo de las y los participantes de la Comisión Permanente:



Realizando una lectura de los datos de hoy y de hace cuatro años podemos analizar que la posición de los cargos se ha descompensado en cuanto a sexo. Durante los últimos cuatro años, la Comisión Permanente ha estado formada de manera equilibrada hasta que en la 34ª Asamblea General se ha reformulado la composición con siete hombres y cuatro mujeres. No obstante, es relevante destacar que las primeras posiciones de responsabilidad han sido ocupadas por mujeres: presidencia y vicepresidencias. Nunca antes había ocurrido algo así.

COMISIÓN PERMANENTE	2015		2011	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Presidencia	1			1
Vicepresidencia 1ª	1		1	
Vicepresidencia 2ª	1		1	
Tesorería		1		1
Secretaría		1	1	
Vocalías	1	5	3	3
TOTAL	4	7	6	5

PLANTILLA Y ÁREAS DE TRABAJO

En cuanto a la plantilla actual y de hace cuatro años encontramos pocos cambios, pero sí un dato que ha prevalecido en el tiempo, el predominio de las mujeres sobre los hombres.

ÁREAS	2015		2011	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Coordinación Territorial ⁵	-	-	1	2
Paz y Convivencia	1		-	-
Igualdad	1		1	
Empleo y Vivienda ⁶	1		1	
Educación	1			1
Comunicación		1	1	
Participación		1	-	
Administración	1		1	
TOTAL	5	2	5	3

Durante los últimos cuatro años se han realizado algunos cambios en las áreas de trabajo: en 2011 EGK disponía de una figura llamada Coordinador Territorial. En la actualidad ese cargo no existe y en su lugar se añadió un nuevo área de trabajo: Participación. Respecto al área de Igualdad, se adoptó el compromiso de intentar recuperar este campo. En estos momentos se sostiene mediante un convenio realizado con el Consejo de la Juventud de España, pero desde EGK se está trabajando para mantenerlo dentro de su estructura, promoviendo una línea de colaboración con Emakunde.

En cuanto a la tabla podemos comprobar que existe una consecución del sexo femenino en el área de Administración, durante toda la historia de EGK ese puesto ha sido ocupado por una mujer. En cuanto al resto de campos ha habido variaciones en el sexo según las y los candidatos/as presentados/as al puesto profesional.

⁵ El puesto de Coordinador Territorial tenía la función de mantener relación con las asociaciones de jóvenes y con la juventud, además de insertar la perspectiva de las y los jóvenes en cada territorio. Debido a la crisis económica, tuvo que suprimirse este puesto.

⁶ Hace años, empleo y vivienda eran dos áreas diferentes, modificándose a Condiciones de Vida Materiales que abarcaba otros ámbitos, como la salud y el espacio público.

La plantilla de EGK tiene una peculiaridad: todas las personas integrantes, excepto una, la administrativa, son **menores de 31 años**. Al entrar a formar parte del equipo de trabajo de EGK, se accede con el conocimiento de que al cumplir 30 años se finalizará el contrato. Este condicionamiento es aceptado por toda la plantilla en el momento en el que se firma el convenio. A día de hoy cinco mujeres (presidenta y técnicas) y dos hombres (técnicos) tienen una edad comprendida entre los 25-30 años.

La excepción en la política de EGK la marca la administrativa, que a sus 48 años, es una figura de vital importancia dentro de EGK por su conocimiento de los mecanismos administrativos con perspectiva histórica y por lo complejo de manejar tantas fuentes diferentes de financiación. Este año cumplirá 25 años dentro de la plantilla.

En cuanto al **nivel académico** de las y los trabajadores/as de EGK, todos/as tienen **formación superior**, esto es, una licenciatura, ingeniería y/o máster excepto una mujer, que tiene finalizados sus estudios en bachiller.

A continuación se va a proceder a la lectura de las encuestas realizadas en el equipo de trabajo de EGK. Se trata de **15 preguntas que proporcionarán información sobre la realidad de las mujeres y los hombres en la entidad**, con el objetivo de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la empresa.

PREGUNTA 1:

¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

La primera pregunta hace referencia a la selección del personal en EGK. **Siete miembros de la plantilla consideran que la elección de las y los empleados se realiza desde criterios de igualdad** entre mujeres y hombres. Por el contrario, sólo uno opina que no.

Según los datos de Eustat, en la nota de prensa del 18 de julio de 2014, ha habido un incremento de la ocupación que afecta sobre todo a las mujeres, con 4.300 ocupadas más que el trimestre anterior, mientras que los hombres ocupados aumentan en 2.000. A pesar de que haya habido un crecimiento en los puestos de empleo para las mujeres habría que valorar qué ocupación y qué condiciones de empleo disponen.

Como bien sabemos, una de las grandes diferencias dentro del ámbito laboral entre mujeres y hombres es el salario. De acuerdo con los datos de diciembre de 2014 de Gaindegia⁷, en la última década la brecha entre el sueldo anual de mujeres y hombres se ha ensanchado en Euskal Herria como consecuencia de la crisis económica. En 2005, las mujeres cobraban de media 6.417 euros menos por año que los hombres. En 2012, en cambio, la diferencia salarial llegó a los 7.688 euros: los hombres ganaron de media 28.880 euros anuales mientras que las mujeres 21.192 euros. Por ese motivo, las mujeres tendrían que trabajar 79 días más al año que los hombres para cobrar el mismo salario⁸.

En el caso de las personas jóvenes⁹, la brecha entre sexos es menor, cobrando las mujeres 1.537 euros anuales menos que los hombres. Pero si comparamos el salario entre la juventud y las personas mayores, la brecha se extiende a 12.994€ anuales.

A pesar de esta notoria desigualdad en el ámbito laboral, en EGK **el conjunto de la plantilla afirma que la retribución de la entidad se hace desde criterios de igualdad**, ya que dentro de EGK todo el personal tiene la misma categoría y el sueldo base es igual para todas y todos sin existir diferencias por sexo. La única diferencia está en la antigüedad, que es reconocida una vez cada tres años cobrando un 5% del salario base y en el plus de responsabilidad de la presidencia, cobrando un 7% del salario base siempre y cuando cumpla con sus funciones.

Siguiendo con el cuestionario, la siguiente pregunta hace referencia al tipo de contrato al que las y los empleados están sujetos. **siete miembros responden que disponen de un contrato temporal y sólo una persona de la plantilla tiene un contrato indefinido** a jornada completa.



PREGUNTA 2:

¿Crees que la retribución en la entidad se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

PREGUNTA 3:

¿Cuál es tu tipo de contrato?

La política de empleo de EGK es algo especial, como bien se ha explicado anteriormente, éste es un espacio de trabajo en el que las empleadas y los empleados son exclusivamente jóvenes. Por lo tanto, desde el momento en el que se firma el convenio de trabajo se conoce que a los 30 años se finalizará el contrato. A excepción del personal administrativo que dispone de un contrato indefinido.

En cuanto a los datos en Euskadi de 2014, hay más mujeres que hombres que encuentran trabajo en tiempos de crisis. Sin embargo, los contratos laborales son más precarios en la actualidad: más del 90% están siendo temporales.

El número de personas asalariadas con contrato indefinido disminuye en 8.800 y se sitúa en 524.100, mientras que el que tiene contrato temporal o no tiene contrato crece en 12.300, hasta alcanzar un total de 176.500¹⁰.

PREGUNTA 4:

¿Consideras que hay flexibilidad del tiempo en la entrada y la salida del trabajo?

Haciendo referencia a la flexibilidad del tiempo de entrada y de salida del trabajo, **todas y todos los empleados/as coinciden en que EGK tiene un horario flexible**. Según su pacto de empresa, el empleado/a tiene como máximo 30 minutos de flexibilidad para acceder a su ocupación y es obligatorio compensar ese tiempo en el mismo día de trabajo.

⁷ GAINDEGIA (2014). Se contratan más mujeres pero la precariedad también es mayor. Gaindegia, 12 de diciembre. Disponibilidad en: <http://www.gaindegia.eus/es/azpimarra-etb-mercado-laboral-mujer>

⁸ EFE (2015). La mujer tiene que trabajar 79 días más al año para cobrar lo mismo que el hombre. "Deia", 17 de febrero. Disponible en: www.deia.com

⁹ CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2014). Observatorio de Emancipación: País Vasco. Disponible en: <http://www.cje.org/descargas/cje5595.pdf>

¹⁰ LA INFORMACIÓN (2014). 18 de julio. Disponible en: www.lainformacion.com

Por otro lado, cuando se trabaja fuera del horario laboral, las horas extras nunca serán compensadas económicamente, pero se recuperarán de la manera siguiente:

a// Si se trabaja fuera del horario laboral, esto es, un viernes por la tarde, un sábado o un domingo, por cada hora trabajada se dispondrá de una hora y treinta minutos libre.

b// Si se trabaja de lunes a jueves fuera del horario laboral, cada hora trabajada será recompensada con una hora libre.

PREGUNTA 5:

¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual empleo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

PREGUNTA 6:

¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual empleo con las responsabilidades familiares?

A pesar de su satisfacción en la flexibilidad de la entrada y salida del trabajo, cuando se pregunta sobre la **dificultad de compatibilizar el actual empleo con las posibilidades sociales y aficiones personales**, **cuatropersonas responden que tienen impedimentos** a la hora de conciliar su vida personal. Tres personas responden que no y una persona se ha abstenido de contestar.

Siguiendo con cuestionamientos sobre la conciliación, se pregunta respecto a las responsabilidades familiares. **Seis personas responden que no tienen dificultades para compatibilizar el empleo actual con las responsabilidades familiares**, frente a otra persona que responde afirmativamente y otra que no se pronuncia al respecto. Estos datos responden a que la mayoría de las y los empleados/as no tiene responsabilidades familiares que requieran atención continua.

PREGUNTA 7:

¿Conoces si en EGK se dan permisos para la conciliación familiar o excedencias?

A la pregunta de si **en EGK se dan permisos para la conciliación familiar o excedencias**, todas las personas contestan que tienen conocimiento sobre dichos permisos.

Realizando una lectura del acuerdo de empresa en EGK se conoce cuáles son los permisos que pueden adquirir las y los trabajadores/as de dicha entidad. En este caso, nos fijaremos especialmente en los permisos por maternidad-paternidad y cuidado:

1// MATERNIDAD-PATERNIDAD

En cuanto al nacimiento de una hija o un hijo, el empleado o la empleada dispone de cinco días festivos, que pueden ser o no seguidos, pero deben estar dentro del plazo de 15 días desde el nacimiento.

En el caso del alumbramiento o parto se obtienen 20 semanas ininterrumpidas de licencia. Si fuera un parto múltiple se alargaría a 22 semanas. Además, la madre tiene la **obligación de acogerse a seis semanas de descanso tras el parto**. En el caso de que la madre falleciera, esas seis semanas las podría coger el padre.

En la lactancia, durante los 10 primeros meses del bebe, se dispondrá de 1 hora de descanso. Incluso tendrá la opción de reducir su jornada laboral una hora en lugar de realizar ese parón.

Para la adopción y la acogida de menores de 10 años también existe un periodo de permiso de 20 semanas y, en el caso de ser múltiple, se añadirían dos semanas de descanso por cada menor. Si fueran mayores de 10 años, la licencia de 20 semanas de descanso laboral se limitaría en los casos de minusvalía de la o del menor, por su situación y experiencia personal, por su condición de extranjero/a y por dificultades para integrarse a la familia.

2// CUIDADO

Por último, en cuanto al cuidado, si tiene un o una menor de diez años a su cargo, o una persona con diversidad funcional, el empleado/a podría reducir su jornada laboral como mínimo un tercio y como máximo media jornada. Asimismo, en los casos de parentesco matrimonial o de sangre y por motivo de enfermedad, accidente o edad, no pudiéndose hacer cargo de sí mismo/a, dispondrían de los mismos derechos.

Igualmente se darán días libres por hospitalización de un familiar, de un parentesco de hasta segundo grado, disponiendo de cinco días laborables que pueden ser o no seguidos, pero deben estar dentro del plazo de 15 días de la hospitalización. Así como se pueden pedir permisos por consultas médicas, tratamientos o para cualquier tipo de reconocimiento.

Siguiendo con la encuesta, la siguiente pregunta cuestiona si cualquier persona independientemente de su raza, condición sexual o discapacidad puede acceder a un puesto de empleo en EGK, **seis de las personas encuestadas consideran que sí, frente a dos que responden que**

PREGUNTA 8:

¿Consideras que cualquier persona independientemente de su raza, condición sexual o discapacidad puede acceder a un puesto de empleo en EGK?

PREGUNTA 9:

¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en EGK?

En cuanto a si las y los empleadas y empleados de EGK se han sentido alguna vez discriminadas o discriminados dentro del empleo, **todos han coincidido en su respuesta: negativo.**

A pesar de este dato tan positivo dentro EGK, la realidad de fuera es alarmante. Existe discriminación por razón de sexo, edad, raza, discapacidad, diversidad sexual... y en relación a ello, también existen diferencias a nivel salarial, de tipo de contrato y jornada, de puesto y cargo laboral, en las oportunidades de desarrollo, en el reconocimiento profesional, y un largo etc.

A pesar de existir leyes contra la discriminación, en Euskadi no se respeta la diferencia en su totalidad y a día de hoy se constatan casos de discriminación. Además, gran parte de las personas afectadas por hechos de estas características no quiere o no se atreve, por múltiples motivos, a denunciar estas situaciones. Como consecuencia de ello, las cifras de delitos racistas, casos de discriminación o de acoso sexista¹¹ denunciados son muy inferiores a las reales.

PREGUNTA 10:

¿Conoces si existe un plan de riesgos laborales que tenga en cuenta la perspectiva de género?

Respondiendo a la pregunta de si conocen la existencia de un plan de riesgos laborales que tenga en cuenta la perspectiva de género, una persona ha dicho que sí, **cinco personas han dicho que no y dos no saben**, no contestan.

Cuando hablamos de un plan de riesgos laborales con perspectiva de género, nos referimos a que en todas las medidas de prevención y actuación frente a una situación de riesgo tienen que incluir a ambos sexos. Existen muchos empleos fuertemente masculinizados en los que sólo se tienen en cuenta las dolencias de los hombres. No obstante, con la inclusión de las mujeres a puestos laborales, es relevante englobar otros tipos de dolencias físicas que se pueden desarrollar en las mujeres.

¹¹ “Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, dirigido contra una persona, por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2013). Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y sexista en las organizaciones del tercer sector. Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1452_OTs_abuztua_2013.pdf

PREGUNTA 11:

¿Se realizan en EGK acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad?

PREGUNTA 12:

¿Se realiza en EGK una comunicación interna y externa respetando un lenguaje no sexista y unas imágenes no sexistas?

PREGUNTA 13:

¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de EGK?

PREGUNTA 14:

¿Conoces el caso de alguna persona de EGK que haya sufrido acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad?

En cuanto a la pregunta de si se realizan en EGK acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad, es decir, acciones que tratan de eliminar las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de la vida familiar, profesional, social y personal, **dos personas han respondido que sí, cinco opinan que no y una se abstiene a contestar.**

En cambio, cuando se pregunta si **EGK realiza una comunicación interna y externa respetando un lenguaje no sexista e imágenes no sexistas** el conjunto de trabajadores y trabajadoras responden afirmativamente. El personal de EGK no dispone de grandes conocimientos en lenguaje no sexista o cualquier temática relacionada con la igualdad de género, no obstante cuida al detalle la inclusividad y el respeto hacia todas las personas.

Para finalizar el cuestionario, **el conjunto de la plantilla asegura no haber sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de EGK, ni conocer el caso de alguna persona que lo haya sufrido.**

El acoso sexual se refiere a “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”¹².

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.1

EN RESUMEN...

Estos son los datos recogidos en la encuesta realizada a las y los trabajadores/as de EGK y de los que podemos sacar las siguientes conclusiones y propuestas:

** A pesar de que parte de la plantilla de EGK no dispone de formación en materia de igualdad, **se trabaja con respeto y cuidado en sus acciones y proyectos**. Aún existiendo esa consideración, no es suficiente para realizar un buen ejercicio de los criterios de igualdad.

** Si hablamos sobre el acceso al empleo en EGK, siete personas de la plantilla consideran que la elección de las y los empleados se realiza desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres. En el caso de raza, condición sexual o discapacidad, seis trabajadoras y trabajadores opinan que independientemente de su condición puede acceder a un puesto de empleo en EGK. Por lo tanto, **se considera que en cuanto a sexo, existe mayor facilidad para acceder a un puesto de empleo en comparación con la raza, condición sexual y diversidad funcional**.

** En cuanto a **las condiciones laborales** todos y todas están de acuerdo en la flexibilidad del horario de trabajo y la compensación económica, **subrayando no haber desigualdades entre los miembros del equipo de trabajo**.

** Siguiendo con las condiciones de empleo, cuatro personas admiten tener dificultades en conciliar su vida social y tan solo una dice tener complicaciones para conciliar el empleo con la vida familiar. Lo que los datos demuestran es que **el trabajo en EGK tiene una carga y requiere un tiempo extra para los miembros del equipo**, por lo que puede dificultar llevar a cabo actividades fuera del horario laboral, así como disfrutar del tiempo de descanso.

** El conjunto de **las y los trabajadores/as conocen que en EGK se dan permisos para la conciliación familiar** o excepciones, además vienen recogidos y detallados punto por punto en el acuerdo de empresa.

** Cuando se pregunta si se realizan acciones con perspectiva de igualdad y si se tratan algunos aspectos con criterios de igualdad dentro de EGK, una gran parte de la plantilla coincide que no tiene conocimiento de que se lleven a cabo. Éste es un punto relevante, ya que sería de gran interés insertar las gafas violetas para dar un nuevo enfoque a todas las actividades y acciones llevadas por el equipo de trabajo. Para ello **se recomendaría disponer de una formación en la materia para la plantilla de EGK**. Como bien reconocen las y los miembros, **se ha tratado de incorporar la igualdad de manera transversal, cosa que no es suficiente para el carácter de EGK**.

** Además se considera oportuno **crear un protocolo de denuncia frente a las situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres, así como contra el colectivo LGTB, en las que se vean implicadas personas jóvenes**.

** A pesar de que el grado de satisfacción que se tiene en EGK en materia de igualdad de mujeres y hombres sea de un 8,125 de media, **toda la plantilla opina adecuado que se ponga en marcha un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en EGK** y que se transmita un mensaje propio en materia de igualdad.

** Asimismo, **el equipo técnico estima necesario crear un área de trabajo permanente que aborde temáticas relacionadas con la igualdad de género y el colectivo LGTB**, que ayude a transversalizar esta perspectiva en las demás áreas de trabajo.

ANÁLISIS

EXTERNO

MARCO TEÓRICO

-MUJER Y GÉNERO

-DIVERSIDAD SEXO-AFECTIVA

METODOLOGÍA

-PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD

-PERCEPCIÓN DE LA DIVERSIDAD

CONCLUSIONES

Se podría decir que **se ha conseguido una igualdad legal, pero no una igualdad real**. Los efectos que la discriminación, hoy más sutil que hace décadas, ejerce sobre el autoconcepto y las expectativas de logro de cada persona, influye en el desarrollo personal de cada ser¹³. El sistema de organización social patriarcal otorga a cada uno de sus miembros un papel a cumplir, un rol que satisfacer según su sexo. Se trata de aquellas cualidades, tareas y funciones que se consideran adecuadas para una mujer o para un hombre, y donde la pertenencia al sexo biológico masculino tiene derechos y poder para decidir sobre la ordenación del mundo, de las sociedades, dejando a las mujeres relegadas en una posición de subordinación que convierte la diferencia sexual entre varones y mujeres en desigualdad social.

Cuando se echa la vista atrás y se estudia la situación de las mujeres en la historia, se encuentra una ausencia de su figura, cumplimentando únicamente un papel invisible y oculto, donde su voz no era valorada ni escuchada. Esta invisibilidad se veía traducida en una carencia de derechos como la imposibilidad de votar, ir a la universidad, pedir un empleo sin el permiso del marido o de un hombre, pedir un préstamo, testificar en defensa propia, poseer propiedades, divorciarse... y la larga lista de prohibiciones se muestra más severa cuanto más se aleja en el tiempo.

Para hacer frente a esta situación hubo unas mujeres que se revelaron y reunieron el coraje de tomar las riendas de su vida y rechazar la situación de opresión en la que se les obligaba a vivir. Entre ellas, **Christine de Pizan**¹⁴, obligada a casarse a los 15 años y quedándose viuda a los pocos años, empezó a escribir de manera profesional para ganarse la vida. Inspirada por los textos misóginos de los escritores de la época nos deleita con su obra *La ciudad de las damas*, en la que realiza una reflexión acerca de cómo sería la vida y la historia de las mujeres si no fuera sometida por los hombres. Pizan es considerada como la primera mujer que se dedicó a la escritura formal.

Durante la Revolución Francesa se abre un nuevo periodo de reivindicaciones y luchas en las que hombres y mujeres combaten para alcanzar derechos básicos. Durante esta época aparece la figura de **Olympia de Gouges**, quien escribe la **Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana**, como reivindicación y reconocimiento de que las mujeres también eran personas dignas de disfrutar de los derechos que se estaban consiguiendo. Esta obra no solo no fue tenida en cuenta, sino que además le costó la vida a su autora.

Continuando con el recorrido histórico, en 1791 se publica en Inglaterra la **Vindicación de los derechos de la Mujer de Mary Wollstonecraft**. Esta obra nace como respuesta a los postulados teóricos en los que se defendía la sumisión natural de las mujeres y su posición de inferioridad con respecto a los hombres. La autora solicitaba al estado que sea éste el órgano que, con sus leyes, regule y garantice el fin de la subordinación femenina y una educación igualitaria para ambos sexos con la que las personas puedan desarrollar todas sus capacidades y potencialidades en igualdad.

Ya a finales del siglo XIX y principios del XX, existiendo el movimiento feminista como tal, surgen nuevas mujeres revolucionarias como **Flora Tristán**, **Alexandra Kollontai** o **Clara Zetkin**. Esta última fue clave en la lucha socialista alemana y propulsora del *Día Internacional de las Mujeres*, el 8 de marzo, promovido en la celebración de la primera Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas.

A nivel estatal, el movimiento sufragista (en la primera Ola Feminista) estuvo protagonizado por **Clara Campoamor** y se desarrolló durante la Segunda República. Defendió la creación de una constitución republicana que garantizase un trato igualitario y justo para mujeres y hombres.

Gracias a estas mujeres y a otras muchas que de manera anónima lucharon por alcanzar progresos y generar unos cambios sociales que propiciaran el avance en el camino hacia la igualdad, hoy en día nos encontramos con la obtención de los derechos anteriormente negados y con libertad para decidir por cada un/a mismo/a. Además, con la lucha feminista se abrió una ventana hacia la realidad y se puso nombre a todo lo que la sociedad patriarcal ocultaba.

¹³ DOSAL, Pilar (2002). Construyendo la igualdad en el espacio público, Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia.

¹⁴ FERRER, Sandra (2010). Mujeres en la historia. Disponible en: <http://www.mujeresenlahistoria.com/2010/12/la-primer-a-escritora-christine-de-pizan.html>

En este marco es donde apareció el concepto de género como categoría analítica de la realidad, donde se distinguían las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres (lo que denominamos sexo), de las diferencias sociales y culturales (que denominamos género). Es este concepto de género el que “nos ayuda a entender mejor que una cosa es nacer con un sexo y otra tener un destino marcado y diferente si se es hombre o se es mujer”¹⁵.

Con anterioridad ya había introducido esta diferenciación entre lo sociocultural y lo biológico en las mujeres la gran filósofa **Simone de Beauvoir**, que en su obra “**El Segundo Sexo**” (1949) lo refleja en la famosa afirmación: “No se nace mujer, se aprende a serlo”. Con ello se intentaría romper con el “destino de la biología”, al interpretar las relaciones entre mujeres y hombres como construcciones culturales¹⁶.

El pertenecer a un sexo o a otro ha determinado unas diferencias sociales y culturales que sitúan a las mujeres y a los hombres en espacios diferentes. Esta asignación de los lugares son marcados por el discurso social que los distribuye según el género de sus habitantes. El espacio público será gestionado fundamentalmente por varones, mientras que en el espacio doméstico será la mujer su máxima responsable¹⁷.

En la actualidad la inserción del hombre en las actividades domésticas va en aumento. Las sociedades y las formas de relación están cambiando rápidamente por lo que el reparto de las responsabilidades domésticas y cuidado de dependientes o personas al cargo no iba a quedar atrás¹⁸. No obstante, las viejas desigualdades formales han sido sustituidas por desigualdades estructurales, poco perceptibles, y sin embargo tan eficaces, que permiten que subsistan las discriminaciones con una apariencia de igualdad¹⁹. Cosa que se refleja en lo siguiente:

A pesar de que las jóvenes se han incorporado al sistema universitario en las últimas décadas, la integración en el mercado de trabajo no se traduce en las mismas proporciones. Las teorías feministas que explican **la desigualdad observada en el entorno laboral de las y los titulados/as aseguran que la situación de desventaja que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es un fiel reflejo de la posición subordinada que la sociedad les confiere**²⁰.

Además, el trabajo a tiempo parcial, ocupado por buena parte de las mujeres, permite compaginar el empleo con otras obligaciones y, por ello, normalmente, se presenta esta alternativa laboral como la más propicia para ellas, dado el rol tradicional de cuidadoras que socialmente se les asigna, como propio y exclusivamente suyo en una estructura todavía patriarcal.

Asimismo, los hombres siguen gozando de mayor reconocimiento y prestigio profesional que las mujeres, lo cual viene unido al menosprecio general que se hace del esfuerzo laboral y de los resultados obtenidos en la actividad laboral femenina. Como trabajadora, la mujer tiene que valer un veinte por ciento más para ganar un veinte por ciento menos²¹.

Es por ello importante manifestar que **la violencia contra las mujeres es algo más amplio y que se da en todos los ámbitos de la vida**: es violencia el que ganen menos que los hombres por el mismo trabajo, es violencia que se haga recaer sobre ellas el trabajo doméstico, es violencia la imposibilidad de acceder a puestos de trabajo, es violencia el control sobre ellas, es violencia anularlas como personas, es violencia agredirlas...

Por ese motivo **la lucha por la igualdad es una batalla de largo recorrido**, en la que muchas mujeres han sido valientes y han defendido sus derechos influyendo en una mejora de los nuestros. Sin embargo, esto no significa que la igualdad sólo se refiera a las mujeres, a que iguallen a los hombres, sino que implica una nueva organización social que permita y facilite un cambio de vida de ambos sexos²².

¹⁵ ANTOLÍN VILLOTA, Luisa (2004). *Agentes de igualdad de oportunidades*, Madrid: FOREM

¹⁶ MEGÍAS QUIRÓS, Ignacio y BALLESTEROS GUERRA, Juan Carlos (2014). *Jóvenes y género, el estado de la cuestión*, Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud

¹⁷ MURILLO, Soledad (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo Veintiuno

¹⁸ SETIÉN, María Luisa Y SILVESTRE, María (2003:187). *Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad*, Bilbao: Universidad de Deusto.

¹⁹ AGUINAGA ROUSTAN, Josune (2008). *Mujeres jóvenes del siglo XXI*, Madrid: Instituto de la Juventud

²⁰ Íbid.

²¹ FDEZ VILLANUEVA, C; DGUZ BILBAO, R; REVILLA CASTRI, J.C; ANAGNOSTOU, A; SANCHO HDEZ, M (2004). *La igualdad de Oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*, Barcelona: Icaria

²² AMARÓS, Celia y VILLOTA, Paloma de (2004). *Globalización y desigualdad de género*, Madrid: Síntesis

El la Comunidad Autónoma de Euskadi conviven un total de 2.172.877²³ personas. Todas y cada una de ellas son diferentes, con gustos desiguales y sentimientos dispares. Entre toda esa diversidad social se encuentran algunas variedades de las que se tiene una información sesgada o que intencionadamente se oculta impidiendo evolucionar. Dentro de esos términos difusos se encuentra la sexualidad.

Lo cierto es que en Euskadi hay actualmente tantas formas de manifestar la identidad como personas. Entendiendo que nuestro sexo es un rasgo biológico, existen muchas y diversas formas de ser varón o de ser mujer. En ocasiones ocurre que la identidad de género puede o no corresponder con el sexo biológico con el que nacimos, por lo que hay personas que deciden tomar tratamientos hormonales, llegando algunas incluso a intervenir quirúrgicamente. Igualmente hay personas que se travisten o que no se sienten de ningún género en particular.

No obstante, mas allá de nuestra identidad de género y acercándonos a lo emocional, se encuentra la orientación sexual. En este caso nos fijamos en quién nos gusta, en cómo nos atrae y con quién tendríamos una relación sentimental y/o sexual. Puede ser que se sienta deseo o enamoramiento hacia las personas del mismo sexo, o por el contrario con las personas del otro sexo biológico. También puede sentirse atracción o amor hacia personas de ambos sexos.

En toda esta diversidad no existe ninguna locura, ni mucho menos un trastorno o enfermedad. No es algo que se contagia, se elija o se aprenda, es algo que se siente y se ES.

Desgraciadamente lo que sí se aprende es a discriminar. Todavía existe la creencia de que nacemos mujeres, hombres y heterosexuales de forma natural. Este modelo se caracteriza por sexista, heteronormativo²⁴ y binarista, que incita a la exclusión de las personas con comportamientos no normativos²⁵. Esta heteronormatividad sostiene que las personas LGTB por su sola existencia constituyen un peligro para la supervivencia del patriarcado. Y como tales deben ser atacadas, excluidas y segregadas de manera que dejen de representar un peligro para esta forma de dominación²⁶. Dicho esto **es necesario incorporar una visión que desmonte el pensamiento establecido y que acabe con las discriminaciones históricas y estructurales, para que este colectivo pueda vivir en libertad.**

Ante esta situación, el colectivo LGTB Euskadi lucha por sus derechos desde 1976-1978 y a pesar de encontrarse ante múltiples dificultades han derribado algunas barreras alcanzando varios derechos como la **Ley 13/2005 que permite contraer matrimonio entre dos personas del mismo sexo**; la Ley 14/2006 de Reproducción Asistida, que permite a los matrimonios de mujeres inscribir a las y los menores directamente en el registro, sin tener que acudir a un proceso judicial de adopción de la madre no biológica, constando ambas mujeres como madres legales; la **Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo**, esto es, que permite el cambio de la mención de sexo y del nombre; y para concluir, entre otros avances, la **Ley 14/2012 de no discriminación** por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de personas transexuales.

Con todo ello, para poder discernir las necesidades y la lucha de cada una de estas personas, se va a realizar una descripción más desarrollada sobre la diversidad afectivo-sexual, empezando por el colectivo LGTB en su conjunto. LGTB son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. Éste ha sido un símbolo positivo de inclusión y ha ayudado, con el paso del tiempo, a integrar a personas que han sido marginadas sexualmente en la comunidad global.

²³ EUSTAT (2014). Población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales, según lugar de nacimiento, 2014. Disponible en: www.eustat.es

²⁴ La separación excluyente y exclusiva varón-hembra con comportamientos predeterminados y heterosexualidad obligatoria.

²⁵ MUJIKA FLORES, Inmaculada; OLAORTUA GONZÁLEZ, Elena; ORTIZ ATIENZA, Josune y VILLAR SÁENZ, Amparo (2013). *Lesbianas con recursos: Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CEA por parte de las mujeres lesbianas*. Bilbao: Aldarte

²⁶ ADRIÁN HERNÁNDEZ, Tamara (2014). *Nacer en un mundo equivocado*, Donostia: Nº 89 Gehitu Magazine

A pesar de formar parte de un mismo grupo, cada uno de ellos y de ellas tiene sus propias características y para poder comprender con mayor claridad las diferentes situaciones en las que se encuentran, es necesario distinguir los términos de orientación sexual e identidad de género, al igual que las singularidades de cada grupo.

Cuando se habla de la orientación sexual se refiere a la atracción afectiva y sexual que las personas sienten por otras personas. La orientación sexual se manifiesta como un sentimiento profundo y esencial, que una vez que se establece suele mantenerse constante a lo largo de la vida.

Corrientemente se conocen tres orientaciones sexuales²⁷ distintas:

****Orientación sexual homosexual:** Se trata de sentir atracción, deseo, enamoramiento... hacia las personas del mismo sexo.

****Orientación sexual heterosexual:** En este caso sentir atracción, deseo, enamoramiento... hacia las personas del otro sexo.

****Orientación sexual bisexual:** Estos últimos sienten atracción, deseo, enamoramiento... hacia personas de ambos sexos.

Aunque **la sexualidad se trata de una realidad dinámica y no esquemizable**, cabe destacar que el proceso de construcción de la orientación sexual es muy similar tanto en personas homosexuales como heterosexuales, sin embargo no lo es en el proceso de aceptación. Cuando una persona empieza a intuir una atracción homosexual, tiende a ocultarla por miedo al desprecio y a la discriminación. En general, la sociedad y su entorno espera que sean heterosexuales, por lo que querer a contracorriente²⁸, de una manera no convencional y saltándose el guión establecido, resulta un conflicto interno en las y los jóvenes LGTB.

Por otro lado, a menudo se confunde la homosexualidad y la transexualidad, cuando son dos realidades que hay que aprender a distinguir: la homosexualidad se diferencia de la transexualidad en que la persona homosexual no se siente perteneciente al otro sexo biológico, en este sentido, una lesbiana se percibe como mujer y un gay como hombre. Por otro lado, una persona transexual no tiene por qué ser necesariamente heterosexual, puede ser gay o lesbiana, y el hecho de que se someta a una operación de reasignación genital no le cambiará su orientación sexual.

Es por ello fundamental tener claras las diferencias entre el sexo biológico, la orientación sexual y la identidad de género. Cuando se habla de la primera, se hace referencia a los atributos fisiológicos que definen el sexo masculino y el femenino. En cuanto a la orientación sexual, como bien se ha explicado anteriormente, radica en la atracción emocional, intelectual, física y sexual que una persona siente por otra. Por último, la identidad de género es la sensación interna de identificación o falta de identificación que una persona tiene con su sexo biológico. Aquí es donde se sitúa la transexualidad²⁹.

La transexualidad se refiere a que el sexo biológico de una persona no se corresponde con el psicológico, es decir, con el que esa persona se identifica. Se trata de una discordancia entre el sexo físico y el género sentido y percibido por cada uno o una. Se suele hablar de transexualidad masculina cuando teniendo un sexo físico femenino, el género percibido por uno mismo es el de hombre; se habla de transexualidad femenina cuando sucede al revés, se tiene un sexo físico masculino y se percibe y se siente mujer³⁰.

No se trata de un trastorno mental, tampoco es un error ni una discapacidad, la transexualidad es un fenómeno que se da en uno de cada diez mil habitantes en España³¹. Todo intento de cambiar o curar la transexualidad va a verse condenado al fracaso, incrementando el dolor y la decepción de la persona que sufra tales intentivas.

Por lo tanto, **no hay que tratar de cambiar a ninguna de estas personas, ni a ninguna otra que forma parte del colectivo LGTB**. Hay que luchar por finalizar con los crímenes del odio hacia ellas y ellos, con la mirada puesta en qué se quiere alcanzar en el futuro. A menudo se atajan los problemas más urgentes sin tener la mirada puesta en aquello que se quiere lograr y, finalmente, la solución que se aplica es a la vez la reproducción del modelo que genera la desigualdad. Por eso son importantes las utopías, aunque solo sirvan de horizonte, de faro, de guía a la hora de construir pequeños proyectos en nuestra sociedad³².

²⁷ MUJICA FLORES, Inmaculada y URETA BASAÑEZ, Ana (2007). *Orientación sexual: guía para jóvenes*, Bilbao: Aldarte

²⁸ VILLAR SÁENZ, Amparo (2001). *Querer a contracorriente*, Bilbao: Andra

²⁹ Ídem. 27

³⁰ MUJICA FLORES, Inmaculada (2002). *Transexualidad*, Bilbao: Aldarte

³¹ ARROYO, Gonzalo (2012). *Más de 3000 personas viven en España con un sexo que no sienten como propio*. El Mundo, 15 de Febrero.

³² MISSÉ, Miquel (2013). *Transexualidades: Otras miradas posibles*, Barcelona: Egales, S.L

DESCRIPCIÓN

El presente diagnóstico se centra en jóvenes (mujeres y hombres) de 16 a 30 años, pertenecientes a una asociación, grupo cultural, organización de estudiantes, federación de tiempo libre educativo, juventud de partidos políticos o sindicatos que forman parte del Consejo de la Juventud de Euskadi. La propuesta metodológica consta de un análisis cuantitativo por medio de un cuestionario específico sobre mujer y género y diversidad afectivo-sexual.

En este estudio han participado un total de **85 jóvenes, 38 mujeres y 47 hombres**, de los tres Territorios Históricos vascos. El 16,5% de Álava-Araba, el 48% de Bizkaia y el 33% de Gipuzkoa (el 2,5% restante no ha contestado). Si contrastamos la participación con la distribución real de jóvenes por territorio en Euskadi se observa que el nivel de participación concuerda con el número de población por Territorio. Es decir, Bizkaia, que tiene mayor número de habitantes, ha tenido más participación en el cuestionario, seguido de Gipuzkoa y por último Álava-Araba, Territorio de menos habitantes que ha tenido una menor participación.

Se trata de una juventud con cultura de participación, y progresista en cuestiones de derechos civiles, por lo que cabe preguntarse si estas mismas preguntas realizadas al conjunto de la población reproducirían respuestas algo más conservadoras y socialmente menos avanzadas o bien mantendrían los mismos

INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS

En la elaboración de este diagnóstico se ha utilizado un único instrumento:

El cuestionario

Para el análisis cuantitativo se ha utilizado un cuestionario compuesto por dos partes: mujer y género, y diversidad afectiva-sexual. A través de estos dos apartados se quiere conocer qué percepción de las desigualdades tienen las y los jóvenes pertenecientes a EGK.

Además ha sido facilitado de dos maneras distintas. La primera, a través de un correo electrónico enviado a cada asociación perteneciente a EGK. En ese e-mail aparecía un link que dirigía directamente al cuestionario a completar. La segunda, entregado de manera presencial en la 34 Asamblea General del Consejo, realizada en Donostia el 14 de marzo de 2015, donde los/as participantes de la reunión rellenaron la encuesta.

DATOS DE PARTICIPACIÓN

Edad

Se planteó realizar el diagnóstico entre jóvenes de 16 a 30 años, por entender que es la franja de edad de la juventud y porque EGK es una entidad que se dirige a la población joven.

En todo caso, analizando la participación, se ha dado una menor proporción de jóvenes de 16 a 20 años, y una igual proporción en los baremos de 21 a 25 y de 26 a 30, con un 46% de participación en cada uno de ellos.

Asociaciones

De las 60 asociaciones que forman parte de EGK, 35 han participado en las encuestas facilitadas por el Consejo.

PERSONAS PARTICIPANTES

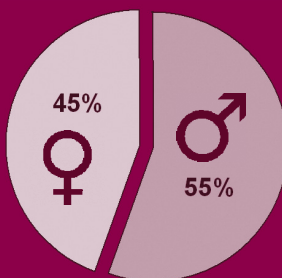
Han participado 85 personas en la encuesta de igualdad de EGK (38 mujeres y 47 hombres). Aunque la difusión del estudio se ha llevado a cabo por igual, la respuesta ha sido mayor por parte de los chicos. Esto último se debe a que en la 34 Asamblea General de EGK participaron más hombres que mujeres, algo que es habitual al tratarse de un espacio de toma de decisiones, que como ha sido demostrado por una publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³³, tiende a estar masculinizado.

En cuanto a territorios históricos, el 16,5% es de Álava-Araba, el 48% de Bizkaia y el 33% de Gipuzkoa. Un 1% ha respondido no sabe/ no contesta y otro 1% pertenece a otro lugar.

Si hablamos de la participación por edad y sexo han participado un 5% de las mujeres de entre 16 a 20 años, un 47% de 21 a 25 años y un 47% de 26 a 30 años.

En el caso de los hombres han participado un 10,5% de entre 16 a 20 años, un 44,5% de 21 a 25 años y un 44,5% de 26 a 30 años.

Gráfico 2: Proporción de mujeres y hombres entre las personas participantes en el cuestionario.



³³ ILO – Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*, Ginebra: OIT

PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el primer bloque del cuestionario se realizan preguntas sobre género y mujer, para conocer cuál es la percepción de las y los jóvenes respecto a la situación actual de las mujeres en el ámbito educativo, laboral, económico, responsabilidades del hogar y familiares, así como sobre la violencia de género y las campañas de sensibilización.

La encuesta comienza con la siguiente pregunta: ¿en nuestra sociedad perviven los roles y estereotipos sexistas?

Un 96,5% coincide en que los roles de género y estereotipos sexistas perviven en nuestra sociedad. Por el contrario, un pequeño porcentaje, 2,4%, considera que no.

A pesar de encontrarnos en pleno siglo XXI con sus extraordinarios avances en los distintos campos que forman parte de la vida humana (educativos, sanitarios, laborales, tecnológicos, etc.) existen

unas costumbres, conductas o normas muy arraigadas que impiden evolucionar en plenitud a la sociedad. Entre ese arraigo encontramos los **roles de género** que se refieren a aquellas cualidades, tareas y funciones que se consideran adecuadas para una mujer o para un hombre según su sexo. Se trata de la especialización de los roles masculino y femenino en el desarrollo de un conjunto de tareas en y para la sociedad, dando lugar a lo que se conoce como división sexual del trabajo, de lo que se hablará más adelante. Por otro lado, se

PREGUNTA 1:

En tu opinión, ¿en nuestra sociedad, perviven los roles y estereotipos sexistas?

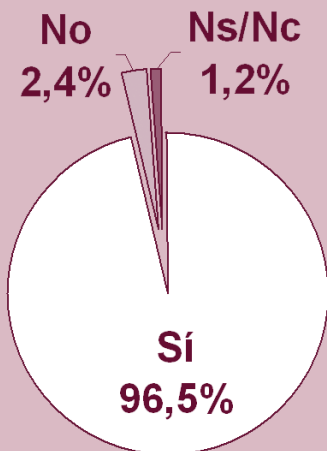


Gráfico 3: Pervivencia de los roles y estereotipos sexistas.

PREGUNTA 2:

¿Percibes diferencias en la educación que has recibido respecto al otro sexo?

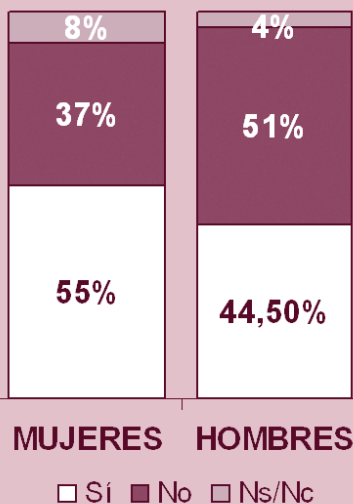


Gráfico 4: Percepción de diferencias en la educación recibida.

PREGUNTA 3:

¿A la hora de elegir una profesión, universidad, etc. sigue habiendo prejuicios relacionados con el género? Por ejemplo: ellos ingenieros, fontaneros, informáticos y ellas enfermeras, maestras, secretarías...

mantiene también esas ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas que conforman el modelo femenino y masculino de ser y estar en el mundo, impuestas por el medio social y cultura patriarcal en función de su sexo biológico.

Siguiendo con el cuestionario se pregunta a las y los jóvenes acerca de **si se recibe una educación diferenciada según el sexo. Un 55% de las mujeres y un 44,5% de los hombres opinan que sí**, mientras que un 37% de ellas y un 51% de ellos consideran que no.

Esta diferencia entre ellos y ellas está motivada por los factores culturales y las vivencias personales según el sexo, que han contribuido a que los hombres denoten una menor percepción de desigualdad que las mujeres en alguna de las cuestiones.

En relación con la anterior y la división sexual del trabajo, se realiza una pregunta sobre la elección de una profesión o de una carrera universitaria. Con esta cuestión lo que se quiere conocer es si la juventud considera que se siguen manteniendo o no los prejuicios relacionados con el género a la hora de elegir una carrera universitaria o profesión. **El 81,5% de las mujeres y el 85% de los hombres opina que sí se mantienen los oficios y estudios universitarios relacionados con el sexo.**

A lo largo de la historia han existido oficios claramente divididos por sexos. Ellas eran secretarías, enfermeras o maestras; ellos, por el contrario, ocupaban puestos que se consideraban de mayor responsabilidad y tecnicidad, como ingenieros, médicos o mecánicos. En la actualidad cualquier persona puede acceder a una carrera o empleo independientemente de su sexo. Además, según los datos de Eustat de 2013, de las 12.950 personas que terminaron los estudios universitarios en la Comunidad Autónoma, 7.330 eran mujeres, los 5.620 restantes eran hombres.

Por otro lado, es importante destacar que una de cada dos personas jóvenes que se encuentra ocupada en la actualidad tiene un nivel de estudios superior al puesto de trabajo que desempeña, tal y como se presenta en un informe del Consejo de la Juventud de España (CJE) –concretamente **el 54% de las personas jóvenes está sobrecualificada para el trabajo que desempeña**-. En el caso de la juventud vasca, seis de cada diez están sobrecualificados/as para el trabajo que ocupan³⁴.

Volviendo a los datos del CJE, ésta es una situación que nuevamente les afecta más a ellas que a ellos. Mientras que los hombres ‘sobrecualificados’ son un 49%, la cifra llega al 60% en el caso de las mujeres.

PREGUNTA 4:

¿Consideras que existen desigualdades entre las mujeres y los hombres en cuanto a su situación laboral?

Retomando la encuesta, el **86% de los y las jóvenes piensa que sí existen desigualdades en la situación laboral entre las mujeres y los hombres**. Cuando analizamos las diferentes situaciones o aspectos del empleo, vislumbramos que la situación de las mujeres, en todas y cada una de las cuestiones, es peor que la de los hombres.

³⁴ VASCO PRESS (2014). Seis de cada diez jóvenes vascos están sobrecualificados para el trabajo que tienen. “El Correo”, 11 de septiembre. Disponible en: <http://www.elcorreo.com/bizkaia/economia/201409/11/seis-cada-diez-jovenes-20140911130333.html>.

A continuación se examinarán las cuestiones interpeladas en las encuestas por las y los jóvenes de Euskadi.

La primera pregunta hace referencia al salario que perciben las mujeres. **Un 65,9% de las personas encuestadas dice que las mujeres reciben menos dinero que los hombres.** Al mismo tiempo, un 32,9% opina que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad respecto al salario recibido por su trabajo.

De acuerdo a los datos de diciembre de 2014 recopilados por Gaindegia, la brecha salarial anual entre mujeres y hombres se ha ensanchado en Euskal Herria como consecuencia de la crisis económica, habiendo una diferencia de de 7.688 euros anuales. No obstante, la brecha salarial entre las personas jóvenes es menor: las mujeres reciben 1.537 euros anuales menos que los hombres³⁵.

En cuanto a la situación de las mujeres para encontrar empleo se obtienen resultados parecidos entre las opciones de igual y peor. A pesar de que los resultados generales indican casi un empate, si analizamos las respuestas en base a sexos, un 60,5% de las mujeres opina que la situación de las mujeres para encontrar trabajo está peor, a diferencia del 36% de los hombres, mientras que para el 55% de los hombres se encuentran en la misma disposición, como para el 34% de las mujeres. Como bien se ha comentado con anterioridad, la diferencia está motivada por los factores culturales y las vivencias personales según el sexo.

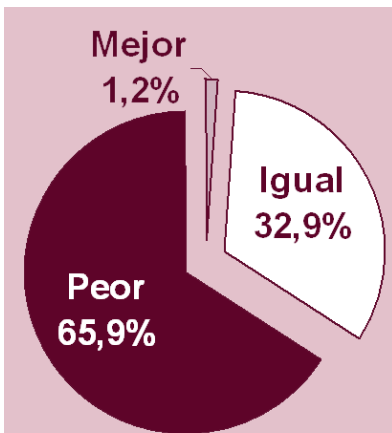


Gráfico 5: Percepción de la situación de las mujeres respecto a los hombres según el **salario percibido**.

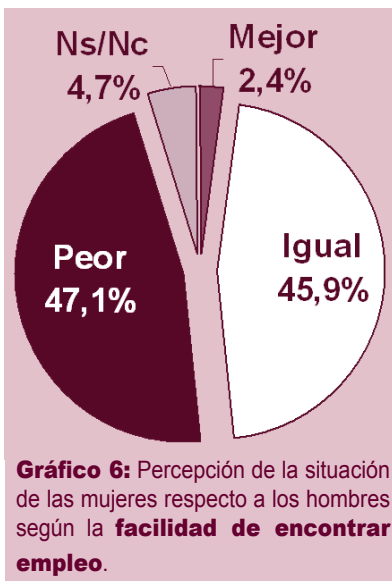


Gráfico 6: Percepción de la situación de las mujeres respecto a los hombres según la **facilidad de encontrar empleo**.

Es destacable que el baremo de edad más bajo, esto es, el de 16 a 20 años, encuentra la situación peor (71,5%) que los otros dos baremos de edad: de 21 a 25 (41%) y de 26 a 30 años (49%).

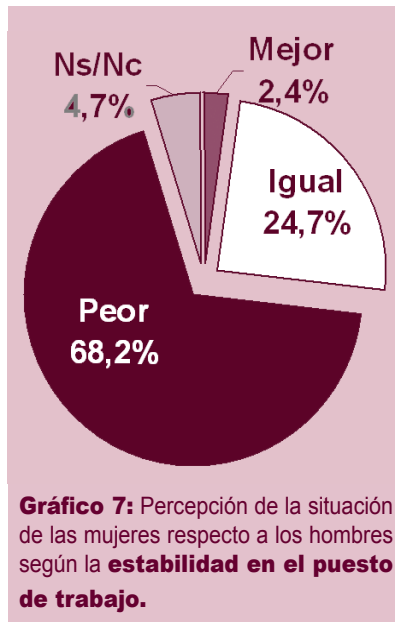
Respecto a la respuesta de que las mujeres se encuentran en una situación igual que los hombres para encontrar trabajo, se observa que a mayor edad, la percepción de la situación de igualdad crece: 16 a 20 (14%), 21 a 25 (46%), de 26 a 30 años (51%)

Siguiendo con el cuestionario, **en cuanto a la situación de estabilidad de las mujeres en el empleo, un 68,2% de las personas encuestadas considera que la estabilidad de las mujeres es peor que la de los hombres**, y un 24,7% opina que es igual.

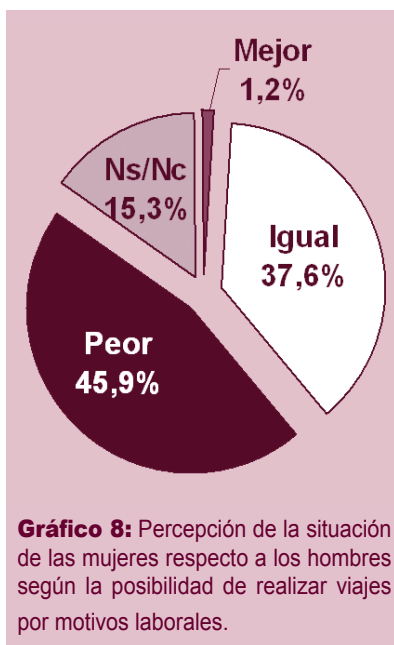
Por el contrario, cuando se realiza una pregunta sobre la educación, el 89,5% de las personas encuestadas considera que existe una misma posibilidad de acceso a la educación para todas y todos. Tan solo un 6% piensa que es peor y un 2,5% opina que es mejor.

Avanzando en el cuestionario y volviendo al mundo laboral, se plantea cuál es la situación de las mujeres para realizar viajes por motivos laborales. Según múltiples publicaciones, las mujeres de hoy compaginan varias tareas a la vez: trabajan, estudian, cuidan de sus hijos/as, atienden a las amistades y la familia, se preocupan por el resto, etc. Cargan con tantas tareas que es complicado poder llegar a todo.

Es por ello que se realiza la pregunta de cómo ven la situación de las mujeres para realizar viajes por motivos de trabajo. Un 45,9% dice que es peor que la de los hombres, un 37,6% en cambio opina que es igual.

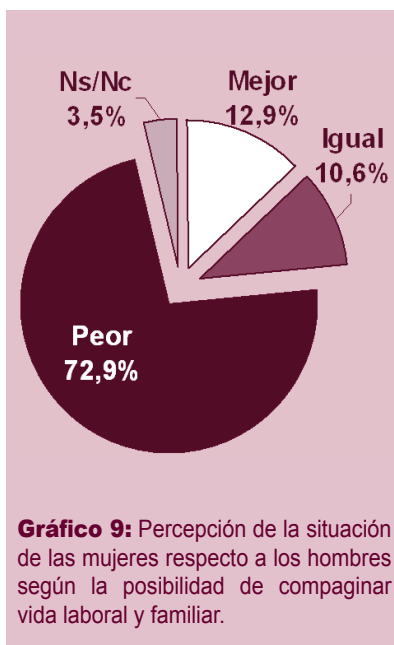


³⁵ CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2014). Observatorio de Emancipación: País Vasco. Disponible en: <http://www.cje.org/descargas/cje5595.pdf>



En este caso vuelve a haber una diferencia en la respuesta: si lo analizamos por sexo, el 68,5% de las mujeres opina que la situación de las mujeres para realizar viajes por motivos laborales es peor. Tan sólo el 27,5% de los hombres dice que es peor. En el caso de los/as que opinan que la situación es igual, un 23,5% de las mujeres lo apoya y un 49% de los hombres también. Diferencias nuevamente motivadas por los factores culturales y las vivencias personales.

Por el contrario, cuando se pregunta directamente cuál es la situación de las mujeres para compaginar en su vida cotidiana todos esos quehaceres que se han nombrado con anterioridad, las respuestas de los encuestados/as cambian. **Un 72,9% piensa que la situación de las mujeres es peor a la hora de compaginar la vida laboral y la familiar.** Un 10,6% opina que es igual y un 12,9% cree que en la realidad la situación es mejor.



Para analizar esta última respuesta más profundamente se plantea una cuestión referente a las responsabilidades domésticas, obteniendo una pluralidad de respuestas que se puede vislumbrar en el gráfico de la siguiente página.

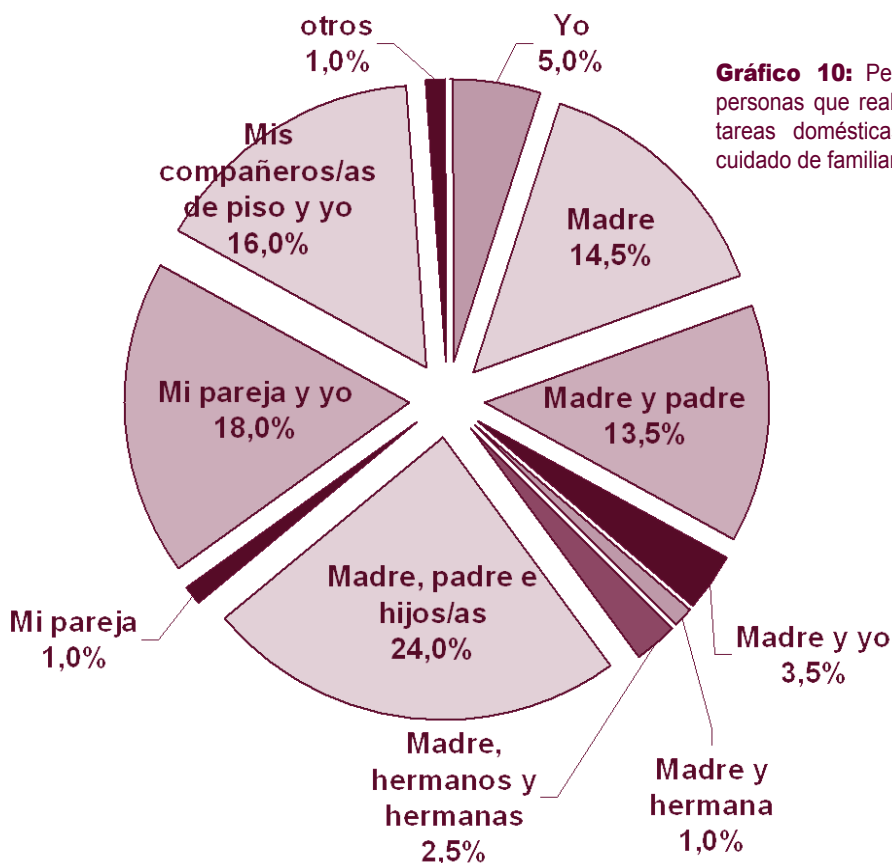


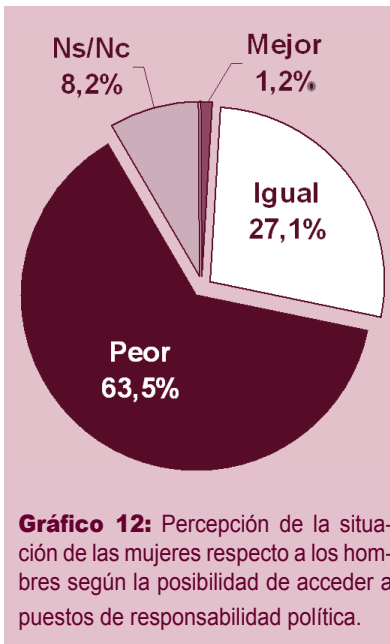
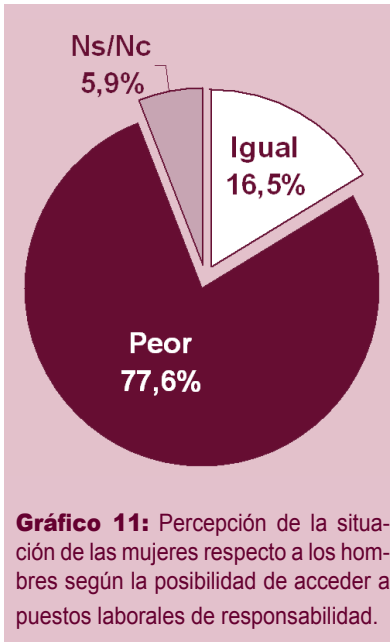
Gráfico 10: Persona o personas que realizan las tareas domésticas y de cuidado de familiares.

Las respuestas más abultadas se encuentran en las siguientes opciones: **el 24% dice que las tareas domésticas las realizan entre todas las personas de la familia** (madre, padre e hijos/as), le sigue con un 18% la opción de mi pareja y yo. Con un 16% las y los compañeros de piso y la persona que rellena la encuesta y por último la madre, con un 14,5%.

En general, las respuestas exponen que las tareas son compartidas por las personas de la casa, **pero si tuviese que recaer el peso en una única persona, la madre es la primera opción.**

Asimismo, según un informe realizado por el Observatorio Vasco de la Juventud en 2012, tanto los chicos como las chicas jóvenes reconocen que ellas trabajan más dentro del hogar y que cargan en mayor medida con las tareas domésticas.

Para cerrar el bloque de preguntas relacionadas con la percepción de la juventud sobre la situación de las mujeres, se realizan dos cuestiones sobre los puestos de responsabilidad.



Desde hace poco están empezando a vislumbrarse a mujeres en puestos de responsabilidad. Existe la expresión **“techo de cristal”** que es ese obstáculo invisible, que impide que una mujer llegue a los espacios profesionales donde se toman las decisiones. La realidad es que a día de hoy van apareciendo grietas en ese techo de cristal y cada vez hay más mujeres que pertenecen a puestos directivos.

Sin embargo, **un 77,6% de las personas encuestadas responde que las mujeres lo tienen más difícil para acceder a puestos superiores.** Tan solo un 16,5% opina que se tiene una posibilidad igualitaria.

Si hablamos del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la vida política, se recoge una mejoría en los resultados ya que la percepción de las y los jóvenes es de un 27,1% de igualdad, esto es: mejora en un 10,6% respecto a la gráfica anterior.

El pensamiento de que la situación de acceso a puestos de responsabilidad política es peor por parte de las mujeres, desciende en la comparativa de la gráfica anterior un 7%, obteniendo un resultado del 63,5%.

Continuando con la encuesta, y con el objetivo de conocer la vivencia exclusiva de las mujeres, se ha realizado una sola **pregunta dirigida únicamente a ellas** para conocer si se han sentido alguna vez discriminadas por el hecho de ser mujer.

Los resultados coinciden en tres espacios diferentes: un 31,5% responde que sí se ha sentido alguna vez **discriminada en el hogar, en el trabajo o en la universidad y en las relaciones de pareja**. Por el contrario, un 68,5% asegura no haberse sentido discriminada en ninguno de estos tres ámbitos.

En cuanto a la pregunta de **si se han sentido discriminadas al optar a un puesto de trabajo**, aumenta afirmativamente el resultado anterior en un 3%, esto es: **un 34% dice haber sentido una diferencia** por el simple hecho de ser mujer. Un 58%, en cambio, no se ha sentido así.

En la última pregunta se quiere conocer si las jóvenes se han sentido discriminadas en su militancia o voluntariado. Como bien se ha explicado en el inicio del informe, EGK está formado por numerosas asociaciones en las que participan estas mujeres. Es por ello por lo que interesa conocer su situación. Según sus respuestas, **un 23,5% afirma haberse sentido discriminada en su militancia o voluntariado**, mientras que un 76% asegura que no.

Siguiendo con el cuestionario, y participando en él tanto chicas como chicos, se plantean cuestiones sobre la **repercusión que tendría un estado de plena igualdad en nuestra sociedad**. Tras la lectura de los resultados **un 96,5% coincide que la sociedad sería más justa** si se alcanzan estos derechos. Además afirman que facilitaría el desarrollo personal de cada persona (95%) y que sería ventajoso tanto para las personas como para el conjunto de la humanidad (99%).

Dando un paso adelante en el cuestionario se quiere conocer cuál es la percepción de la violencia de género en las y los jóvenes encuestados; para ello se realiza una serie de preguntas sobre los distintos tipos de violencia. La primera pregunta trata de conocer si consideran los celos como una señal de amor o de violencia.

El enunciado de la pregunta apunta que, “el hecho de que tu pareja sienta celos es señal de amor”. Ante ésta, un 95% se muestra en desacuerdo, por el contrario **un significativo 4,7% considera que los celos son una muestra de amor.** Es relevante

destacar que detrás de ese considerable porcentaje se encuentran cuatro chicos. Uno de ellos tiene entre 16 y 20 años, otros dos de 21 a 25 y el último de 26 a 30 años.

Este hecho de entender los celos como un acto de amor está fuertemente ligado al **mito del amor romántico**. Se trata de un componente cultural, descriptivo y normativo, que es el causante de que se desarrollen creencias e imágenes idealizadas en torno al amor, que en numerosas ocasiones dificulta el establecimiento de relaciones sanas y provoca la aceptación, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos claramente abusivos y ofensivos.

Dentro del prototipo del amor romántico se encuentran los amores imposibles (el amor puede con todo); amores con un comienzo repentino (amor a primera vista); los amores idealizados con expectativas mágicas; amores en los que cuanto más sufrimiento se vive, más fuerte es la pasión; la necesidad del otro/ otra para vivir, respirar... En definitiva: se considera el modelo de conducta amorosa que estipula lo que “de verdad” significa enamorarse y qué sentimientos han de sentirse, cómo, cuándo y con quién sí y con quién no.

Todos estos mitos del amor nos llegan desde la infancia a través de los cuentos donde el valiente príncipe rescataba a la bella y frágil princesa. Asimismo, estos mensajes se siguen recibiendo a lo largo de la vida y se hace a través de (entre otras formas) canciones, literatura o películas. Como ejemplo de películas que fortalecen el mensaje del amor romántico destacamos: “*A tres metros sobre*



Gráfico 13: Consideración de los celos como señal de amor.

sobre el cielo”, “Tengo ganas de ti”, “Crepúsculo” o “Titanic”. Son cintas que han arrasado en las taquillas y en las que gran parte de la juventud ha sido espectadora. Estas películas alimentan el sueño del amor romántico e idealizado y otorgan una realidad del amor distorsionada, a la vez que peligrosa.

Continuando con los enunciados, se les plantea la siguiente cuestión: **“Si tuviera una hija no le dejaría salir hasta muy tarde por la noche, ni que volviese sola a casa. En caso de tener un hijo sería diferente”**. Un 88% de los encuestados/as está en desacuerdo con esta afirmación, **un 12%**, sin embargo, **está de acuerdo** (dos chicas y siete chicos).

A la hora de salir muchas chicas están acostumbradas a recibir mensajes como: “no vayas sola al baño”, “no vuelvas sola a casa, no vaya a ser que nos llevemos un susto” o “no te separes de tus amigas y amigos”. Estos mensajes se reciben del entorno más próximo, por el miedo a que sean agredidas. Por el contrario, los hombres reciben un mensaje de protección hacía las mujeres como: “acompañía a tu hermana hasta el portal”, “no dejes a tu amiga sola”. Son mensajes que dejan entrever que las mujeres corren ciertos riesgos, activando una señal de alarma, sobre todo en ellas.

La siguiente afirmación es que **“las chicas se preocupan más en tomar medidas anticonceptivas, porque son ellas las que pueden quedarse embarazadas”**. Ante esta cuestión, **un 65% se muestra en desacuerdo, mientras que un 35% está de acuerdo**.

A continuación, se realizan una batería de afirmaciones que describen unas conductas potencialmente violentas por parte de una pareja. Se trata de actitudes de desprecio y coerción hacia la pareja, como de control de la relación y posesividad de la pareja.

¿Es violencia si...	Sí	No
...te dice con quién debes salir y con quién no?	97,5%	2,5%
...vigila tus llamadas, los mensajes de móvil o de correo electrónico?	97,5%	2,5%
...no quiere que veas a tus amigos/as?	97,5%	2,5%
...se burla de ti y te dice cosas que te hacen daño?	96,5%	3,5%
...pone en duda tus sentimientos o se enfada si no mantienes relaciones sexuales?	93%	7%
...te amenaza con dejarte cuando no haces lo que él o ella quiere?	97,5%	2,5%

Tabla 1: Conductas potencialmente violentas.

La mayoría de las personas encuestadas afirma que son violencias las cuestiones presentadas. Cabe destacar que en dos enunciados, la no percepción de la violencia crece levemente respecto al resto. En la frase “se burla de ti y te dice cosas que te hacen daño”, un 3,5% opina que esa circunstancia no es violencia; asimismo, en la cuestión que dice “pone en duda tus sentimientos o se enfada si no mantienes relaciones sexuales”, un 7% también considera que este hecho no es violencia.

Aun así, hay que reconocer que por insuficiencia metodológica y por riesgo de caer en lo políticamente correcto, dada la distribución de los porcentajes, cabe pensar que: las preguntas planteadas realmente son poco discriminadoras en términos de opinión, es decir, las respuestas resultan obvias y hegemónicas o las personas encuestadas perciben que la opción socialmente aceptable de respuesta es el sí, independientemente de su opinión o actitud real, y al estar en cadena se sitúa sistemáticamente en esta opción de respuesta.

Por ello es importante presentar el estudio³⁶ realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en junio de 2013, donde se conoce cómo perciben la violencia de género los y las adolescentes y jóvenes a nivel estatal. Conforme a los datos recogidos, el 33% de la juventud española de entre 15 y 29 años, es decir, uno/a de cada tres, considera inevitable o aceptable en algunas circunstancias controlar los horarios de sus parejas, impedir que vean a sus familias o amistades, no permitirles que trabajen o estudien, o decirles lo que pueden o no pueden hacer. Además, obtuvieron una conclusión preocupante: la juventud es menos crítica que las personas mayores con este tipo de actitudes machistas dentro de las parejas: el 32% de las chicas las toleran frente al 29% de la población femenina general; mientras que el 34% de los chicos las consideran aceptables, cuatro puntos más que el conjunto de hombres.

En el blog de la psicóloga y ciberactivista Ianire Estébanez³⁷ se hace referencia a una realidad que no se debe olvidar y que a través del artículo “Del amor al control a golpe de clic” se describe detalladamente. Según su crónica, las redes sociales e internet han cambiado las formas de relación y comunicación de la juventud a un ritmo vertiginoso. Las nuevas tecnologías forman parte de nuestro presente, y las generaciones jóvenes viven, se socializan y crecen en el espacio virtual desde hace ya unos años. A través del artículo analiza la percepción por parte de las chicas jóvenes de la violencia. Habla de la negación como el principal argumento para quitar importancia a la gravedad de conductas de sus parejas, al tiempo que normalizan las conductas de control y celos en base a la habitualidad (“lo hacen todos”) y describe los múltiples argumentos para justificar el acoso y el control (“quiere saber de mí, es normal”...).

Al hilo del tema y volviendo a la investigación del CIS, la coordinadora del estudio, la socióloga Verónica de Miguel, dice que con los resultados obtenidos se demuestra que una buena parte de las y los jóvenes, incluso en mayor proporción que la población en general, no son capaces de identificar determinadas formas de violencia machista: “Rechazan en mayor medida las agresiones físicas, pero no la violencia de control, que también debe considerarse violencia de género”³⁸.

Cuando hablamos de la violencia física, las noticias que se obtienen no son muy halagüeñas, desgraciadamente, según los datos de violencia que se recogieron en el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2013, de las 54 mujeres que fueron víctimas mortales por violencia de género en el Estado español, trece de ellas tenían entre 18 y 30 años. En Euskadi, según los datos de Emakunde³⁹, del año 2013, se recogen 4.983 victimizaciones por motivo de violencia de género. Es importante conocer que la estadística de victimizaciones contabiliza todas las ocasiones en las que las personas han sido objeto de un ilícito penal, y como tales han quedado registradas por la Ertzaintza a través de una denuncia ciudadana o un atestado. Por lo tanto, en el caso de que existan varias denuncias por amenazas sufridas por la misma persona, cada una de ellas genera una victimización, por lo que es interesante conocer también cuántas mujeres han sido víctimas de violencia de género. De las 4.983 victimizaciones, 3.974 mujeres han sido víctimas de violencia de género en Euskadi. De todas ellas, 1.113 de 18 a 30 años y 334 menores de 18 años⁴⁰.

³⁶ Percepción social de la Violencia de Género por la adolescencia y la juventud. Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/2980_2999/2992/es-2992mar.pdf

³⁷ ESTÉBANEZ, Ianire. Blog: Mi novio me controla. Disponible en www.minoviomecontrola.com

³⁸ VIDALES, Raquel (2015). Una de cada tres jóvenes considera aceptable que su pareja la controle. “El País”, 27 de enero. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/01/27/actualidad/1422363044_535263.html

³⁹ EMAKUNDE (2013). Violencia contra las mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/vcm_evaluacion_informes/es_def/adjuntos/violencia.datos.estadisticos.2013.cas.pdf

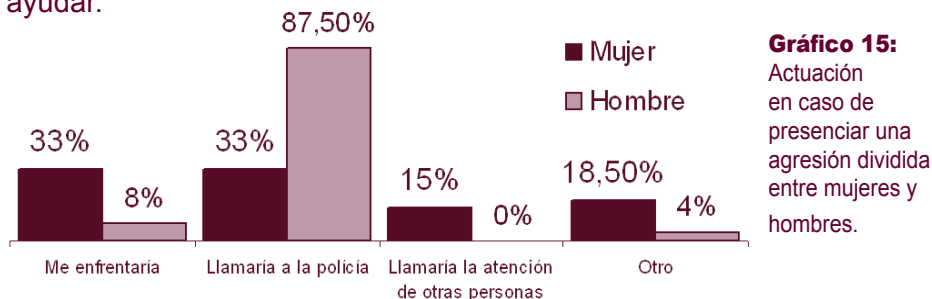
⁴⁰ Victimizaciones: de 18 a 30 años: 1.373 y menores de 18 años 351.

En relación con estos datos y con las agresiones de violencia de género, se cuestiona a las y los jóvenes **qué reacción mostrarían ante la presencia o el conocimiento de alguna situación de agresión o malos tratos a una mujer por parte de un hombre**. Conforme a los resultados recogidos, **un 58,8% llamaría a la policía y un 21,6% se enfrentaría**.

Existe también un porcentaje, el 12%, que opta por actuar de otra manera o elige más de una forma de actuar: un hombre de 16 a 20 años dice que “alertaría a más gente y llamaría a la policía”. Otro de 21 a 25 años

observa que no sabría cómo reaccionaría ante una situación de ese tipo, pero que actuaría de algún modo. Por otro lado, una mujer de 16 a 20 años explica que “intentaría hablar con la agredida para que se empodere ella misma”.

Si lo analizamos por sexos, un 33% de los hombres se enfrentaría al agresor, al igual que un 8% de las mujeres. El 87,5% de ellas llamaría a la policía y un 33% de los hombres también. Ante un caso de agresión, un 15% de ellos llamaría la atención de otras personas que pudieran ayudar.



En cuanto a la edad es destacable que seis personas de 26 a 30 años se enfrentarían al agresor. Según baja la edad, baja también el número de personas que se enfrentaría al agresor: de 21 a 25 años cuatro personas y de 16 a 20, una persona.

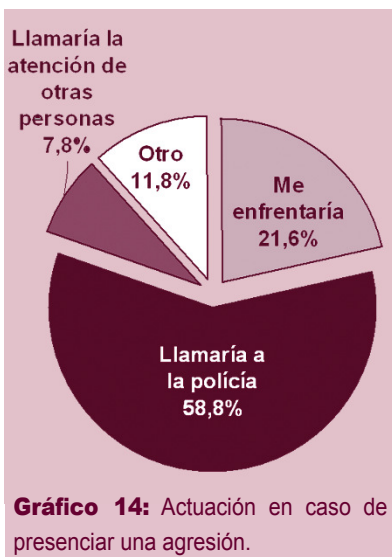


Gráfico 14: Actuación en caso de presenciar una agresión.

Por último, para cerrar la primera parte de la encuesta relacionada con mujer y género, se ha realizado una pregunta en la que se trata de lograr la percepción que tienen las y los jóvenes encuestados/as de las campañas de sensibilización que se llevan a cabo en Euskadi respecto a mujer y género, y los diferentes tipos de violencias.

Además de la pregunta, se deja un espacio para realizar propuestas, ideas o críticas sobre alguna campaña de sensibilización.

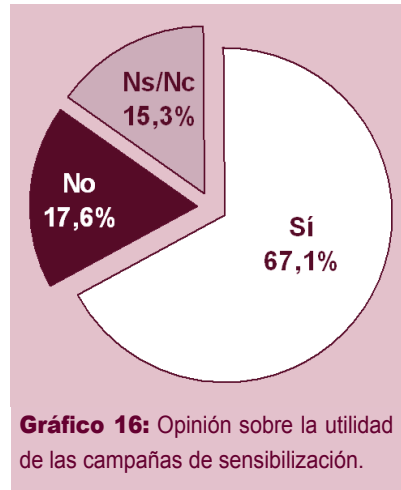


Gráfico 16: Opinión sobre la utilidad de las campañas de sensibilización.

Como respuesta, un 67,1% considera que las campañas sí ayudan a reflejar la realidad y conciencian a las personas, por el contrario un 17,6% considera que no es suficiente y otro 15,3% prefiere no contestar.

Teniendo en cuenta las voces de las y los jóvenes, estas son las opiniones y propuestas que nos han trasladado en el cuestionario:

Una mujer de 21 a 25 años de edad opina que **“Teniendo en cuenta que es un tema que se intenta trabajar desde hace bastantes años y viendo que los avances son muy lentos, creo que no hay suficientes campañas de sensibilización y que las que hay no se mantienen en el tiempo**, es decir, aparece una campaña, se trabaja durante unas semanas y luego no se vuelve a sensibilizar hasta la siguiente. Debería ser algo continuo”.

A su vez, otra mujer de la misma edad opina que “Las campañas de sensibilización conciencian a la sociedad, pero es una concienciación muy superficial. La violencia de género la detectamos fácil, sin embargo aún tenemos dificultades para identificar otros tipos de discriminación”.

Al hilo de esta opinión, un joven de 21 a 25 años dice que “Las campañas de sensibilización no van a solucionar la raíz del problema mientras que en la televisión y los anuncios sigan promoviendo el sexismo. La educación tiene una enorme importancia en todo esto... por tanto, las campañas de sensibilización están bien, pero si solamente se hace esto... es una equivocación”.

Siguiendo con la educación, un chico de 26 a 30 años dice también que “Las campañas por sí mismas no van a solucionar el problema, la clave está en la educación, tanto de niños como de mayores”.

A esto, una joven de 26 a 30 años responde que “Se trabaja mucho este tema tanto en la educación formal como en la no formal y es algo muy positivo. En mi opinión, es en nuestras casas donde construimos el reparto de sexos. Desde pequeños nuestros progenitores y la gente que nos rodea son nuestro modelo a seguir y considero que éstos no le dan la importancia que requiere no sólo a este tema, sino a muchos otros como el alcohol, la violencia, la higiene personal, estudios, etc. (...) Además, los niños y jóvenes no aprenden de lo que se dice, sino de lo que ven”.

Otro de los jóvenes de 21 a 25 años opina también que el mayor peso está en los roles de género: “En mi opinión la sociedad está sensibilizada y da una respuesta cuando se dan situaciones de violencia de género, no obstante, mientras no cambiemos los roles establecidos por la sociedad, van a continuar sucediendo situaciones como estas”.

Otro joven de la misma franja de edad critica “Las campañas de sensibilización que se gestionan desde las instituciones, no van hasta la raíz del tema y en muchas ocasiones, lo restituyen con elementos superficiales. Plasman las consecuencias de la violencia y no van al campo ideológico de la misma”.

Por último, una petición de un joven de 26 a 30 años: “Dejar de mostrar la filosofía del miedo a las mujeres y enseñar a los hombres valores como respeto, igualdad, tolerancia e inteligencia emocional”.

Con estas interesantes opiniones y recomendaciones realizadas por las personas encuestadas se finaliza la primera parte del cuestionario. Queda claro que las campañas de sensibilización son importantes y beneficiosas para concienciar a la sociedad, aun así, coinciden en que no es suficiente. Éste es un criterio a tener en cuenta para realizar una valoración con su consiguiente transformación que mejore el mensaje de la NO VIOLENCIA a todos los públicos.

PERCEPCIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y AFECTIVA

En la segunda parte de la encuesta se realizan preguntas sobre la diversidad sexual y afectiva. Son cuestiones relativas a las personas lesbianas, gays, transsexuales-transgénero y bisexuales que colectivamente se les designa con las siglas LGTB.

En estos momentos, con la adquisición de derechos y con la creciente visibilización y normalización social y cultural del colectivo LGTB, se asume que la diversidad sexual-afectiva no es el problema, la cuestión objeto de debate debe ser la existencia de la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia que es el principal obstáculo para que, a pesar de la igualdad legal que se posee, quede mucho camino para poder hablar de igualdad. Desgraciadamente, la homofobia -incluyendo dentro de la misma a la lesbofobia, bifobia y transfobia- que queda en nuestra sociedad es mucho más fuerte de lo que generalmente se cree. Sin embargo, más que los comportamientos homófobos, lo que destaca en los resultados es la percepción de desventajas sociales serias para las personas LGTB, especialmente para el colectivo transexual. Ésta es una alerta clara sobre el estado actual de la discriminación cotidiana y estructural por motivos de orientación sexual e identidad de género-sexual en Euskadi.

Es por ello que, mediante esta encuesta, tratamos de medir la percepción de las y los jóvenes de EGK sobre la diversidad sexual y afectiva: si la población es tolerante hacia este colectivo, si se cometen actos de discriminación, conocer si este grupo de personas encuentran dificultades debido a su orientación sexual y/o su identidad sexual, así como percatarnos de la opinión de la juventud respecto a si deberían implantarse medidas que garanticen los derechos de las personas LGTB.

La primera pregunta hace referencia a la **situación de discriminación que se encuentran las personas LGTB**. La respuesta que se obtiene es rotunda: **un 89,4% de las y los jóvenes encuestados/as opina que sí**. Tan solo un 3,5% dice que no.

Al hilo de la pregunta anterior se quiere conocer qué tipo de trato recibe este colectivo en la sociedad vasca. **Un 55,3% de las y los jóvenes asegura que se les trata de forma más injusta que al resto**.

PREGUNTA 1:

¿Consideras que las personas LGTB se encuentran en una situación de discriminación?

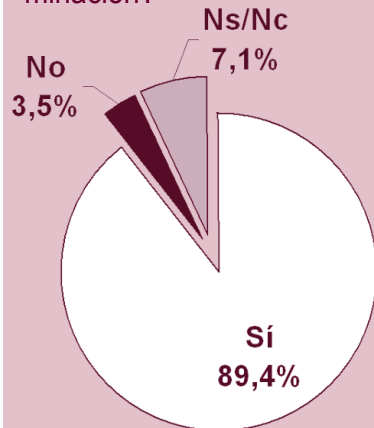


Gráfico 17: Percepción de la discriminación a personas LGTB.

PREGUNTA 2:

¿En la sociedad, vasca cómo se trata a las personas LGTB?

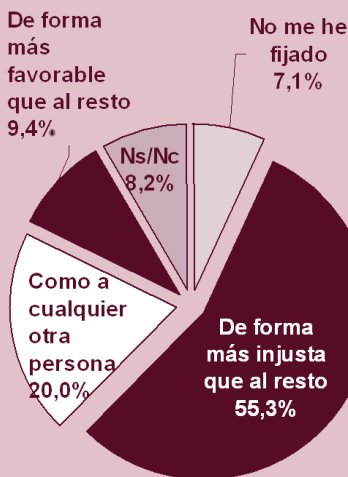


Gráfico 18: percepción del trato a las personas LGTB en la sociedad vasca.

Detrás de ese resultado, en cuanto a los baremos de edad, el 46% de la juventud de 21 a 25 años lo corrobora, al igual que el 69% de los y las jóvenes de 26 a 30 años. No obstante, **un 9,4% del conjunto de las y los encuestados/as opina que se les trata de manera más favorable**. También hay un grupo de personas, **el 20%, que piensa que se les trata como a cualquier otra persona, esto es, de manera igualitaria**. Es destacable que los que más apoyan esta respuesta son las y los jóvenes de 16 a 20 años, con un 43% que lo secundan. Por último, un 7,1% dice no haberse fijado.

Siguiendo con la encuesta, y queriendo valorar el trato que la sociedad otorga a este grupo de personas se han llevado a cabo un conjunto de preguntas con las que valorar la fobia y la discriminación existente hacia ellas y ellos. Como bien es sabido, durante muchos años este colectivo de personas no ha podido mostrar públicamente sus sentimientos y sus necesidades hacia el resto, ya que eran condenados por el simple hecho de salirse de la norma establecida por una sociedad heteronormativa.

A pesar de que la diversidad afectiva-sexual es reconocida por todos los seres humanos, hay quien no la acepta de manera positiva. Es por ello que se dan actos de discriminación y homofobia/transfobia como insultos, agresiones físicas, bullying, amenazas, hostilidad... entre otros muchos episodios. Por ese motivo, pasamos a continuación a valorar diferentes tipos de agresiones que han presenciado o escuchado las personas encuestadas.

La primera valoración trata de conocer si las y los jóvenes han escuchado insultos dirigidos a las personas LGTB. Como respuesta a esa pregunta, **un 70,6% afirma haber escuchado insultos hacia las personas LGTB** y un 27,1% responde que no.

Además, realizando un análisis más profundo, de todas las personas encuestadas que opinan que las personas LGTB se encuentran en situación de discriminación, **un 75% dice haber escuchado insultos hacia ellas.**

PREGUNTA 3.1:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de agresión o discriminación? (insultos)

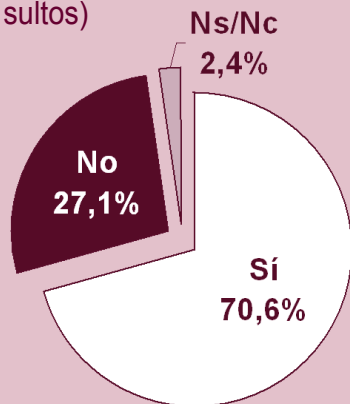


Gráfico 19: Porcentaje de personas que han percibido insultos a terceras personas por su condición sexual y afectiva

Continuando con las diferentes formas de discriminación, **un 81,2% de las y los jóvenes dice haber escuchado hablar mal sobre este colectivo**. Asimismo, de las personas encuestadas que valora que el colectivo LGTB se encuentra en situación de discriminación, el 84% asegura haber escuchado hablar mal de él.

Estos comentarios que las y los encuestados/as han escuchado son mayoritariamente **prejuicios** que Allport (1962)⁴¹ los define como “una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible. Puede sentirse o expresarse. Puede estar dirigida hacia un grupo en general, o hacia un individuo por el hecho de ser miembro de ese grupo. El efecto final del prejuicio es colocar al objeto del mismo en una situación de desventaja no merecida por su propia conducta”.

En este caso los sujetos efectúan comentarios con otras personas que no pertenecen a la minoría⁴² realizando comentarios negativos o de desprecio sobre este grupo de personas, considerándolas inferiores y con menos derecho que los heterosexuales.

Existen expresiones extendidas como: “todos los gays son promiscuos”, “los gays son elegantes y refinados”, “las y los bisexuales son unos viciosos”, “¿en serio eres lesbiana? ¡Pues no lo pareces! Eres muy guapa” o, “¿Cuál es el chico de la relación? (en relación lesbica)”, etc.

A pesar de que las grandes discriminaciones (asesinar, encarcelar, condenar a muerte, etc.) se abolieron desde hace décadas, habiendo conseguido una igualdad formal y obteniendo progresos sociales en el terreno de las ideas respecto al hecho gay, lésbico, transgénero y transexual, se detecta que la sociedad acepta el hecho LGTB con condiciones y con “peros”. Según una publicación realizada por Aldarte⁴³ en el año 2010, observaron que solamente se ha alcanzado una escasa

PREGUNTA 3.2:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de agresión o discriminación? (comentarios negativos)

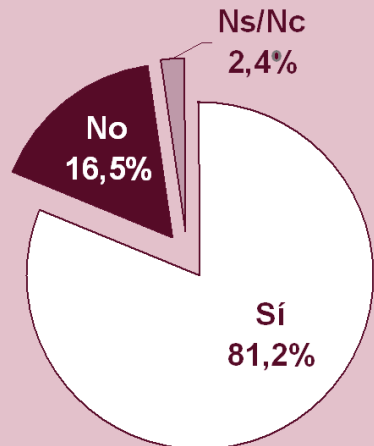


Gráfico 20: Porcentaje de personas que han oído hablar mal sobre personas por su condición sexual y afectiva

tolerancia hacia la diversidad, no existiendo una aceptación en el respeto e igualdad, y detectándose un trato desigual en bastantes ámbitos institucionales y en el plano de la convivencia diaria.

Esos “peros” que se escuchan últimamente, con más frecuencia de la deseada, en Aldarte los llaman **“homofobia de segunda intensidad”**. Se traducen en las siguientes frases: “Yo respeto a gays y lesbianas, respeto lo que dicen o hacen, PERO... eso de que tengan hijos... que se den muestras de cariño en la calle... que salgan todos los días en los medios de comunicación....que mi hermana o hermano sea lesbiana/gay es doloroso, etc”.

A este conjunto de frases, entre otras muchas que se pueden escuchar en nuestras calles, se les llaman **homofobias sutiles** que, en la revista *Transversales*⁴⁴ lo definen como: “Una homofobia que pregona una cierta tolerancia hacia gays y lesbianas, a los que se dice respetar, a cambio de atribuirles un lugar marginal y silencioso, el de una sexualidad secundaria. Es la homofobia de esas personas que afirman enfáticamente el derecho de cada uno a hacer lo que quiera en su vida privada pero a quienes, al mismo tiempo, se les hace insoportable contemplar la ocupación visible y ruidosa del espacio público”.

¿Has presenciado o escuchado burlas, bullying hacia las personas LGTB? **Un 55,3% ha presenciado o escuchado burlas, bullying hacia las personas LGTB**, un 42,4% responde que no.

PREGUNTA 3.3:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de agresión o discriminación? (burlas o bullying)

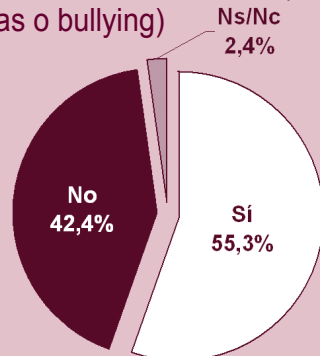


Gráfico 21: Porcentaje de personas que han oído presentado burlas o bullying personas por su condición sexual y afectiva

⁴¹ BAENA PÉREZ, Daniel; CALVENTE PÉREZ, María del Rocío y DÍAZ SÁNCHEZ, Marina. “Homosexualidad, ¿Qué actitud tienen los universitarios al respecto?” Disponible en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27752/1/ReiDoCrea-Vol.2-Art.17-Baena-Calvete-Diaz.pdf>

⁴² *Ibíd*

⁴³ ALDARTE (2010). Eliminar los prejuicios y silencios sutiles. Disponible en: <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/ManifiestoALDARTE28JunioWEB.pdf>

⁴⁴ GIMENO, Beatriz (2007-2008). Homofobia. Revista *Transversales* N°9, invierno.

Con relación a esta pregunta se encuentra un informe publicado por la FELGTB en 2012⁴⁵ en el que se analiza la situación de las personas LGTB en las aulas. Se trata de una investigación realizada a adolescentes y personas jóvenes de entre 12 y 25 años en el ámbito estatal. Todas y todos se definen a sí mismos/as como lesbiana, gay, bisexual u otro no heterosexual, y describen su situación de discriminación por formar parte del colectivo LGTB.

Según el informe, de las diferentes formas de acoso homofóbico, la que más se reitera es el acoso verbal y el aislamiento. Además, el 53% de los casos se inicia entre los 12 y 15 años. Conforme pasan los años y se deja atrás la adolescencia, disminuye el hecho de ser objeto de comportamientos discriminatorios dentro del aula. Estas conductas generan en las y los jóvenes un inmenso dolor que se traduce en sentimientos de humillación, rabia, tristeza, impotencia, incomprensión, soledad, vulnerabilidad y aislamiento. Además, el 82% de las y los encuestados asegura no haber informado de la situación de acoso homofóbico⁴⁶ dentro las aulas a sus familias por miedo al rechazo, avergonzarse de ello o por que no lo veían necesario. Un último dato importante: el 43% de las y los adolescentes y personas jóvenes que pasaron por el infierno del acoso escolar llegaron a plantearse el suicidio. De ellas, el 81% incluso lo planificó al detalle. De quienes sufrieron acoso escolar homofóbico, el 17% llegó a intentar quitarse la vida.

Dando un paso adelante en el tipo de discriminación al colectivo LGTB y tratando de conocer un tipo de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia más agresiva, preguntamos a las y los jóvenes participantes en la encuesta si habían presenciado o escuchado amenazas hacia las personas LGTB así como si habían presenciado agresiones físicas a ese grupo de personas.

El 74,1% no ha presenciado o escuchado amenazas hacia las personas LGTB. Por el contrario, **un 23,5% de las y los jóvenes encuestados/as dice que sí.**

PREGUNTA 3.4:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de amenaza? Ns/Nc

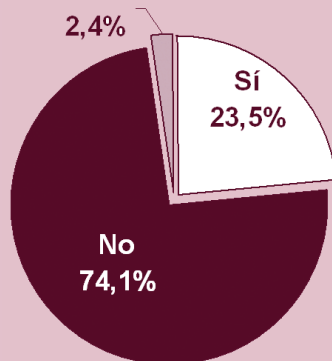


Gráfico 22: Porcentaje de personas que han presenciado amenazas hacia personas del colectivo LGTB.

PREGUNTA 3.5:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de agresión?

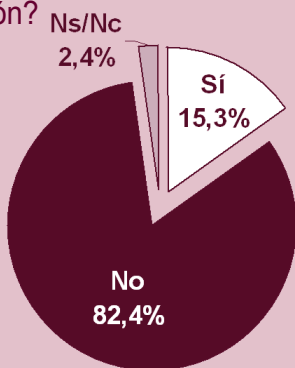


Gráfico 23: Porcentaje de personas que han presenciado agresiones a personas del colectivo LGTB.

Por lo tanto, el número de personas que ha escuchado amenazas hacia el colectivo LGTB es mayor que el número de personas que ha presenciado agresiones físicas. No obstante, los datos recogidos son trascendentales y habría que trabajar sobre ello.

Por último, se ha consultado si han presenciado hostilidad o que se les haya dejado de hablar a las personas LGTB.

Realizando un estudio más profundo de las personas que valoran que hay discriminación hacia este colectivo, un 23,5% afirma haber presenciado amenazas, el 76% de las personas encuestadas por el contrario, no.

El siguiente planteamiento hace referencia a las agresiones físicas. Un 82,4% responde que no, **un 15,3%** en cambio **asegura haber presenciado agresiones físicas hacia las personas LGTB.**

PREGUNTA 3.6:

¿Has presenciado o escuchado algún tipo de hostilidad?

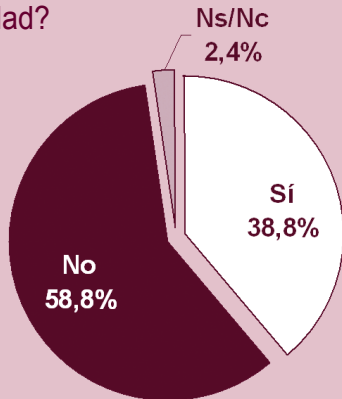


Gráfico 24: Porcentaje de personas que han presenciado hostilidad hacia personas del colectivo LGTB.

⁴⁵ GENERELO, Jesús (2012). Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB. Madrid: FELGTB. Disponible en: <http://www.felgtb.org/rs/1584/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/91c/filename>

⁴⁶ Se entiende por acoso escolar homofóbico aquél que sufre cualquier persona por no responder a las expectativas de género. Este tipo de acoso incluye numerosas variantes como la bifobia o la lesbofobia y también afecta en numerosas ocasiones a jóvenes cuya orientación sexual es heterosexual.

Un 38,8% dice haber presenciado una oposición, enemistad o antipatía hacia este colectivo por el hecho de formar parte del mismo. Sin embargo, un 58,8% asegura no haber presenciado una situación de este tipo.

Una vez analizadas las alarmantes respuestas sobre el trato de discriminación que la sociedad otorga al colectivo LGTB, continuamos estudiando los obstáculos a los que se enfrenta este conjunto de personas por su orientación sexual y/o su identidad sexual.

Uno de los espacios en el que también encuentran dificultades es en el mundo laboral. En un estudio llevado a cabo por Aldarte, “Lesbianas con recursos”, se explica la difícil situación en la que se encuentran las personas LGTB, en concreto hablan de las condiciones de las lesbianas⁴⁷ para acceder al puesto de empleo, mantenerlo, ser valoradas por sus superiores, compañeros y compañeras, y evitar ser discriminadas o despedidas.

Teniendo en cuenta que el trabajo se considera uno de los ejes fundamentales de la vida de las personas, otorgando no sólo unos ingresos para poder disponer de una cierta calidad de vida, sino que adjudica también una serie de adjetivos como dignidad, autoestima y estatus social, de los que cualquier ser humano tiene miedo a perder⁴⁸. En el caso de las personas LGTB, la sensación de miedo es aún mayor por su especial situación de vulnerabilidad, teniendo un efecto inmediato en ellas y ellos: **no hacerse visibles.**

Existe un amplio marco legal que regula el Derecho del Trabajo y en especial la no discriminación en el ámbito laboral. En el año 2000 se aprobó la Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa relativa al establecimiento de un marco legal general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, esta directiva ha sido trasladada a la legislación española a través de la Ley 62/2003 con el objeto de establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en todo lo relacionado con el empleo. Esto supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por la orientación sexual o identidad de género de una persona.

⁴⁷ El estudio realiza un análisis de las lesbianas y de las diferentes situaciones a las que se enfrentan en cualquier ámbito de esta sociedad (en el ámbito jurídico, económico, educativo, laboral y sociocultural).

⁴⁸ MUJICA FLORES, Inmaculada; OLAORTUA GONZÁLEZ, Elena; ORTIZ ATIENZA, Josune y VILLAR SÁENZ, Amparo (2013). Lesbianas con recursos: Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CEA por parte de las mujeres lesbianas. Bilbao: Aldarte

PREGUNTA 4:

¿Consideras que las personas LGTB encuentran más obstáculos en el mundo laboral?

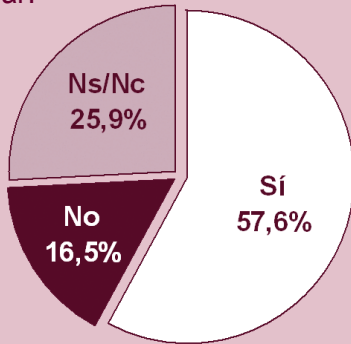


Gráfico 25: Percepción de los obstáculos en el mundo laboral de las personas del colectivo LGTB.

PREGUNTA 5:

¿Crees que todas las personas del colectivo LGTB dicen abiertamente cuál es su orientación sexual?

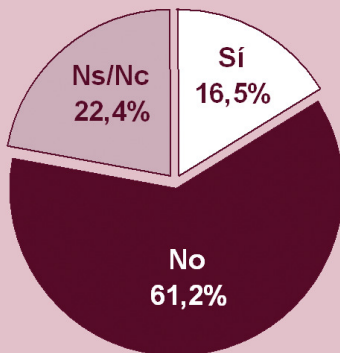


Gráfico 26: Percepción de la libertad con que se expresan su condición sexual las personas del colectivo LGTB.

Asociado a este tema, en el cuestionario realizado por EGK se plantea a las y los jóvenes si el colectivo LGTB encuentra mayor impedimento en el área laboral.

Un 57,6% de las y los encuestados consideran que sí, por otro lado, un 16,5% opina que no. Otra de las cosas que llama la atención es que el 25,9% de los encuestados, esto es, un 29% de mujeres y un 23,5% de los hombres, se hayan refrenado al contestar esta pregunta. Desconocemos la causa, pero se podrían formular varias hipótesis al respecto.

Por lo tanto, habiendo un amplio marco de protección para las personas LGTB en el ámbito laboral y en la lucha contra la discriminación, no debería haber ningún impedimento a la hora de expresar abiertamente su orientación sexual o identidad de género. No obstante, cuando se pregunta si las personas LGTB dicen abiertamente cuál es su orientación sexual, **un 61,2% de las y los encuestados/as valoran que no lo verbalizan claramente**. Por el contrario, un 16,5% opina que, a día de hoy, en pleno siglo XXI, este conjunto de personas exterioriza y refleja lo que es con total sinceridad.

Este es un gráfico clave que conduce a una profunda reflexión sobre la homofobia sumergida. Socialmente se considera que la diversidad sexual-afectiva no es

un problema, pero los resultados de este gráfico contradicen estos pensamientos. ¿Por qué el 61% de las personas jóvenes cree que las personas LGTB no dicen abiertamente cuál es su orientación sexual? ¿Qué es lo que se esconde tras esa imposibilidad de expresión? ¿Existe más homofobia de lo que se cree? Nos encontramos ante la percepción de un auténtico armario social.

El estudio de “*Lesbianas con recursos*” nos muestra que la invisibilidad de este colectivo está muy extendida. Éste es un hecho arduo que además del sufrimiento que les otorga, les conduce a unas consecuencias negativas directas como las de no atreverse a ejercer un determinado derecho (por ejemplo: disfrutar de días por matrimonio o pareja de hecho o baja por enfermedad, entre otras) pagando un precio muy alto por esa renuncia.

Continuando con la encuesta y respondiendo a mitos, estereotipos y prejuicios, se plantea un conjunto de enunciados a los que las y los participantes de la encuesta responden lo siguiente:

	De acuerdo	En desacuerdo
Al margen de su vida sexual, hay pocas diferencias entre personas gays, lesbianas o bisexuales y heterosexuales.	89,5%	9,5%
Los gays son más propensos a contagiarse de Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).	10,5%	86%
La transexualidad es un trastorno.	0%	99%
La sanidad pública debe de costear el proceso de reasignación de sexo a las personas transexuales.	72%	23,5%
Si mi hijo/a fuera gay o lesbiana no me importaría, pero pienso que lo tendría más difícil en la vida.	74%	25%

Tabla 2: Mitos, estereotipos y prejuicios.

En la tabla presentada podemos ver que el 89,5% de los y las encuestados/as, están de acuerdo con que hay pocas diferencias entre las personas gays, lesbianas o bisexuales y heterosexuales. A la pregunta de si los gays son más propensos a contagiarse de Enfermedades de Transmisión Sexual, un 86% se muestra en desacuerdo. Asimismo,

cuando se pregunta si la transexualidad es un trastorno, un categórico 99% se muestra en desacuerdo y no se obtiene ninguna respuesta a favor de esta cuestión.

A pesar de ello, la transexualidad sigue incluida hoy en día dentro de los trastornos psiquiátricos, al igual que pasaba con la homosexualidad hasta 1990; de todas formas, día a día se va avanzando para dejar de considerarla como tal, una de las reivindicaciones de los colectivos de personas transexuales. Estados como Suecia o Francia, ya han dejado de incluirla entre los trastornos psiquiátricos. Y en el mismo sentido se han manifestado el Parlamento Vasco (30/09/2010), el Parlamento Europeo (28/09/2011), el Gobierno de España (14/05/2010) o asociaciones profesionales como la Federación Española de Sociedades de Sexología.

A la consulta de si **la sanidad pública debe costear el proceso de reasignación de sexo a las personas transexuales, un 72% se muestra de acuerdo y un 23,5% en desacuerdo**. Desglosando este último resultado por sexos se comprueba que un 21% de las mujeres y un 17% de los hombres no están de acuerdo con esta proposición y, además, un 8,5% de los hombres se muestra muy en desacuerdo.

Actualmente, el Hospital de Cruces (Bizkaia), concretamente en la Unidad de Identidad de Género, se presta un servicio multidisciplinar que reúne a psiquiatras, psicólogos/as, endocrinos/as y cirujanos/as plásticos fundamentalmente, pero que también requiere de la participación puntual de ginecólogos/as, dermatólogos/as, urólogos/as, internistas o foniatras⁴⁹. Desde su puesta en marcha, hace algo más de cinco años, ha ido creciendo el número de personas atendidas. Los últimos datos publicados son del 2013 con 120 transexuales que recibieron tratamiento en esta unidad, ya sea psiquiátrico, hormonal o quirúrgico.

La última cuestión de la tabla dice: **“Si mi hijo/a fuera gay o lesbiana no me importaría, pero pienso que lo tendría más difícil en la vida”**. Un 74% está de acuerdo y un 25% en desacuerdo. Un 79% de las mujeres está de acuerdo con esta frase y un 70%

⁴⁹ CARRERO, Maria José (2013). 120 transexuales vascos reciben tratamiento psíquico, hormonal y quirúrgico en Osakidetza. “El Correo”, 26 de julio. Disponible en: <http://www.elcorreo.com/vizcaya/20130726/mas-actualidad/sociedad/transexuales-vascos-reciben-tratamiento-201307221856.html>

de los hombres también. Un 18% de las mujeres y un 29,5% está en desacuerdo.

Aunque la mayoría de las personas encuestadas, sobre todo en las tres primeras cuestiones, muestran mayor desacuerdo hacia los mitos, estereotipos y prejuicios; en las dos últimas frases existe una mayor diversidad, alcanzando casi un 25% de oposición en los enunciados. Estos resultados muestran la existencia de obstáculos en el camino de las personas LGTB y una pluralidad de opiniones y distintas formas de ver.

En la siguiente cuestión se trata de conocer si la persona transexual se encuentra o no en una situación de discriminación más grave que el resto del colectivo LGTB. La transexualidad sigue siendo desconocida, no solo por falta de información, sino por la enorme desinformación y distorsión sobre la realidad de la transexualidad mezclándose conceptos totalmente distintos, distorsionándose unos y a su vez ocultándose otros, lo que acaba traducándose en una gran repercusión en los derechos y en las vidas de las personas transexuales. Por ello, es de vital importancia aclarar los conceptos y acabar con mitos falsos y prejuicios.

PREGUNTA 6:

¿Consideras que se acepta de la misma manera a un gay, lesbiana o bisexual que a un transexual?

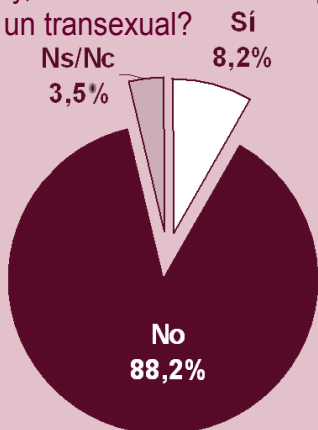


Gráfico 27: Percepción de la aceptación de las personas transexuales en comparación con gays, lesbianas o bisexuales.

La siguiente pregunta trata de conocer si se acepta de la misma manera a una persona gay, una lesbiana o una bisexual, que a una persona transexual. Según la percepción de las y los jóvenes participantes en la encuesta: **un 88,2% opina que no se acepta de igual manera**, tan solo un 8,2% opina que sí.

Dando un paso más en las preguntas relacionadas con la transexualidad se quiere conocer si la juventud encuestada mantendría una relación sentimental/sexual estable con una persona transexual, obteniendo estos resultados.

Un 33% ha respondido que no tendría una relación sentimental/sexual estable con una persona transexual. Si lo analizamos por sexos, un 25% de las encuestadas y un 39% de los encuestados han dicho que no. Otro conjunto de personas, el 32%, dice que mantendría una relación dependiendo de la persona que fuera. Desglosándolo por sexos se traduce en un 42% de las mujeres y un 23,5% de los hombres. El 8% restante, corresponde a las personas que han afirmado que tendría una relación sentimental/sexual estable con una persona transexual. Es importante subrayar que ninguna mujer ha respondido que sí. Por último, destacar que un 27% de las personas se ha abstenido de contestar.

Para finalizar, la última pregunta de la encuesta quiere conocer si la juventud de Euskadi estaría de acuerdo con la implantación de medidas que garantizaran los derechos de las personas LGTB al igual que se hizo en Catalunya.

Se trata de la Ley 11/2014 del 10 de octubre que el Parlamento de Catalunya aprobó con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, asegurando así que en Catalunya se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.

Se trata de la Ley 11/2014 del 10 de octubre que el Parlamento de Catalunya aprobó con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, y erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, asegurando así que en Catalunya se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.

En esta ley se presentan medidas en los diferentes ámbitos sociales (la educación; la universidad; cultura, tiempo libre y deporte; medios de comunicación; salud; acción social; orden público y privación de libertad; participación y solidaridad; empleo) las cuales velarán por la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. El incumplimiento de las mismas derivará en

PREGUNTA 7:

¿Mantendrías una relación sentimental y/o sexual estable con una persona transexual?

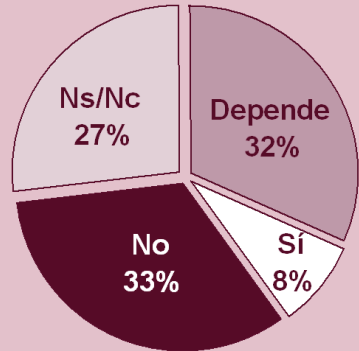


Gráfico 28: Disposición a mantener una relación sentimental y/o sexual estable con una persona transexual.

la sanción correspondiente según la gravedad de la infracción (leve, grave, muy grave).

Es por ello, por lo que se les pregunta a la juventud vasca si opinan necesaria la implantación en Euskadi de unas medidas que garanticen los derechos de las personas LGTB.

Un 89,5% de las personas encuestadas se muestra a favor de la implantación de medidas que garanticen los derechos del colectivo LGTB, tan sólo un 2,5% muestra una opinión contraria.

Con esta última cuestión se cierra el cuestionario realizado por el Consejo de la Juventud de Euskadi dirigido a la juventud asociada participante en él con preguntas relacionadas a la igualdad de género y diversidad sexual-afectiva.

PREGUNTA 8:

¿Crees que deberían implantarse medidas que garanticen los derechos de las personas LGTB?

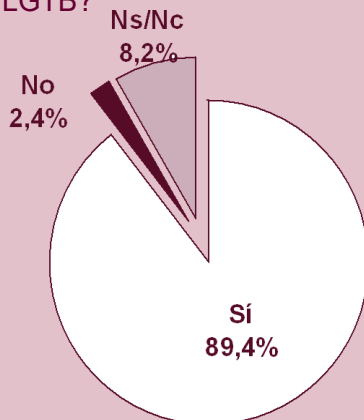


Gráfico 29: Disposición favorable a la implantación de medidas para garantizar los derechos de las personas LGTB.

Como consideración previa, la participación es un aspecto que merece ser señalado. A pesar de que los estudios demuestran que las mujeres son más participativas en los distintos ámbitos sociales⁵⁰, este cuestionario de igualdad recoge datos opuestos a la sintonía, participando más hombres que mujeres (47 hombres, 38 mujeres). Esta contradicción es debida a que en la 34. Asamblea General del Consejo de la Juventud de Euskadi participaron más hombres que mujeres, demostrando que la dominación masculina aún predomina en los ámbitos de resolución y que la toma de decisiones sigue estando fuertemente masculinizada, incluso entre las agrupaciones de jóvenes.

Cuando se trata de demostrar que la posición de las mujeres continúa estando supeditada a las diferencias sociales y culturales establecidas por un sistema de organización social masculina, sólo hay que fijarse en los hechos de la vida cotidiana para percatarse de que aún queda lejos la igualdad real en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Así lo corroboran las y los jóvenes encuestados/as según los datos recogidos en el estudio de investigación. Un 96,5% de ellas y ellos consideran que, a día de hoy, los roles de género y los estereotipos sexistas perviven en nuestro entorno. Además el 85,9% considera que existen desigualdades en la situación laboral entre las mujeres y los hombres, situándolas en una posición más desfavorable en cuanto a la posibilidad de encontrar un empleo, recibir un salario igualitario, disponer una estabilidad en el empleo, poder compaginar su empleo con otro tipo de responsabilidades o poder acceder a puestos de responsabilidad tanto en el trabajo como en la vida política.

⁵⁰ CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI (2013). Jóvenes y participación: estudio sobre participación juvenil.

Tras la obtención de estos resultados se confirman varias de las hipótesis inicialmente planteadas. La primera de ellas decía: “Probablemente la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado sea la modificación estructural más importante de la sociedad occidental a lo largo del siglo XXI”. Sin embargo, siguen existiendo desigualdades respecto al sexo y género, permaneciendo las mujeres jóvenes un paso por detrás de los hombres.

Por consiguiente se confirma que la presencia de las mujeres en el mundo laboral ha ido creciendo con el paso de los años y más aún desde que en 1976 se aprobara la ley que permitía a las mujeres aceptar un trabajo sin el consentimiento de sus maridos. A pesar del gran avance que supuso esta ley y de la libertad que otorgó a las mujeres para ser independientes y autosuficientes, la realidad es que aún continúan tras los pasos de los hombres incluso estando altamente cualificadas.

Igualmente, el pertenecer a un género u otro supone una forma de ser y sentir, unas expectativas de comportamiento, habilidades, destrezas y roles a cumplir. Se trata de unas responsabilidades que conforman el modelo de ser masculino y femenino, que no tienen su origen en la biología, sino que son el resultado de construcciones sociales y culturales. Lo que confirma la segunda hipótesis: “El género es uno de los elementos que establecen jerarquías entre las personas, distribuyéndolas en posiciones de integración y segregación”.

Volviendo a la alta percepción de desigualdad que observan las y los jóvenes se intenta conocer las vivencias de las jóvenes en cuanto a su situación social. Curiosamente, a pesar de que las mujeres encuestadas secundan que la pertenencia al género femenino deriva en la discriminación, cuando se les pregunta por su propia experiencia, los resultados no son tan categóricos como cuando se les pregunta de manera global, pero las conclusiones siguen siendo igual de alarmantes. Según el 68,5% de las jóvenes no se han sentido discriminadas en el hogar familiar, en el trabajo o la universidad y en las relaciones de pareja. Al preguntar sobre su acceso al empleo, el 58% dice no haberse sentido discriminada, y por último cuando se pregunta si se han sentido discriminadas en su militancia o voluntariado, un 76% responde negativamente. No obstante, sigue siendo preocupante que varias de las chicas que han participado en la encuesta se hayan sentido en situación de inferioridad en cualquiera de los ámbitos cuestionados.

En cuanto a la violencia de género, se realizan un conjunto de preguntas en las que se quiere conocer cuál es la percepción de las violencias en las y los jóvenes encuestados/as. A través de la descripción de conductas potencialmente violentas por parte de una pareja, se intenta averiguar si las y los jóvenes encuestados/as identifican las actitudes de desprecio y coerción, así como de control de la relación y posesividad de la pareja. Con un amplio porcentaje, la juventud participante identifica como violentas actitudes como: “vigila tus llamadas, los mensajes de móvil o de correo electrónico”; “pone en duda tus sentimientos” o “se enfada si no mantienes relaciones sexuales” o “te amenaza con dejarte cuando no haces lo que él o ella quiere”.

La contrariedad de estos resultados recogidos en la investigación con los datos que se reflejan en diferentes estudios sobre violencias del control⁵¹ nos indica que la formulación de las cuestiones no estaba debidamente elaborada, ya que se facilitaba optar por la respuesta políticamente correcta, independientemente de la opinión o actitud real. Las y los jóvenes de hoy cuentan con unos conocimientos sobre la igualdad y violencia contra las mujeres que han influido, en este caso, a esta batería de preguntas.

De todas formas, teniendo en cuenta el conjunto de los resultados de la investigación, se podría decir que se desmonta otra de las hipótesis en la que se considera que las jóvenes tienen una mayor percepción de las desigualdades de género que los jóvenes de Euskadi. Aún siendo una hipótesis desechada, se obtienen varios matices, ya que en algunos resultados se aprecia que los factores culturales y las vivencias personales según sexo han contribuido a que las mujeres denoten ligeramente una mayor percepción de desigualdad que los hombres.

Para concluir con este primer apartado reseñar que según la juventud, las campañas de sensibilización llevadas a cabo en Euskadi respecto a mujer y género y los diferentes tipos de violencias, ayudan a concienciar a la población sobre esta problemática. No obstante, muchos/as de ellos/as añaden que no es suficiente, alegando que las campañas por sí mismas no van a solucionar la raíz del problema, ni acabar con la lacra social que supone la violencia.

⁵¹ El 33% de los/as jóvenes españoles/as de entre 15 y 29 años, es decir, uno/a de cada tres, considera inevitable o aceptable en algunas circunstancias de control hacia sus parejas, rechazando en mayor medida las agresiones físicas, pero no la violencia de control, que también debe considerarse violencia de género.

Continuando con el cuestionario, se inicia un segundo bloque de preguntas relacionadas con la diversidad sexual y afectiva. En la primera de las hipótesis sobre este tema, se expone que según una encuesta realizada en 2012 por el Observatorio Vasco de la Juventud a 1.500 jóvenes vascos/as, el 87% se declara a favor del matrimonio entre personas del mismo sexo y el 81% apoya el cambio legal de sexo. A lo que EGK conjetura que, a pesar de haber una aceptación de las personas LGTB entre las y los jóvenes de Euskadi, siguen existiendo actos de discriminación (insultos, agresiones, amenazas, etc.) hacia el colectivo LGTB que pueden dificultar su visibilización en la sociedad.

Lamentablemente este último supuesto se cumple. Según los resultados obtenidos por la encuesta, el 89,5% de las y los encuestados/as perciben que el colectivo LGTB se encuentra en una situación de discriminación. Además, el 55% considera que la sociedad vasca les trata de manera más injusta que al resto por el simple hecho de ser una persona LGTB.

Como bien sabemos, se está dando una creciente visibilización y normalización social y cultural del colectivo LGTB. Se asume que la diversidad sexual-afectiva existe y que ya no es problema, aun así, con la existencia de la homofobia y transfobia como obstáculo principal, resulta difícil alcanzar una igualdad real para este grupo de personas.

A pesar de que las grandes discriminaciones como la condena de muerte o la encarcelación se abolieron desde hace décadas, los actos de segregación siguen perpetuándose y se demuestran con los siguientes datos: el 70,5% de las y los jóvenes han presenciado insultos hacia las personas LGTB, el 81% ha escuchado hablar mal sobre estas personas y el 55% ha presenciado burlas y/o bullying hacia el colectivo LGTB. Siguiendo con los actos discriminatorios, un 23,5% dice haber presenciado amenazas hacia estas personas, un 15% ha sido testigo de agresiones físicas y un 39% ha visto como se les ha dejado de hablar o mostrado hostilidad por el hecho de ser personas LGTB. En consecuencia, los porcentajes reunidos son tan alarmantes como preocupantes.

Otro de los aspectos a analizar es cómo responden las y los jóvenes a los mitos, estereotipos y prejuicios hacia estas personas. De manera casi unánime objetan que al margen de su vida sexual, hay pocas diferencias entre personas gays, lesbianas o bisexuales, y heterosexuales. Asimismo, un 86% se muestra en desacuerdo con que los gays son más propensos a contagiarse de Enfermedades de Transmisión Sexual

(ETS); por otro lado, las y los encuestados/as (el 74%) muestran que no le importaría que su hijo/a fuera gay o lesbiana, pero piensa que lo tendría más difícil en la vida, encontrando más obstáculos en el mundo laboral y no pudiendo expresar abiertamente su orientación sexual (61%). Lo que nos conduce a la siguiente pregunta: ¿Qué se esconde en el pensamiento de las personas para creer en la imposibilidad de expresar abiertamente si se es o no gay o lesbiana? Las personas jóvenes dicen que aceptan la homosexualidad pero, ¿el resultado de esta pregunta nos quiere demostrar que existe más homofobia sumergida de la que se cree?

En cuanto a la transexualidad, los datos revelan que son las personas que mayor dificultad tienen en ser aceptadas por la sociedad de Euskadi cuando se habla del colectivo LGTB. Según el 88% de las y los encuestados/as no se acepta de la misma manera a un gay, una lesbiana o bisexual, que a un transexual. Además, cuando se les pregunta acerca de tener una relación sentimental y/o sexual estable con una persona transexual se muestran unos resultados de rechazo y de refugio para evitar contestar a esta pregunta. Lo que denota un repudio mayor hacia este grupo de personas que hacia el resto del colectivo. Sin embargo, a la hora de tratar la transexualidad como un trastorno, toda la juventud se muestra en contra de esta afirmación.

Por último, hay que apuntar que el 72% de las y los jóvenes se muestra de acuerdo con que la sanidad pública debe costear el proceso de reasignación de sexo a las personas transexuales y un 89,5% piensa que deberían implantarse unas medidas que garanticen los derechos de las personas LGBT.

Para concluir, lo que demuestran los resultados es que si bien los índices de respeto a la diversidad sexual entre jóvenes en Euskadi se sitúan en valores altos o muy altos, su traslación real presenta serias dificultades. Esto es: se siguen dando actos violentos y discriminatorios contra las personas LGTB y, del mismo modo, la juventud vasca percibe que aún tiene dificultades en los distintos ámbitos de la sociedad, que les impiden en cierto modo hacerse visibles y que a pesar de mostrar una aceptación hacia el colectivo, existen esos “peros” que todavía marcan la diferencia. En el lado positivo debe destacarse la identificación clara de las discriminaciones y problemáticas existentes, lo que facilita el diagnóstico para la implementación de medidas.

En el caso de las mujeres, la situación es también complicada. A pesar de los grandes avances realizados en el espacio público, continúan su camino un paso por detrás de los hombres; además siguen cargando con las mismas responsabilidades que se les otorgaron en el pasado en el espacio privado, aunque según las y los jóvenes encuestados/as a día de hoy las tareas domésticas se realizan de manera más o menos compartida. En cuanto a los tipos de violencia, el rechazo a las agresiones físicas es generalizado, pero la violencia de control, también debe ser considerada como violencia de género.

Por lo tanto, lo que nos muestran los resultados es que aún queda un largo camino por recorrer, grandes motivos por los que luchar y un gran objetivo que alcanzar:

“Una de las mayores fuerzas que mueven al mundo en nuestra época es la revolución de la igualdad”.

Barbara Ward.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

- PARA EL CONSEJO DE LA
JUVENTUD DE EUSKADI
- PARA LAS INSTITUCIONES Y
ENTIDADES JÓVENES

Este es un trabajo de carácter analítico y descriptivo. En función de si el lector o la lectora es un/a miembro de EGK, un/a representante institucional o un/a joven de una asociación podrá obtener una lectura u otra, y obrar en consecuencia. Con el objetivo de no ser especialmente dirigista se han agrupado las recomendaciones más genéricas y universalizables, dejando espacio para que, en función de los datos obtenidos, sean las personas y entidades interesadas las que adopten las medidas que este estudio sugiere.

Para cambiar la realidad en la que nos movemos es necesario ir desactivando los mecanismos que perpetúan las desigualdades, y que se encuentran en el entorno de las y los jóvenes y la sociedad en general: en la familia, en la educación, en el mundo laboral, en las redes sociales, en los medios de comunicación... Está claro que no se puede controlar todo el contexto, pero sí se puede intentar influenciar en él sensibilizando y previniendo de manera integral.

En la actualidad se lleva a cabo un importante trabajo de sensibilización en torno a la igualdad y a la violencia contra las mujeres desde distintos ámbitos (instituciones, centros educativos formales y no formales, asociaciones, etc.) sin embargo, no es suficiente. Se perciben claramente los esfuerzos que se están realizando, las propias personas jóvenes los observan, pero hay que profundizar más llegando al origen del problema. Al igual que con el colectivo LGTB, que se encuentra en una situación de discriminación preocupante en la que se debe trabajar profundamente. Es por ello que se presentan diversas propuestas a lo largo de las siguientes páginas.

RECOMENDACIONES PARA EL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI

1** Se considera necesario insertar las gafas violetas dentro de EGK para **dar un nuevo enfoque a todas las actividades y acciones** llevadas por el equipo de trabajo. Por ello, se recomienda **disponer formación en la materia a toda la plantilla de EGK.**

2** Es recomendable tener un enfoque de igualdad en todas las actividades, grupos de trabajo, encuentros y proyectos que se llevan a cabo a lo largo del año. Por lo que es conveniente **crear una guía para la incorporación de la perspectiva de género y de diversidad afectivo-sexual.**

3** **Hacer un seguimiento de los estudios, estadísticas e informes sobre igualdad de género y LGTB para difundir las distintas realidades** y concienciar a la población joven. Además, es un trabajo que otorgará pistas en cuanto a qué acciones y medidas llevar a cabo en materia de igualdad.

4** Por otro lado, se considera oportuno **crear un protocolo de denuncia frente a las situaciones de violencia y discriminación** contra las mujeres, así como contra el colectivo LGTB.

5** Por último, se estima necesario **crear un área de trabajo permanente** que aborde temáticas relacionadas con la igualdad de género y el colectivo LGTB, que ayude a transversalizar esta perspectiva en las demás áreas de trabajo.

RECOMENDACIONES PARA INSTITUCIONES Y ENTIDADES JÓVENES

1** Considerando que las y los jóvenes entienden en qué consiste la violencia, habría que dar un paso más para que la identifiquen en todas sus manifestaciones y puedan detectarla tanto de manera global, como en sus propias relaciones. Es por ello que se propone que **en las campañas de sensibilización se trabaje más profundamente en los roles y estereotipos de género, además de las actitudes de desprecio y coerción** hacia la pareja, así como en el control de la relación y posesividad de la pareja.

2** En esta misma línea se sugiere también **trabajar los roles en las cuadrillas y en las relaciones entre cuadrillas**. Entendiendo que éstas tienen un componente de búsqueda de pareja, pero también son entornos sociales entre iguales que tienen muchos sesgos que habría que trabajar: liderazgos, comportamientos de grupo, etc.

3** Asimismo, con los resultados obtenidos de las mujeres **en el mundo laboral, consideramos que las acciones positivas necesitan ser reforzadas** para remover las situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una posición de igualdad real en el empleo.

4** En cuanto al colectivo LGTB, hay que subrayar la dificultad que existe para acceder a datos reales sobre las personas LGTB en Euskadi. Por ese motivo se propone **realizar un estudio⁵² sobre el colectivo analizando en profundidad sus principales obstáculos**: la homofobia y transfobia, así como la homofobia sumergida, para poder trabajar en la obtención de una plena igualdad.

5** En este sentido sería aconsejable que las instituciones públicas vascas aborden la **necesidad de un observatorio o instituto autónomo que haga seguimiento del estado real de la homofobia y que impulse medidas de igualdad** en base a los diagnósticos que realice, atendiendo especialmente a la realidad joven. En este mismo sentido, así como ha ocurrido en otros lugares como Catalunya⁵³, **se recomienda que el Parlamento Vasco valore la aprobación de una ley integral para la igualdad y la garantía de los derechos del colectivo LGTB**, que priorice de manera específica la erradicación de las situaciones de injusticia y desigualdad social por motivos de orientación sexual.

6** Por otra parte, sería necesario realizar un **trabajo de concienciación en la población** para terminar con la desinformación y distorsión sobre el colectivo LGTB, que ayude a conocer al colectivo y a favorecer la aceptación global de la sociedad. Igualmente consideramos que la **educación de género y diversidad sexual** se debería impartir dentro del ámbito de la educación formal.

7** Vistas las muestras de apoyo del 89,5% de las y los jóvenes participantes en la encuesta, consideramos que deberían **implantarse unas medidas que garanticen los derechos de las personas LGTB**, erradicando la homofobia, la bifobia y la transfobia y asegurando que en Euskadi se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad.

8** Por último, sería interesante **que todas las entidades y grupos de jóvenes insertaran en todas sus actividades y proyectos un perspectiva de igualdad de género y diversidad sexual**, que ayude a visibilizar la realidad y a insertar cambios para que se propicie un empuje hacia la igualdad, siendo la juventud la principal protagonista.

⁵² GONZÁLEZ, Fabio y RODRÍGUEZ, Eugeni, (2014). El Estado de la Homofobia en Catalunya, Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia

⁵³ SUST, Tony (2014). Catalunya se dota de una pionera ley integral contra la homofobia. "El Periódico" Sociedad, 3 de octubre. Disponible en: <http://www.elperiodico.com/es/noticias-sociedad/catalunya-dota-una-pionera-ley-integral-contra-homofobia-3569872>

BIBLIOGRAFÍA

-LIBROS

-ESTUDIOS ESPECIALIZADOS

-PERIÓDICOS Y REVISTAS

-WEBS

DOSAL, Pilar (2002). Construyendo la igualdad en el espacio público, Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia.

ANTOLÍN VILLOTA, Luisa (2004). Agentes de igualdad de oportunidades, Madrid: FOREM.

MEGÍAS QUIRÓS, Ignacio y BALLESTEROS GUERRA, Juan Carlos (2014). Jóvenes y género, el estado de la cuestión, Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.

MURILLO, Soledad (1996). El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio, Madrid: Siglo Veintiuno.

SETIÉN, María Luisa y SILVESTRE, María (2003:187). Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad, Bilbao: Universidad de Deusto.

AGUINAGA ROUSTAN, Josune (2008). Mujeres jóvenes del siglo XXI, Madrid: Instituto de la Juventud.

FDEZ VILLANUEVA, C.; DGUZ BILBAO, R.; REVILLA CASTRI, J.C.; ANAGNOSTOU, A.; SANCHO HDEZ, M. (2004). La igualdad de Oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias, Barcelona: Icaria.

AMARÓS, Celia y de VILLOTA, Paloma (2004). Globalización y desigualdad de género, Madrid: Síntesis.

MISSÉ, Miquel (2013). Transexualidades: Otras miradas posibles, Barcelona: Egaes, S.L.

DE MIGUEL LUKEN, Verónica (2015). Percepción de la Violencia de Género en la adolescencia y juventud, Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Disponible en: <http://www.interior.gob.es/documents/642012/1626283/Percepci%C3%B3n+violencia+g%C3%A9nero+en+la+adolescencia+y+juventud+ene+2015.pdf/4921b47f-3d08-426c-af9d-ae5b9f5e1244>

MUJIKÁ FLORES, Inmaculada; OLAORTUA GONZÁLEZ, Elena; ORTIZ ATIENZA, Josune y VILLAR SÁENZ, Amparo (2013). Lesbianas con recursos: Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CEA por parte de las mujeres lesbianas. Bilbao: Aldarte.

GAINDEGIA (2014). Se contratan más mujeres pero la precariedad también es mayor. Gaindegia, 12 de diciembre.

Disponible en: <http://www.gaindegia.eus/es/azpimarra-etb-mercado-laboral-mujer>

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2014). Observatorio de Emancipación: País Vasco.

Disponible en: <http://www.cje.org/descargas/cje5595.pdf>

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2013). Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y sexista en las organizaciones del tercer sector.

Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1452_OTs_abuztua_2013.pdf

EUSTAT (2014). Población de la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales, según lugar de nacimiento, 2014.

Disponible en: www.eustat.es

MUJIKÁ FLORES, Inmaculada y URETA BASAÑEZ, Ana (2007). Orientación sexual: guía para jóvenes, Bilbao: Aldarte.

- MUJIKÁ FLORES, Inmaculada (2002). *Transexualidad*, Bilbao: Aldarte.
- ILO – Bureau for Employers Activities (ACT/EMP) (2015). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso*, Ginebra: OIT.
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2014). *Observatorio de Emancipación: País Vasco*.
Disponible en: <http://www.cje.org/descargas/cje5595.pdf>
- CIS (2013). *Percepción social de la Violencia de Género por la adolescencia y la juventud*.
Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/Archivos/Marginales/2980_2999/2992/es2992mar.pdf
- EMAKUNDE (2013). *Violencia contra las mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco*.
Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/vcm_evaluacion_informes/es_def/adjuntos/violencia.datos.estadisticos.2013.cas.pdf
- ALDARTE (2010). *Eliminar los prejuicios y silencios sutiles*.
Disponible en: <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/ManifiestoALDARTE28JunioWEB.pdf>
- GENERELO, Jesús (2012). *Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB*. Madrid: FELGTB.
Disponible en: <http://www.felgtb.org/rs/1584/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/91c/filename>
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI (2013). *Jóvenes y participación: estudio sobre participación juvenil*.
- GONZÁLEZ, Fabio y RODRÍGUEZ, Eugeni, (2014). *El Estado de la Homofobia en Catalunya*, Barcelona: Observatori Contra l'Homofòbia

EFE (2015). La mujer tiene que trabajar 79 días más al año para cobrar lo mismo que el hombre. “Deia”, 17 de febrero.

Disponible en: www.deia.com

EFE/EUROPAPRESS (2012). El 87% de los jóvenes vascos está a favor del matrimonio homosexual. “El Correo” Bizkaia, 17 de mayo.

Disponible en: <http://www.elcorreo.com/vizcaya/20120517/mas-actualidad/sociedad/jovenes-vascos-esta-favor-201205171135.html>

LA INFORMACIÓN (2014). 18 de julio.

Disponible en: www.Lainformacion.com

ADRIÁN HERNÁNDEZ, Tamara (2014). Nacer en un mundo equivocado, Donostia: N° 89 Gehitu Magazine.

VILLAR SÁENZ, Amparo (2001). Querer a contracorriente, Bilbao: Andra.

ARROYO, Gonzalo (2012). Más de 3000 personas viven en España con un sexo que no sienten como propio. “El Mundo”, 15 de febrero.

VASCO PRESS (2014). Seis de cada diez jóvenes vascos están sobrecualificados para el trabajo que tienen. “El Correo”, 11 de septiembre.

Disponible en: <http://www.elcorreo.com/bizkaia/economia/201409/11/seis-cada-diez-jovenes-20140911130333.html>

VIDALES, Raquel (2015). Una de cada tres jóvenes considera aceptable que su pareja la controle. “El País”, 27 de enero.

Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2015/01/27/actualidad/1422363044_535263.html

BAENA PÉREZ, Daniel; CALVENTE PÉREZ, Maria del Rocío y DÍAZ SÁNCHEZ, Marina. Homosexualidad, ¿Qué actitud tienen los universitarios al respecto?

Disponible en: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27752/1/ReiDo-Crea-Vol.2-Art.17-Baena-Calvete-Diaz.pdf>

GIMENO, Beatriz (2007-2008). Homofobia. Revista Trasversales Nº9, invierno.

CARRERO, Maria José (2013). 120 transexuales vascos reciben tratamiento psíquico, hormonal y quirúrgico en Osakidetza. “El Correo”, 26 de julio. Disponible en: <http://www.elcorreo.com/vizcaya/20130726/mas-actualidad/sociedad/transexuales-vascos-reciben-tratamiento-201307221856.html>

SUST, Tony (2014). Catalunya se dota de una pionera ley integral contra la homofobia. “El Periódico” Sociedad, 3 de octubre. Disponible en: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/catalunya-dota-una-pionera-ley-integral-contra-homofobia-3569872>

EUROPA PRESS (2015). Extremadura aprueba una ley “histórica” de igualdad de colectivos LGTB. “Extremadura”, 19 de marzo. Disponible en: <http://www.europapress.es/extremadura/noticia-aprobada-unanimidad-ley-garantiza-reproduccion-asistida-lesbianas-cambio-sexo-extremadura-20150319191833.html>

FERRER, Sandra (2010). Mujeres en la historia.

Disponible en: <http://www.mujelesenlahistoria.com/2010/12/la-primera-escritora-christine-de-pizan.html>

ESTÉBANEZ, Ianire. Blog: Mi novio me controla.

Disponible en www.minoviomecontrola.com

Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua



Consejo de
la Juventud
de Euskadi

Han colaborado:



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



Gipuzkoako Foru Aldundia

Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentua
Departamento de Cultura, Juventud y Deporte

Impresión:



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI
EUSKADIKO GAZTERIAREN KONTSEILUA

www.egk.org