



HAL
open science

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Matilde Alonso, Elies Furio Blasco

► **To cite this version:**

Matilde Alonso, Elies Furio Blasco. EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA. 2007. halshs-00133674

HAL Id: halshs-00133674

<https://shs.hal.science/halshs-00133674>

Preprint submitted on 27 Feb 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

Matilde Alonso Pérez
Université Lyon 2
86 rue Pasteur
69007 Lyon
matilde.alonso@univ-lyon2.fr

Elies Furió Blasco
Université Jean Moulin - Lyon 3
6, cours Albert Thomas
69355 Lyon
furio@univ-lyon3.fr

Economía Aplicada - Grup d'Investigació - [Nº 19 Economia, treball i territori](#)

Facultat d'Economia
Campus dels Tarongers s/n
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
46022 - VALÈNCIA

Resumen

Este trabajo aborda el estudio de las transformaciones experimentadas en el papel de las mujeres en la sociedad española y combina una perspectiva analítica y un estudio empírico-descriptivo de los hechos y problemáticas más relevantes. Por ello, se analiza, en primer lugar, el enfoque de género, sustrato teórico de gran parte de los estudios actuales sobre el papel de la mujer en la sociedad y la estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea que se conoce como *mainstreaming* de género. En segundo lugar, se hace un recorrido histórico de la situación de la mujer en España durante el franquismo y del movimiento feminista español del tardo franquismo y de la transición democrática. Posteriormente, se estudian las políticas de igualdad de oportunidades del período democrático con la creación de un nuevo marco institucional nacional y autonómico, especialmente con el Instituto de la Mujer. Para finalizar, se evalúan los resultados de estas políticas y se alude a los problemas todavía no resueltos.

Palabras Clave

Mujer, política de género, España, *mainstreaming*, franquismo, periodo democrático, Planes de igualdad de oportunidades (PIOM)

Résumé

Ce travail étudie les transformations du rôle de la femme dans la société espagnole. Dans la première partie, sont analysées la politique de genre et la stratégie du *mainstreaming* de genre. Dans un deuxième temps l'étude fait un parcours historique par la

politique franquiste concernant le rôle attribué à la femme pour ensuite passer à l'histoire du mouvement féministe espagnol. La partie suivante est consacrée à la période constitutionnelle et démocratique qui offre un nouveau cadre institutionnel nationale et régionale pour la politique d'égalité de chances, notamment avec la création des Instituts de la Femme. En fin la dernière partie est consacrée à l'évaluation des résultats de ces politiques et aux problèmes que celles-ci n'ont pas encore résolu.

Mots Clés

Femme, politique genre, Espagne, *mainstreaming*, franquisme, période démocratique, égalité de chances

MATILDE ALONSO ELIES FURIO

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más destacables en el cambio de la sociedad española desde los últimos 30 años es el papel que las mujeres desempeñan en la sociedad. Un nuevo papel de mayor protagonismo e integración en el terreno político, social y económico que en los principios del siglo XXI y que es perceptible en el conjunto nacional de mujeres. Si bien es cierto que se arrastran aún comportamientos característicos de épocas pasadas, sobre todo en las mujeres de más edad y que corresponden a generaciones que vivieron el franquismo en su vida adulta o que recibieron su educación bajo ese período. Así y todo, este comportamiento no se puede generalizar ya que muchos grupos y colectivos de mujeres de esas generaciones han avanzado hacia posiciones más actuales en lo que se refiere a la igualdad de los sexos. Sin embargo, el cambio mayor emana del comportamiento activo de las mujeres más jóvenes y está teniendo una enorme incidencia en la sociedad española.

No debe olvidarse que, en la actualidad, hay más mujeres que hombres cursando estudios universitarios, que por primera vez en la historia de España, se ha igualado la tasa de actividad de las mujeres más jóvenes con la de los hombres de su misma edad, que las mujeres comienzan, aunque con dificultades, a ocupar puestos de relevancia. La participación de la mujer en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, sí, al menos, representativas de un avance muy significativo. Son síntomas evidentes de que la sociedad española está consiguiendo salvar lo que ha venido denominándose discriminación de género.

La Constitución Española de 1978 estableció el principio de igualdad y no-discriminación e instó a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, y para que los obstáculos que la impidieran y dificultaran su plenitud, fueran sobrepasados. Estos objetivos se han plasmado en la puesta en práctica de políticas, programas y actuaciones que se han intensificado en los últimos años, para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real y de hecho.

Sin lugar a dudas, todo ello ha contribuido a la obtención de excelentes resultados. No obstante, el camino a la total integración de la mujer no ha podido satisfacer todavía las aspiraciones de la plena igualdad con el hombre, y, por ejemplo, las tasas de paro femenino siguen superando las masculinas en todos los cohortes, el trabajo doméstico y el cuidado de los niños y ancianos siguen reposando en la mujer en mayor grado que en el hombre y, en general, se aprecian aún ciertas barreras sociales que dificultan la completa realización de las mujeres en el triple ámbito familiar, personal y profesional.

Este trabajo aborda el estudio de las transformaciones experimentadas en el papel de las mujeres en la sociedad española y combina una perspectiva analítica y un estudio empírico-descriptivo de los hechos y problemáticas más relevantes. Por ello, se analiza, en primer lugar, el enfoque de género, sustrato teórico de gran parte de los estudios actuales sobre el papel de la mujer en la sociedad y la estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea que se conoce como *mainstreaming* de género. En segundo lugar, se hace un recorrido histórico de la situación de la mujer en España durante el franquismo y del movimiento feminista español del tardo franquismo y de la transición democrática. Posteriormente, se estudian las políticas de igualdad de oportunidades del período democrático con la creación de un nuevo marco institucional nacional y autonómico, especialmente con el Instituto de la Mujer. Para finalizar, se evalúan los resultados de estas políticas y se alude a los problemas todavía no resueltos.

2. EL ENFOQUE DE GÉNERO Y EL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

2.1. EL ENFOQUE DE GÉNERO

Las cuestiones de género se han ido expandiendo en los últimos años a todas las ciencias sociales porque los estereotipos y las funciones asignados a las mujeres y a los hombres están presentes en todos los órdenes de la vida social, como por ejemplo, las relaciones laborales, la participación política, la inserción en la educación y la cultura, las funciones en la familia, etc. Todo lo que hacen las mujeres y los hombres en la vida de las sociedades modernas.

El concepto de género proviene del feminismo, y aporta grandes avances epistemológicos, ya que se pasa a hablar de la mujer, a incorporar el saber de las mujeres en todas las perspectivas del saber social y, posteriormente, a hablar de género y a señalar las relaciones de género como un aspecto fundamental de todas las sociedades actuales o del pasado, que habrá de tenerse en cuenta en todos los análisis teóricos. El género, las relaciones entre hombres y mujeres, se convierten en una cuestión central de estudio desde diferentes perspectivas de estudio (antropológico, histórico o sociológico). La teoría de género sostiene que hay que aplicar como herramienta heurística central la diferencia entre el sexo como hecho biológico y el género como hecho social. La perspectiva de género permite tener en cuenta a las mujeres y a los hombres en la sociedad y superar el “victimismo” y el revanchismo en que a veces había caído el pensamiento feminista¹.

¹ El género es una palabra que en el pensamiento feminista supone un elemento clave. Surge a partir de la idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales, y destacan, de entre sus objetivos, que se la propuesta de erradicar el prejuicio de que la biología femenina determina lo femenino, en tanto que lo cultural o humano es una creación masculina. La perspectiva de esta tipología de estudios surge en Estados Unidos en la década de los 70 con el resurgir del movimiento feminista, y en España llega como corriente teórica una década después. Estos estudios que se han incorporado a los estudios sociales en el último tercio del siglo XX, tienen, sin embargo, raíces históricas. En el siglo XVII Poulain de la Barre sostenía que la idea de la desigualdad social entre hombres y mujeres radicaba en la desigualdad social y política y no en la desigualdad natural. En el siglo XVIII, con la Ilustración el término se consolida con el descubrimiento de que la desigualdad no es un hecho natural sino

Así, la dimensión de género es la representación de todo aquello que en hombres y mujeres es producto de procesos sociales y culturales, y se diferencia del sexo, que es una dimensión biológica. El género es considerado como principio de la organización social, está imbricado en ella, atraviesa todos los niveles de producción y reproducción material e ideológica de cada sociedad concreta. Por ello, la investigación feminista considera indisociable el análisis de los símbolos y significados de los componentes estructurales de las instituciones y la economía política. En este sentido, las relaciones de género son el significado social de lo masculino y lo femenino y de los comportamientos y actividades que se consideran apropiados para los miembros de cada sociedad. Las relaciones de género corresponden a relaciones sociales que reproducen los modos de relación entre las categorías sociales de hombres y mujeres a través de toda la organización social.

En el transcurso de los roles femeninos y masculinos, los primeros se encuentran en proceso de imbricación entre tradición y cambio, y los segundos en el proceso del mito de la masculinidad y la ruptura. Los roles femeninos han sufrido una serie de cambios y transformaciones que han puesto de manifiesto las nuevas actitudes y conductas femeninas tras la incorporación y participación de la mujer en el mercado de trabajo y las aportaciones del feminismo. Los modelos de roles que están en proceso de transformación requieren unos tiempos dentro de unos espacios en los que se vaya acoplado el ensamblaje e institucionalización de los nuevos con los que ya están asentados. Durante este periodo los roles innovadores están sometidos a una fuerte presión y oscilaciones hasta que dure el acoplamiento.

Los valores asociados al rol femenino han sido tradicionalmente los de cordialidad, compasión, sensibilidad y cuidado y están encaminados hacia las personas y las relaciones entre ellas. El estereotipo que subyace se basa en ser amables, sensibles tranquilas y capacitadas para exteriorizar la ternura ya que este es el valor que conforma su personalidad. Estos valores entran en conflicto con las nuevas funciones y tareas que las mujeres emprenden en el siglo XX. El nuevo prototipo de mujer se encarna en la ejecutiva, la profesional, la directiva, militar, la ingeniera, la científica,... que empiezan a ocupar áreas de trabajo que siempre habían desempeñado hombres. A partir de aquí todo un proceso tiene lugar para combinar la maternidad y las funciones tradicionales restantes con la actividad laboral y que necesitan equilibrarse sustentadas por los cambios en los roles masculinos y la infraestructura de la sociedad (guarderías, trabajo a tiempo parcial, jornadas partidas, permiso de maternidad).

Respecto a los roles masculinos se observa que los valores predominantes ha sido los de competencia, afirmación de sí mismo, control emocional, fortaleza física y de valores. Esos valores fructifican en la necesidad de mantener a la esposa e hijos y tener éxito. La dificultad de alcanzar esos objetivos en la vida cotidiana confluye en el denominado machismo especialmente para demostrar a las demás personas que el hombre es portador de esos valores. Para adaptarse al estereotipo masculino, el hombre debe orientar su comportamiento hacia la agresividad, la ambición y el afán de poder.

histórico, pero en el siglo XIX se frena el ímpetu de la rebelión de las mujeres feministas de la Revolución Francesa y adquieren fuerza las ideas de Rousseau acerca de las tareas naturales de la esposa y madre, lo que afianza la misoginia de romántica, que chocará con las movilizaciones sufragistas de finales de siglo.

2.2. EL CONCEPTO DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea se conoce como *mainstreaming* de género que, en España, se ha traducido con el término “transversalidad”. El *mainstreaming* de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Beijing en 1995. La Plataforma de Beijing requiere a los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente. La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa del *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Siguiendo a Lombardo (2003), la definición del *mainstreaming* se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea y en ella destacan cinco elementos clave en la estrategia de su puesta en funcionamiento:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente. Esta última requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al *mainstreaming* y a otros instrumentos. Además se exige la aplicación de una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro.
2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante. Esto significa abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como la educación o el transporte. Por lo tanto, el *mainstreaming* significa que los problemas de igualdad de género tendrían que ser tratados dentro del trabajo en la educación, o en el transporte; esto es, en toda política o actuación.
3. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones. El *mainstreaming* de género requiere conseguir la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Un número siempre creciente de provisiones de la Unión Europea sostienen la necesidad de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones y en los comités y grupos de expertos de la Comisión.
4. La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres como la social y familiar, con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial. Se necesitan pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres hayan

tenido prioridad sobre otros objetivos importantes en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.

5. Un cambio en las culturas institucional y organizativa. Tres aspectos se pueden destacar en este cambio: a) Un cambio en el proceso político para que los actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género. b) Un cambio en los mecanismos políticos entre todos los ámbitos, departamentos y niveles (nacional, regional y local) políticos y el uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en todas las políticas, hacer un seguimiento y evaluarlas desde la perspectiva de género. c) Un cambio en los actores que participan en el proceso político requiere la participación de expertos en igualdad de género al lado de los actores ordinarios.

El *mainstreaming* de género ha sido recogido en el derecho comunitario en dos artículos del Tratado de Ámsterdam, tres Programas de Acción Comunitarios y un número creciente de actos legislativos.

El *mainstreaming* de género se mencionó en el Tercer Programa de Acción Comunitario sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comisión Europea (1991-1995), pero ha sido recogido más plenamente en el Cuarto y Quinto Programa de Acción de la Comisión para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000 y 2001-2005).

El Parlamento Europeo se ha mostrado muy activo en el seguimiento de la aplicación de la estrategia del *mainstreaming*. En 1999, el Comité para los Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo comenzó a investigar el compromiso de los Comisarios hacia el *mainstreaming* de género a través de cuestionarios y audiencias públicas.

El Quinto Programa para la igualdad de género (2001-2005) de la Comisión es otro avance en esta dirección debido a que incluye cinco objetivos estratégicos cuya realización debe ser evaluada. En definitiva, parece que los organismos de igualdad de la Comisión y Parlamento europeos se han activado para asegurar que los altos cargos de estas instituciones apliquen de forma más efectiva el *mainstreaming* a través de herramientas de seguimiento y evaluación.

Así pues, desde la introducción del *mainstreaming* de género por parte de las Naciones Unidas antes y de la Unión Europea después, este concepto ha entrado a formar parte de la política nacional. Sin embargo, según las expertas el ‘cambio de agenda’ (*agenda-setting*), que implica la transformación y la redirección de la misma agenda política requeriría transformaciones en las estructuras y en los procesos de toma de decisión, en la articulación de los objetivos, en la prioridad dada a los temas de género entre otros asuntos relevantes y, en general, un replanteamiento de las configuraciones institucionales que apoyan la presente división del poder en la toma de decisiones.

La puesta en juego del *mainstreaming* de género es una revolución en las relaciones humanas, políticas y laborales que tiene que ser asumida por todos los actores que participan en la elaboración, adopción e implementación de medidas políticas en los niveles europeo, nacional, regional y local.

3. LA MUJER ESPAÑOLA DURANTE EL FRANQUISMO

En España, las políticas en contra de la discriminación de las mujeres surgen en la segunda mitad de los años 70, en plena transición de la dictadura franquista a la democracia. El franquismo había hecho perdurar un modelo patriarcal que otros países occidentales ya habían dado por caduco. Franco murió en el año 1975 después de 40 años de poder dictatorial y de ideología de total subordinación femenina. Las mujeres, además de no tener derechos políticos ni económicos, estaban sujetas a normas patriarcales estrictas.

Para imponer estas normas, el franquismo empleó las leyes y medidas políticas, la educación y la socialización. También se eliminaron todas las leyes igualitarias que procedían de la República y sólo en el segundo periodo del franquismo, cuando el desarrollismo se puso en marcha, se introdujeron algunos cambios, sobre todo referidos a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El control ideológico estaba a cargo de la Sección Femenina de la Falange, la cual tenía como objetivo principal controlar a la población femenina.

El Fuero del Trabajo de 1938 devolvió a casa a la mujer trabajadora al casarse por medio de la dote, una compensación económica, que junto al subsidio familiar, los bonos por los hijos, que se pagaban a los hombres, remataron el cambio, que estaba muy fundamentado en la religión católica. Las leyes republicanas del divorcio, el aborto y cualquier tipo de contracepción pasaron a ser sancionadas con fuertes penas jurídicas y morales. Una vez que la mujer estaba fuera de la casa paterna, se les obligó a pedir permiso al marido para ocupar un empleo remunerado, hasta conseguir que sólo el 8% trabajase. El régimen franquista mantuvo estas medidas hasta que el turismo irrumpió en la economía española e hizo necesario el trabajo y la colaboración de la mujer, entonces se flexibilizaron algunos aspectos y la prohibición legal de trabajar para las mujeres casadas fue abolida.

En el terreno de las políticas sociales, los avances del franquismo hacia un incipiente Estado del Bienestar de finales de los años 60, tenían como receptores a los hombres, considerados como los cabeza de familia, las mujeres sólo disponían de derechos derivados.

Medidas de política para la familia y la mujer:

1. se deroga la ley del divorcio (1938)
2. se penaliza el aborto y la contracepción (1941)
3. se crea el Plus Familiar (pagado al hombre) que se establece como un complemento salarial (1942)
4. se establece los bonos por los hijos (pagados al hombre) para favorecer el aumento de natalidad (1943)
5. se reinstauran las referencias legales a los crímenes pasionales, adulterio y amancebamiento (1944)
6. las mujeres casadas deben pedir permiso para trabajar a sus maridos (1946)

En materia educativa, se prohibió la coeducación en las escuelas primarias y se volvió a la educación separada por sexos, al mismo tiempo que se incluyeron en los programas de las niñas asignaturas obligatorias sobre el hogar y el trabajo doméstico. Esta

situación se mantuvo hasta los años 70, aunque el proceso de ampliación de la educación para toda la población benefició también a las mujeres. Así, la flexibilización de la organización patriarcal de la dictadura propició que se admitiera a las mujeres en la carrera judicial y litigar en las Magistraturas de Trabajo sin necesidad de tener permiso del marido.

Medidas de política educativa:

1. supresión de la coeducación (1936)
2. se institucionaliza la asignatura obligatoria para las muchachas españolas de la ciencia doméstica y su enseñanza se confía a la Sección Femenina (1939)
3. se hace obligatorio el Servicio Social para las mujeres (1940)
4. se hace obligatorio el examen del Hogar para las mujeres que quisiesen un título universitario (1944)

La doctrina del franquismo inculcaba la inferioridad de las mujeres respecto al hombre, el cual tenía derecho a ejercer un poder casi total sobre ella. Este papel configuraba la identidad de las mujeres y cualquier reivindicación sobre la igualdad era condenada abiertamente. El papel de mujer era el estereotipo de madre y ama de casa y el del hombre el ser el proveedor material para la familia. Este adoctrinamiento no varió sustancialmente en el periodo de apertura del franquismo, sin duda la religión era una fuente de legitimación de este estereotipo de feminidad, pero el régimen a través de la Sección Femenina reivindicaba en los primeros 40 que la inteligencia es cosa de hombres y que una mujer no ha realizado nunca una invención mecánica, ni ha tenido el genio de la creación musical... La Iglesia apuntaba, en 1938, por boca del Cardenal Gomá, primado de España, que las virtudes sociales de las mujeres son la modestia, la abnegación y la generosidad; en 1959, la Comisión Episcopal condenaba como un pecado muy grave cualquier desviación del fin principal del matrimonio que es la fecundidad y por supuesto la contracepción de cualquier tipo. El discurso continuaba intacto en 1972, la iglesia por la vía de sus canónigos advertía que debía evitarse a todo trance que la mujer quiera ser igual que el hombre y que en sustituya la delicadeza esencial de su psicología por procesos intelectuales.

Algunos ejemplos de frases de adoctrinamiento franquista respecto a la condición de la mujer²:

“las mujeres nunca descubren nada; les falta talento creador, reservado por Dios para inteligencias varoniles; nosotras no podemos hacer nada más que interpretar lo que los hombres nos dan hecho” (1942);

“la mujer se somete sin dolor y sin amargura a jefaturas masculinas, aun en el caso de reconocer la carencia de dotes de mando en la persona que lo ejerce” (1947);

“un mundo gobernado por mujeres sería un mundo al revés de como Dios lo planeó. Lo que Dios hizo, no lo cambien las mujeres” (1960);

“la función social de la mujer es la de servir en su hogar en aquellas funciones que el hombre no puede desempeñar porque está en otros menesteres” (1961);

² Ver Astelarra (2005), p 106 y ss.

“la docilidad de la mujer se traduce en el plano amoroso por un afán de someterse, y en el plano social, por una desconfianza sistemática ante todo afán renovador” (1963);

“cometería un error la esposa que quiera arrogarse en el hogar el papel de directora” (1968).

Durante la dictadura, la mujer es considerada sentimental, tonta, generosa y servicial, virtudes necesarias para asumir lo que debe y puede hacer en la vida: ser esposa, madre y ama de casa. Cualquier aspiración diferente va contra la naturaleza y es pecado. De hecho, el franquismo da rienda suelta a la teoría según la cual la mujer siente repugnancia por la abstracción e inclinación por la puericultura, la decoración y el arte. Por otra parte, la docilidad atribuida a la mujer configura un sistema de poder masculino en el plano social y amoroso, y un combate al feminismo digno de los peores horrores. Este adoctrinamiento acompañó los cuarenta años de dictadura hasta los mismos años 70. Sin embargo, a partir de los años 60, los cambios sociales y económicos del segundo periodo del régimen, combinado con el impacto del turismo revolucionó las ideas y las costumbres y en 1975 cuando Franco murió, España era muy diferente de los textos que el régimen había producido para convencer de la inferioridad de la mujer y de la afición a no ser en esta vida nada más que madre y esposa. Existía en esa época una generación joven con ideas progresistas que aspiraba a grandes cambios sociales y que contribuyó a que el régimen de Franco no pudiera sobrevivir al dictador y que la transición hacia la democracia comenzara.

4. EL MOVIMIENTO FEMINISTA ESPAÑOL DE LA TRANSICIÓN POLÍTICA

Desde finales de los años 60, importantes colectivos de mujeres se organizaron como movimientos feministas y de oposición al régimen. Estos grupos fueron muy visibles en la transición y sus demandas se incorporan en la agenda política. El Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), creado en 1965, fue uno de los más importantes por la gran cantidad de mujeres independientes que agrupó, estaba vinculado al Partido Comunista de España. A partir del MDM y otros muchos pequeños colectivos feministas, se consolidó el Movimiento Feminista español de los años 70.

El objetivo del MDM era impulsar la organización de las mujeres españolas para que se interesaran por los problemas generales del país, en especial la demanda de democracia, al mismo tiempo que se trataban problemas específicos de la mujer. Los ejes de trabajo se centraban en las condiciones de vida de las amas de casa de los barrios populares, afectadas por problemas de falta de equipamiento en los barrios, la discriminación de la mujer en la educación, el acceso de las mujeres al trabajo, la eliminación de normas protectoras que impedían el acceso de las mujeres al mercado laboral y la reforma del Código Civil en los aspectos que sancionaban la inferioridad legal de las mujeres.

Durante los primeros años, muchas de sus miembros decidieron ingresar en la Asociación de Amas de Casa, una asociación legal que dependía de la Sección Femenina de la Falange. Cuando fueron expulsadas, continuaron el movimiento en la clandestinidad y muchas fueron detenidas en 1968 junto con una gran cantidad de dirigentes políticos y sindicales de la oposición. En 1974, el MDM y otras organizaciones de mujeres

organizaron una serie de actos para conmemorar el Año Internacional de la Mujer. Para ello contaron con el apoyo de la UNESCO que les dio cobertura legal.

El periodo de la transición se desarrolló en varias etapas. La primera fue desde la muerte de Franco en 1975 hasta la celebración de las primeras elecciones libres en junio de 1977. En este periodo las instituciones franquistas se auto-disolvieron, los partidos políticos fueron legalizados y se convocaron elecciones. La segunda etapa se extiende desde junio de 1977 hasta la aprobación de la Constitución de 1978. En este periodo las fuerzas políticas pactaron la elaboración de una Constitución que sirviera de marco para el establecimiento de la nueva organización democrática del Estado. La tercera etapa se puso en marcha, una vez aprobada la Constitución, con la convocatoria de nuevas elecciones a partir de las cuales se inició el proceso de construcción de las instituciones públicas y de promulgación de una legislación en materia de género que se adecuara a la nueva ordenación constitucional. En este periodo se produjo el intento de golpe de Estado de febrero de 1981, en el que sectores de las Fuerzas Armadas ocuparon el Congreso de los Diputados en la ceremonia de investidura del un nuevo Presidente de Gobierno. La movilización ciudadana y la participación del Rey hicieron fracasar el objetivo de los golpistas que era acabar con el proceso democratizador. Al año siguiente, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) ganó las elecciones con mayoría absoluta, permitiendo la alternancia de gobierno que puso fin a la transición política española.

El periodo de la transición fue un marco político propicio para el movimiento feminista español pues el interés que el tema de la mujer despierta hace que los partidos políticos creen organizaciones de mujeres. Entre 1975 y 1976, con la organización de las Primeras Jornadas de Liberación de la Mujer y las Jornadas Catalanas de la Mujer se consolida el movimiento feminista que celebra las primeras jornadas en la semiclandestinidad con la asistencia de 500 mujeres. Las segundas jornadas concentraron cerca de 4.000 mujeres y propiciaron un intenso debate sobre feminismo, política, educación, trabajo, sexualidad... El impacto sobre la opinión pública fue importante tanto por la asistencia masiva de público como por los temas tratados, y aunque muchos medios de comunicación reaccionaron con hostilidad, los partidos políticos aceptaron, en mayor o menor medida, la existencia de feministas en su seno. El movimiento feminista español era similar a los europeos y las tendencias que se perfilaban eran por un lado, el feminismo radical, que rechazaba cualquier militancia que no fuera la del feminismo y, por otro, el de doble militancia que aceptaba la doble militancia en el movimiento feminista y en un partido político. Para el movimiento radical, la participación en las instituciones era inviable ya que todas tenían rasgos patriarcales, mientras que el movimiento no radical consideraba que había que actuar en las instituciones para reformarlas.

El debate ideológico del feminismo tuvo dos momentos diferenciados, en el primero, el feminismo elaboró su cuerpo ideológico y político y cobró legitimidad. Así, ningún partido de izquierdas siguió afirmando públicamente que el feminismo era un fenómeno burgués que debía ser rechazado, como había hecho hasta entonces. Aunque el apoyo que recibía el movimiento feminista desde los partidos era, en muchos casos, escaso, las propuestas feministas dieron lugar a programas de actuación que fueron asumidos por los partidos cuando llegaron al Congreso y la Administración tanto central como local.

En los años siguientes el movimiento creció y surgieron grupos en todas las regiones, se abrieron bares, librerías, editoriales y grupos de estudio feministas, se

promovieron charlas en sindicatos, asociaciones de vecinos, universidades, centros culturales y demás organizaciones ciudadanas. Especialmente importante fue el impacto que tuvo en los medios de comunicación, que cubrían las actividades feministas y en cuyas páginas se expresaron muchas veces las propuestas.

Finalmente se creó la Coordinadora Feminista estatal que partiendo del análisis de la desigualdad de las mujeres solicitó a los poderes públicos que impulsarán políticas a favor de la igualdad. En esta etapa se crearon centros de planificación familiar en Madrid y Barcelona desde donde se informaba sobre anticonceptivos y se orientaba a las mujeres que querían abortar para poder viajar a los países en que el aborto era legal, principalmente a Londres.

5. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS PRIMEROS GOBIERNOS DEMOCRÁTICOS

5.3. EL PERIODO CONSTITUCIONAL

Después de las elecciones de 1977, se discutieron los derechos jurídicos que las mujeres reivindicaban para ser incorporados a la Constitución que se debatía en el Congreso de los diputados en esos momentos y al mismo tiempo se analizaban las leyes que debían ser modificadas. Si bien la Constitución no recogería todas las demandas que las feministas habían impulsado, la existencia del movimiento de mujeres tuvo muchas repercusiones en las instituciones. Así, en los sindicatos, las universidades y los medios de comunicación... se crearon grupos de estudio sobre la mujer, impulsados por las feministas. En 1977, el gobierno de la Unión de Centro Democrático (UCD) decidió la creación de una Subdirección de la Condición Femenina, dependiente del Ministerio de Cultura, para promover la promoción de la mujer.

En 1978 un tema movilizó de forma unitaria el movimiento feminista español: el juicio en Bilbao contra unas mujeres acusadas de haber realizado un aborto. Las mujeres juzgadas eran todas de baja condición social, con varios hijos y con precarias situaciones personales, lo que dio un gran dramatismo a la situación e hizo mella en la opinión pública. El movimiento feminista elaboró un manifiesto con 5.000 firmas, entre las cuales había personalidades de la vida política, social y cultural que manifestaban haber abortado o colaborado en abortos, una gran movilización que dio como resultado la suspensión del juicio. El éxito de este acontecimiento aglutinó y dio nueva fuerza al movimiento feminista español que celebró en 1979 otras jornadas feministas en Granada que reunió a 3.000 mujeres. El feminismo seguía teniendo un gran poder de convocatoria, pero la unidad del movimiento estaba lejos de producirse y, sobre todo a partir de entonces, los diferentes grupos feministas decidieron organizar sus propias jornadas y plataformas de debate.

A principios de los años 80 muchos grupos feministas desaparecieron, las coordinadoras entraron en crisis y ya no se volvieron a organizar jornadas masivas como las de la transición. Sin embargo, no decayeron los programas de las instituciones y continuaron las actividades de estudio y desarrollo de políticas, un trabajo institucional que fue fruto del desarrollo del movimiento feminista dentro de los partidos de izquierda con representación parlamentaria.

Hay que observar que en la implementación de las políticas de género y la construcción de la maquinaria institucional en España ha destacado el papel jugado por las organizaciones supranacionales, en primer lugar Naciones Unidas. Así, durante el periodo del gobierno de UCD en la transición, la participación en la década de la Mujer de Naciones Unidas (1975-1985) fue un buen marco para comenzar el trabajo de la igualdad. Inicialmente muchas feministas no apoyaron a la Subdirección de la Mujer creada por el gobierno pero se decidieron a participar cuando la Subdirección abrió una convocatoria para debatir cuáles debían ser sus acciones. Así es como se decidió apoyar la década de la Mujer impulsada por Naciones Unidas, asumir sus propuestas y participar activamente en la Conferencia de Copenhague de 1980. La preparación del informe español permitió analizar la realidad de las mujeres en españolas a partir del cual se pudieron proponer medidas y políticas de actuación.

Sin embargo, la más importante aportación de este periodo fue la aprobación de la Constitución del 78. Para su redacción, las fuerzas participantes consensuaron acuerdos que estuvieran por encima de las diferencias. Un ejemplo de ello fueron los Pactos de la Moncloa en torno a las políticas de renta y Acuerdo Nacional sobre el Empleo, que garantizaba la participación institucional de los sindicatos democráticos. En materia social, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores y se crearon institutos independientes a cargo de la salud, la política social y el empleo. En el terreno de la familia, se eliminaron las leyes conservadoras de la dictadura y se aprobó una ley de divorcio, la igualdad de derechos de los cónyuges en el matrimonio y la igualdad de derechos entre los niños y las niñas nacidos dentro y fuera del matrimonio. Las políticas hacia la mujer contemplaron el principio de igualdad entre los sexos al tiempo que se iniciaba el debate sobre las medidas propuestas por las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

La Constitución puso fin al franquismo también en este terreno abordando la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 14. Otros artículos sirvieron también de base para las políticas de igualdad de oportunidades al acordar que los poderes públicos debían promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas fuera una realidad, removiendo los obstáculos que impidieran su plena participación en la vida pública, económica, cultural y social. La Constitución aprobó también que la Declaración Universal de Derechos Humanos debiera ser la base de las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades. La Constitución era un nuevo marco desde el que se iba a tratar la discriminación de las mujeres heredada del franquismo y una de las medidas más visibles de este nuevo entorno fue el levantamiento de la prohibición de la contracepción.

Algunos artículos de la Constitución de 1978 referentes al principio de igualdad de trato de la mujer:

- Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida pública, económica, cultural y social.
- Artículo 10.1: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

- Artículo 10.2: Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por España.
- Artículo 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Artículo 23.1: Los ciudadanos tienen derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

Políticas para la familia y la mujer:

- Principio de igualdad de derechos para mujeres y hombres.
- Debate para la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de la Naciones Unidas (1979).
- Ley del divorcio (1981).
- Igualdad de derechos de las niñas y los niños nacidos dentro y fuera del matrimonio (1981).
- Igualdad de derechos de los cónyuges en el matrimonio (1981).

5.4. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS

El Partido Comunista de España (PCE) siempre mantuvo una gran vinculación con el MDM, aunque el partido como tal nunca manifestó el apoyo de forma explícita, ni tuvo un gran interés por la problemática de la mujer, pero a pesar de esa falta de interés, el PCE apoyó desde la clandestinidad al MDM, y entre 1977 y 1978, las comisiones de la mujer organizaron charlas en las que se estima que participó un 50% de las militantes del partido. En todo caso, y aunque no se solían incluir los temas de feminismo en la vida de las organizaciones de base, las charlas rompieron el anti-feminismo que caracterizaba a muchos militantes, tanto hombres como mujeres lográndose una cierta legitimidad para el feminismo, sobre la base de deshacer prejuicios y estereotipos existentes.

En el PCE, la autonomía de la Comisión de la Liberación de la Mujer tenía mayor margen de maniobra, pero en el Décimo Congreso del PCE, la crisis general del partido afectó a la Comisión de la Liberación de la Mujer ya que las feministas se encontraban vinculadas a los sectores renovadores dado que sus reivindicaciones estaban relacionadas con las demandas de cambios en la estructura del partido y con la democratización interna. Todo ello provocó un conflicto que hizo a muchas feministas abandonar el PCE. A pesar de ello, la Comisión que salió del Congreso fue muy activa e hizo muchas propuestas de ley (por ejemplo, la ley del aborto), además de llevar a cabo un importante trabajo con los grupos de mujeres de las corporaciones municipales.

Se puede decir que si las feministas del PCE lograron sensibilizar al partido en este tema y que se asumiera sus reivindicaciones, el obstáculo mayor se planteó cuando se trasladó la visión feminista para hacer frente a los problemas globales y el feminismo se convirtió en un planteamiento que cuestionaba una forma de hacer política. Esta demanda

puso a las feministas de nuevo en contradicción con el funcionamiento del partido y el debate sobre la transformación del PCE terminó por empujar a diversos sectores a abandonarlo.

El otro gran partido de izquierdas de la época es el Partido Socialista Obrero Español (PSOE). En este partido las militantes feministas propusieron la creación de una comisión en 1976 denominada Mujer y Socialismo, pero el partido no era muy receptivo al feminismo y los prejuicios y estereotipos se revelaron como un obstáculo a la formación e información sobre la igualdad entre los sexos. Existía un ostentoso rechazo hacia el tema del feminismo entre la ola de militantes que recibió el PSOE después de las primeras elecciones. Entre los militantes viejos había una mayor receptividad y aunque reacios, eran más susceptibles a los argumentos que mostraban la discriminación de las mujeres en el propio partido. Entre las mujeres del partido también existía cierto temor a ser identificadas con la Comisión ya que temían el rechazo en el partido. Por parte de los dirigentes del partido tampoco había apoyo. Así, en 1979, en las elecciones legislativas, a pesar de que Mujer y Socialismo había propuesto muchas mujeres para las listas electorales, la presencia femenina fue muy escasa y este hecho provocó que Carlota Bustelo, diputada y feminista reconocida, resolviera abandonar la lista de Madrid, en la que iba en un puesto seguro. No obstante, los resultados que se consiguieron en las elecciones municipales fueron mejores y el triunfo socialista permitió la realización de un trabajo en los Centros de la Mujer en el ámbito de los ayuntamientos.

Mujer y Socialismo debatió también el tema de la lucha por el poder dentro del partido. Para algunas mujeres socialistas se debía diseñar una estrategia para alcanzar el poder en el seno del PSOE y para otras se debía huir de este comportamiento masculino. Sin embargo, en la medida que el PSOE crecía, la competencia interna aumentaba y sin una estrategia coherente, Mujer y Socialismo quedó marginada de los centros de decisión del partido pero no por ello las feministas socialistas se desvincularon del partido. En la medida en que los conflictos entre las feministas que reivindicaban una única militancia feminista y las que apoyaban la doble militancia se radicalizaba, las feministas socialistas se decantaron por salir de ese marco pues temían que el movimiento feminista se desvinculaba de la realidad de la mayoría de las mujeres españolas.

En 1982, el triunfo del PSOE cambió el panorama ya que si en el programa electoral no había incluido ninguna propuesta concreta sobre la lucha contra la discriminación de la mujer, una vez llegado al gobierno, el PSOE decidió que se incluyera como área de trabajo importante y fue Carlota Bustelo la que a pesar de la renuncia de ir en una lista electoral, se hizo cargo de hacer una propuesta institucional que fue la creación del Instituto de la Mujer. Una medida de gran alcance que institucionalizó las políticas de igualdad. El Instituto de la Mujer se convirtió en una referencia para conocer cuál era la realidad de las mujeres y cuáles sus reivindicaciones. Para los medios de comunicación, el Instituto fue la fuente de su información más importante, para algunas corrientes del feminismo, el Instituto usurpó el lugar del movimiento feminista y, para otras corrientes, el Instituto sirvió para que el feminismo se extendiera a sectores más amplios de mujeres. El siguiente paso fue la creación de Institutos de la Mujer en las Comunidades Autónomas.

La llegada al gobierno del Partido Popular (PP) no produjo cambios sustanciales en lo que respecta a estas políticas, que se convirtieron en una política de Estado. Si bien es cierto que las feministas y el movimiento feminista tradicionalmente se había vinculado con

los partidos de izquierdas, de cuyas políticas surgiría el Instituto de la Mujer y las políticas de igualdad, la alternancia de gobierno no comportó una redefinición radical del marco institucional. El Partido Popular, un partido surgido en parte del franquismo y convertido en una derecha democrática, no cambió la política respecto a la mujer y asumió que la discriminación de las mujeres no debería existir y había que contribuir a eliminarla. En definitiva y aunque ello no significa negar la existencia de problemas y situaciones no resueltas, el mantenimiento del cuadro institucional por parte del gobierno de centro derecha confirma el hecho de que las políticas de género formaban parte de las políticas de Estado. Cada partido en el gobierno podría darle su propia orientación ideológica, sin menoscabar el reconocimiento de la necesidad de una acción pública a favor de la igualdad de género.

5.5. EL INSTITUTO DE LA MUJER

En Diciembre de 1978, la promulgación de la Constitución Española supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores del ordenamiento jurídico español. Pero para que sea posible el acceso de las mujeres a la igualdad no son suficientes los cambios legislativos sino que es necesario remontar y sobrepasar los obstáculos para que éstas participen en la cultura, el trabajo y la vida política, económica y social. Así, se creó por Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, que se reestructuró en mayo de 1997. Desde el año de su creación en 1983, el Instituto de la Mujer asume como objetivos el cumplimiento y desarrollo de las políticas encaminadas a promover las condiciones que posibiliten de modo efectivo la igualdad de sexos y la participación de la mujer en la vida pública, cultural, económica y social. Para ello se han impulsado dos líneas básicas de actuación: por una parte, la creación de programas y servicios de información, formación y atención a mujeres; y, por otra, una serie de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración. El Instituto dependió del Ministerio de Cultura hasta que en 1988 pasó a formar parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Actualmente, el Instituto de la Mujer es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Su finalidad y objetivos continúan dirigiéndose, por un lado, promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Es el organismo del Gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. El elemento diferencial respecto a períodos anteriores se encuentra en el protagonismo que, en la sociedad española y en el propio Instituto, ha cobrado la lucha contra la violencia de género.

La creación del Instituto por medio de una ley le dio estabilidad pues su supresión o modificación exige la aprobación de una nueva ley. Además, esta modalidad animó la creación los Institutos de la Mujer de las Comunidades Autónomas, los cuales vieron la luz paulatinamente a partir de 1986. En los primeros 90, todas las Comunidades contaban con su propio Instituto y, por tanto, con un marco institucional con el que erigir una política de género.

Cuadro 1 Organismos de Igualdad en las Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Organismo	Año
Andalucía	Instituto Andaluz de la Mujer	1988
Aragón	Instituto Aragonés de la Mujer	1993
Asturias	Dirección General de la Mujer	1993
	Instituto Asturiano de la Mujer	1999
Balears	Comisión Interdepartamental de la Mujer	1990
	Institut Balear de la Dona	2000
Canarias	Instituto Canario de la Mujer	1994
Cantabria	Agencia de Promoción de la Mujer	1986
	Dirección General de la Mujer	1991
Castilla-La Mancha	Viceconsejería de la Mujer	1990
	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	2002
Castilla y León	Dirección General de Servicios Sociales	1991
	Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades	1999
Cataluña	Institut Català de la Dona	1989
Extremadura	Dirección General de la Mujer	1991
	Instituto de la Mujer de Extremadura	2001
Galicia	Servicio Gallego de la Promoción de la Igualdad de Oportunidades	1991
Madrid	Dirección General de la Mujer	1989
Murcia	Dirección General de la Mujer	1991
	Secretaría Sectorial de la Mujer y la Juventud	
	Instituto de la Mujer de la Región de Murcia	2002
Navarra	Subdirección General de la Mujer	1991
	Instituto Navarro de la Mujer	1995
La Rioja	Dirección General de Bienestar Social	1988
	Dirección General de Familia y Acción Social	2003
	Servicio de Mujer, Familia e Infancia, (Sección de Mujer)	
País Vasco	Instituto de la Mujer (Emakunde)	1988
Valencia	Instituto Valenciano de la Mujer	1988
	Institut Valencià de la Dona	1992
	Dirección General de la Mujer	2001

La puesta en marcha del Instituto de la Mujer estuvo a cargo de Carlota Bustelo, primera directora y militante socialista. Junto a ella, otras mujeres del movimiento feminista pasaron a formar el nivel de dirección. Posteriormente, este grupo de feministas ingresó en el PSOE y el debate sobre las actuaciones de la institución se hizo también en el seno del partido. Dada la amplia victoria electoral en las distintas convocatorias (central, autonómica y local), el PSOE disponía de una red de mujeres en cargos institucionales.

A comienzos de los 80, el hecho de que hubiese muy pocas mujeres en el Parlamento (6%) o en cargos del partido y del gobierno, propició que una parte de la demanda de igualdad y de las propuestas de acción se trasladara al seno del PSOE, lo que hizo que a partir de 1983, la corriente feminista del partido hubiera conseguido aumentar su presencia en los niveles de decisión. A lo largo de la década, se produjo un aumento de la presencia femenina, con la obtención de cargos internos y de puestos de elección en las listas. La movilización de las feministas llevó al partido socialista a promover medidas de acción positiva para conseguir una mayor representación femenina, dadas las bajas cifras

que existían en España y en la representación socialista. Todo ello supuso que, en 1986, 87% de los afiliados estaba de acuerdo en impulsar medidas para incorporar a más mujeres en cargos electos y 67% estaba de acuerdo en establecer una cuota de mujeres.

La cuota de representación femenina se estableció, en 1988, en un 25%. En el 34 Congreso del PSOE, se aprobó la democracia paritaria; es decir que ningún género podía disponer de más del 60 % o menos del 40 %. En el 35 Congreso, se acordó la consolidación de la democracia paritaria, de modo que la proporción citada 60-40 sería aplicable a la composición de las candidaturas electorales, tanto en la integridad de la lista como en el conjunto de puestos sobre los que existe previsión de resultar electos. El lobby de mujeres había funcionado aunque en muchos casos hubo dificultades y problemas derivados de la resistencia masculina y de la falta de confianza de las mujeres respecto a su propia capacidad para ocupar cargos de representación que la hacían inhibirse cuando empezaba el proceso de selección de candidatos.

En el caso del Partido Popular (PP), el proceso que condujo al aumento de la representación femenina fue diferente. En los inicios de la transición democrática, Alianza Popular tenía un discurso muy conservador con respecto a las mujeres, pero en 1989 se resolvió refundar el partido sobre bases distintas y cambiar de nombre por el de Partido Popular. Durante los años 80 y parte de los 90, la hegemonía del PSOE era casi absoluta y el PP tenía dificultades para consolidarse electoralmente y ser una alternativa de gobierno. Sin embargo, el PP era el partido que más militantes mujeres tenía (28% en 1984, frente a 12% el PSOE y el PCE), en el PP la organización de mujeres populares no era feminista y la competencia por ir en las listas era muy fuerte, en parte, por la baja votación y, en parte, por las pocas posibilidades de llegar al poder. En este contexto, las mujeres se encontraban desarrollando tareas internas fundamentalmente, aunque algunas de ellas adquirieron puestos de responsabilidad y acabaron siendo incluidas en las listas electorales. La legitimidad que tenía el tema de la mujer ante la opinión pública y la decisión de desarrollar políticas que le permitieran el crecimiento electoral, convenció al PP de las ventajas de tener un mayor número de mujeres en las listas electorales; así en 1993 y 1995 acentuó la presencia femenina en sus listas y decidió poner cabeza de lista a mujeres como candidatas para los ayuntamientos de algunas grandes ciudades y aumentar la representación en algunos parlamentos autonómicos. El triunfo del PP en las grandes ciudades y el protagonismo de las alcaldesas elegidas, dio un impulso a lo positivo que resultaba presentar mujeres y mejoró la imagen del PP y su posición como partido de centro. Pero las mujeres que se incorporaban al partido, en general, no se identificaban con posturas feministas, cosa que cambió con el triunfo electoral de 1996 pues que posibilitó una nueva perspectiva al partido sobre la problemática de la igualdad de oportunidades.

Con la llegada al gobierno, los populares tomaron la decisión de mantener el Instituto de la Mujer e implementaron políticas de igualdad de oportunidades. En 1999, por primera vez, el PP celebró el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora con un gran acto público. Sin embargo, se rechazó la existencia de un lobby de mujeres dentro del partido, es por ello que el PP y las mujeres del PP no estaban a favor de la acción positiva y el establecimiento de cuotas. Sin embargo, a pesar de actuar sin lobby y de posicionarse en contra del feminismo, algunas militantes populares se definieron como feministas, ya en los años 80 y participaron en organizaciones de mujeres. En 1996, el partido empezó a dar instrucciones para la incorporación de mujeres en las listas electorales, lo que provocó

debates internos ya que como partido de gobierno, ocupar puestos en las listas con opción a obtener responsabilidades y aumentar el número de mujeres no siempre era bien acogido por los cuadros locales del partido.

Así pues, los dos grandes partidos que gobernaron España durante dos décadas (PSOE y PP) abordaron el tema de la desigualdad entre las mujeres y los hombres, en el partido y en sus propuestas para las políticas gubernamentales. Las estrategias de intervención fueron primero de cambio estructural de la realidad española, para abandonar el modelo patriarcal franquista y, posteriormente, se trató de medidas políticas y legislativas cuyos objetivos más importantes fueron las actividades de promoción de las mujeres, fundamentalmente los derechos al empleo, la posibilidad de llegar a los tribunales en caso de conflictos y medidas de fomento del empleo de las mujeres y de protección frente al desempleo.

También se tomaron otras medidas con respecto a la familia y en el terreno de la sexualidad:

- permiso de maternidad: en 1989, la ampliación del permiso de maternidad/paternidad a 16 semanas,
- permiso para cuidar de los hijos: se aprueba el derecho a este permiso para los padres en 1989 y, se aprueban en 1999 medidas para conciliar la vida laboral con la vida familiar³;
- derecho al aborto: en 1985, se despenalizó el aborto en tres circunstancias concretas -peligro de la salud o de la vida de la madre, malformación del feto, embarazo producto de una violación-,
- acoso sexual: en 1995, se aprobó la legislación que tipifica la figura del acosador sexual dentro de los delitos contra la libertad sexual,
- la violencia doméstica: en 1999, se aprobó el Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (el I en 1998 y el II en 2001) y se modificó el código penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y la Ley de Enjuiciamiento Criminal (1999),
- Impuesto de la renta (IRPF): en 1989 se aprobó una reforma fiscal para permitir a los cónyuges presentar la declaración de la renta por separado,
- Apellidos de los hijos: en 1999, se aprobó la libertad sobre la elección del orden de los apellidos para los hijos...

Asimismo se ampliaron ciertos derechos sociales para las mujeres como la protección social, el desempleo, las pensiones. En la implementación de políticas de igualdad en España hay que destacar también el apoyo de la Comisión y del Parlamento Europeo, una vez que España se hubo incorporado a la Comunidad Europea, y que se constituyeron en referente indispensable. En este sentido, hay que subrayar los planes de

³ En 2006 se aprobó el Plan Concilia, Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración.

igualdad de oportunidades elaborados por los Institutos de la Mujer y aprobados en Consejo de Ministros o en sus equivalentes de las Comunidades Autónomas.

El Instituto de la Mujer también tenía como objetivo servir de intermediario para que todos los órganos de gobierno desarrollaran políticas en contra de la discriminación. El modelo del primer plan de actuaciones se había tomado de los programas de acción comunitaria de la Comisión de la Comunidad Económica Europea de 1981, un comité consultivo para proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la comunicación entre los Estados Miembros y las instancias que trabajaban en este ámbito. Posteriormente y para realizar este trabajo, la Comisión aprobó, en 1983, el Primer Programa de Acción (1983/85), para las mujeres de los países miembros, como una forma de impulsar sus objetivos en este terreno y de la misma forma que el apoyo europeo había servido para impulsar el Instituto de la Mujer y sus actuaciones, el modelo del programa europeo fue esencial para organizar el trabajo de la Administración española. La experiencia europea fue recogida por el Instituto de la Mujer, de modo que su trabajo y programación siguió el modelo de la Comisión, especialmente en un Plan de Igualdad de Oportunidades.

5.6. LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los planes de igualdad de oportunidades se fueron sucediendo en España (1988/1990, 1993/1995, 1997/2000, 2003/2006). En ellos se establecían áreas de actuación, objetivos y acciones y se indicaba quiénes eran los organismos del gobierno que debían ejecutarlos, un modelo que se siguió en los Institutos de la Mujer o direcciones generales de las Comunidades Autónomas. A lo largo de la década de los años 80 y 90, se empezaron pues a impulsar políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas para las mujeres. Uno de los rasgos más importantes de la implementación de estos planes fue la novedad que suponían ya que era la primera vez que se rompía la tradición de la administración franquista y también que los objetivos propuestos eran globales, puesto que la discriminación de las mujeres lo era, lo que se buscaba combatir y eliminar requería impulsar acciones en todas las áreas de actuación pública. Por otro lado, también era una novedad el hecho de que cambiar la situación de las mujeres requería un compromiso de todos los agentes sociales y una modificación de la conducta y la organización socioeconómica que mantiene y/o genera la situación de discriminación.

Los planes fueron muy útiles desde un principio para explicitar en qué consistían las políticas de igualdad de oportunidades y de discriminación positiva y, en este sentido. También, los planes posibilitaron que la discriminación de las mujeres fuera tratada como un problema global y no sectorial, es decir que afecta a la mitad de la población, las mujeres, que no son un sector como tampoco es lo que afecta a la otra mitad, los hombres. Por ello, la dimensión de género se integra como una actividad de todas las políticas públicas que se implementan. Esta metodología tiene el objetivo de crear una opinión pública favorable a las propuestas de igualdad y de compromiso frente a los cambios

requeridos y obtener resultados positivos en un proceso que aunque es lento y se ha evaluado poco deberá conducir a la no discriminación⁴.

Los planes de las décadas de los 80 y 90 fueron similares y en ellos se enfatizó en la estrategia de cambiar los aspectos culturales en un sentido amplio; es decir, de información, sensibilización, conocimiento y formación sobre la desigualdad de género. La única forma de actuación estructural fue la legislativa, que con ser muy importante (pues cambió el entorno legal franquista y estableció la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres), no garantizó los cambios sociales y, por tanto, la realidad de las mujeres. Sin embargo, los cambios legales no generan automáticamente cambios en la sociedad, por ello las medidas positivas fueron muy importantes, como por ejemplo los programas de formación ocupacional para posibilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

Los planes de igualdad de oportunidades combinaron desde sus inicios la estrategia legislativa y la actuación positiva. Mientras que la igualdad de oportunidades corrige algunas desigualdades, básicamente que las mujeres sean exclusivamente amas de casa, surgen otras que tiene el límite de que no alcanza la esfera privada y abordando la discriminación en el ámbito público es difícil de cambiar el equilibrio entre lo público y lo privado. Esta razón impulsó desde mediados de los años 80 a las políticas europeas a poner los medios para conseguir ambos objetivos, por ello centraron su estrategia de actuación en políticas de acción positiva y de conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Sin embargo, en España, era muy escasa cualquier medida de conciliación entre vida familiar y laboral hasta 1999, año en que se aprobó una ley para promover la conciliación entre de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley puede considerarse un avance aunque las medidas adoptadas eran muy limitadas si se comparan con las de otros países europeos avanzados. Los planes de igualdad de oportunidades tenían la estrategia de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral y la mayoría de las medidas de los planes iban dirigidas a la abolición de la discriminación laboral, definida básicamente como incorporación al mercado de trabajo (78,9%). A parte de la corrección de la ausencia de la mujer en el ámbito laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar se desarrollaba mediante medidas específicas muy escasas: desarrollo de servicios sociales financiados adecuados a las necesidades familiares y de las mujeres (9,4%), medidas de organización del tiempo de trabajo de forma flexible (7,2%), adaptación de los modelos

⁴ Sin embargo, los resultados de un estudio sobre conciliación de la vida familiar y la vida familiar, realizado a partir de entrevistas a hombres, mujeres y a empresas, revela que la evolución hacia la igualdad es muy lenta. Para la mayoría de las empresas, las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres (42%) y aplicar medidas de conciliación limita la competitividad de las compañías (41%), además la empresa privada solo debe orientarse a lograr la máxima productividad (67%). Las mujeres consideran la compatibilidad como un problema (51%) son más numerosas que los hombres que consideran la compatibilidad como un problema (40%). Más de un tercio de las personas encuestadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para ocuparse más intensamente de las responsabilidades familiares, hasta el punto que aún se considera (46%) que la mujer debe abandonar la actividad laboral tras tener el primer hijo. Por otro lado, hay que señalar que las medidas de conciliación figuran en uno de cada cinco convenios y que más de la mitad (66%) de las amas de casa desearía tener un empleo (publicado por *El País* el 6 de mayo de 2005).

fiscales y adaptación de la seguridad social a diversos modelos de trabajo (2,8%), reorganización del tiempo escolar (1,8%)⁵.

El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades (2003-2006) desarrolla medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, y aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que, todavía, se demuestra insuficiente. Para ello se han tenido en cuenta con las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres; los compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres; las recomendaciones emanadas de diversos Organismos Internacionales; las conclusiones de la evaluación del III Plan para la Igualdad de Oportunidades; las aportaciones y sugerencias de los diferentes departamentos ministeriales y de los Agentes Sociales y ONG. Este nuevo Plan se ha inspirado en dos principios fundamentales que son el de *mainstreaming*, que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos y el de cooperación entre los agentes implicados: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG. Igualmente, se introduce el concepto de conciliación de la vida familiar y laboral, donde el Plan pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos e incluye medidas para facilitar esta compatibilidad.

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2003-2006)

Las medidas específicas incluidas en el Plan se articulan en 8 áreas prioritarias:

- 1.- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta área, se proponen actuaciones destinadas a intensificar la cooperación con las Administraciones Públicas e Instituciones de carácter privado, con el fin de introducir el principio de “*mainstreaming*”, en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen.
- 2.- Igualdad entre Mujeres y hombres en la vida económica. Se pretende trabajar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Con las actuaciones comprendidas en esta área, se persigue fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la promoción de la mujer como empresaria y la eliminación de las barreras que dificultan las mismas condiciones laborales para mujeres y hombres
- 3.- Participación en la toma de decisiones. Se trata de impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.
- 4.- Promoción de la calidad de vida de las mujeres. Se engloban los objetivos relativos al ámbito de la salud, en su concepto integral, de la educación y de la cultura, trabajando sobre las carencias de la población femenina y contribuyendo a la igualdad en estos campos, con especial incidencia en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres.
- 5.- Fomento de la igualdad en la vida civil. Se incide en el campo legislativo y judicial, en relación con la igualdad, e incluye las políticas relativas a la lucha contra la violencia contra las mujeres, así como el fomento de la participación con las ONG para desarrollar programas de igualdad de género.

⁵ Para obtener más detalles sobre las categorías de conciliación, ver Astelarra, 2005, p 212.

6.- Transmisión de valores y actitudes igualitarias, en el convencimiento de que, para lograr un cambio perdurable, es necesario incidir en aquellos instrumentos de que se sirve el tradicional sistema patriarcal para continuar ejerciendo su influencia sobre las estructuras sociales. Se trata, en este caso, de insistir en el desarrollo de valores y prácticas que fundamenten la igualdad, así como en la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad.

7.- Conciliación de la vida Familiar y Laboral, donde se pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos. Para ello, se incluyen medidas legales que faciliten esta compatibilidad

8.- Cooperación. Se recogen los objetivos de fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas, así como de reforzar la participación española en organismos internacionales y de impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones, como la Agencia Española de Cooperación Internacional.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Aunque es difícil establecer los vínculos entre cambio social y políticas de igualdad, hay que observar que en España, el cambio que había que realizar era muy importante ya que el franquismo tanto en el plano ideológico como legal, había creado un modelo en el que el destino de las mujeres era ser amas de casa y para consolidar este modelo había utilizado todos los instrumentos a su alcance y, en especial, la educación. Durante los años 60, algunos espacios del mercado de trabajo se empezaron a abrir para las mujeres pues en esta década de desarrollismo, España necesitaba mano de obra lo que permitió la inserción laboral de las mujeres pero no por ello se alteró el aparato ideológico franquista que siguió transmitiendo los mismos valores. La ideología y la ley no sólo establecían roles para las mujeres, sino que daba a los hombres jerarquía y poder sobre las mujeres y frente a estos principios no se aceptaba ninguna divergencia, de modo que el feminismo y sus propuestas habían sido explícitamente condenados y ridiculizados.

Esta situación se perpetuó, en parte, con la democracia ya que si bien las políticas de igualdad de oportunidades tenían el objetivo de dar acceso a las mujeres al mundo público, intervinieron muy poco a poco en el ámbito familiar, en donde la mujer estaba recluida.

6.1. EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA EDUCACIÓN

La educación ha sido uno de los programas importantes impulsados por los planes de igualdad de oportunidades y hay que notar que se puso especial empeño en desterrar los estereotipos sexistas de los textos escolares y en formar al profesorado en la igualdad de oportunidades. El impacto de la educación en las ideas ha sido notable, sobre todo para la generación más joven y la ideología de la división tradicional del trabajo (el hombre como proveedor de sustento a la familia y la mujer como ama de casa) es residual.

Siguiendo a Astelarra (2005), se pueden establecer tres generaciones de mujeres, partiendo de la transición, periodo en el que surgen los cambios sociales más importantes en España: la generación de la pre-transición constituida por las mujeres que en la transición tenían más de 35 años; la generación de la transición constituida por las mujeres que tenían en ese momento entre 14 y 35 años; y, la generación de la post-transición

constituida por las mujeres que tenían entonces menos de 14 años. En lo que se refiere a la educación, primera forma en que las mujeres han podido acceder en España al ámbito público, la generación de la pre-transición había sido víctima de la concepción franquista, mientras que la generación de la post-transición tuvo acceso a un nivel educativo mucho más alto y equiparable al nivel masculino. Así, mientras que las mujeres de la pre-transición fueron menos de la mitad que los hombres a haber realizado estudios superiores, las mujeres de la post-transición multiplicaron por 9 su resultado y además aventajaron a los hombres en un 5%. A lo largo de este periodo, la universidad se ha feminizado y ha acabado por formar a un mayor número de licenciadas que de licenciados. Todo ello, ha supuesto un cambio social es de gran magnitud y hace que las diferencias entre las generaciones sean abismales tanto para hombres como para mujeres (Cuadro 3).

Cuadro 2 Estudios completados por sexo y generaciones (%)

	Mujeres			Hombres		
	Post-transición	Transición	Pre-transición	Post-transición	Transición	Pre-transición
Analfabetos	0,38	1,38	10,04	0,55	0,79	4,27
Sin estudios	1,36	8,24	35,54	1,7	6,45	30,46
Estudios primarios	8,21	35,29	42,73	10,99	32,72	45,04
Estudios secundarios	62,89	38,02	7,89	64,75	38,88	11,39
Estudios superiores	27,16	17,07	3,80	22,01	21,16	8,84
	100	100	100	100	100	100

Fuente: Astelarra (2005), p 282.

Cuadro 3 Población de 16 y más años según nivel de estudios

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006/ I Trim.	2006/ I Trim.	2006/ I Trim.	2006/ IV Trim.
TOTAL AMBOS SEXOS (en miles)	33.770	34.246	34.846	35.434	36.038	36.652	36.800	36.931	37.065	37.236
Analfabetos/as	1.101	1.107	1.076	1.029	1.045	774	813	841	833	833
Edu. Primaria	12.952	12.885	12.674	12.317	12.018	11.224	11.367	11.392	11.295	11.327
Edu Secundaria 1ª etapa	7.814	7.874	8.272	8.683	8.917	9.330	9.197	9.247	9.241	9.259
Edu. Secundaria 2ª etapa	5.695	5.868	6.028	6.309	6.574	7.080	7.121	7.259	7.389	7.442
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	17	33	36	36	36	32	31	24	24	32
Edu. Sup. (excepto doctorado)	6.120	6.409	6.666	6.972	7.345	8.043	8.102	7.997	8.118	8.174
Doctorado	71	71	94	89	105	170	170	171	164	169
TOTAL MUJERES (en %)	51,37	51,32	51,26	51,21	51,13	51,05	51,03	51,01	51	50,97
Analfabetas	69,63	68,06	68,4	68,03	67,96	69,29	68,5	69,59	68,59	68,44
Edu. Primaria	54,05	54,28	54,12	54,13	54,32	54,87	54,73	54,65	54,68	54,72
Edu. Secundaria 1ª etapa	47,38	46,86	47,09	47,19	46,98	46,55	46,4	46,23	46,61	46,59
Edu. Secundaria 2ª etapa	50,36	50,04	49,97	50,19	49,61	50,19	50,26	50,46	50,02	50,04
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	24,85	41,16	44,2	44,38	43,94	58,73	56,54	44,26	51,64	44,55
Edu. Superior (excepto doctorado)	48,68	49,38	49,72	49,73	50,18	50,26	50,35	50,36	50,37	50,22
Doctorado	35,86	35,25	32,41	37,2	35,15	34,47	33,39	30,88	30,03	32,86

Fuente: Instituto de la Mujer.

6.2. EL ACCESO DE LAS MUJERES AL TRABAJO

La idea de que la contribución económica al hogar no es privativa del hombre no pertenece en España a una generación más que a otra (Cuadro 4). Esto se explica porque durante los años del despegue económico español, las mujeres se incorporaron al mercado de trabajo y aunque la generación pre-transición sustentaba la idea de la división tradicional, aceptó el trabajo de las mujeres para mejorar la situación económica del hogar. De hecho durante esos años, la población activa femenina era mayor de la que estaba efectivamente registrada ya que muchas mujeres trabajaban en la economía sumergida.

Pero en España, la participación femenina en el trabajo asalariado registra fuertes retrocesos desde el último tercio del siglo XIX hasta la segunda mitad del XX. Entre 1880 y

1940, la proporción de mujeres que participan en el mercado laboral se reduce a la mitad, pasando del 17% en 1877 al 8,3% en 1940. Esta tendencia de las mujeres empieza a invertirse a mediados de la década de los 40 y aunque hasta 1964 no se recuperan los niveles de actividad de la segunda mitad del siglo XIX la fase expansiva de la economía española consolida esta dinámica pero la crisis económica vuelve a frenar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y por ello la tasa de actividad de las mujeres apenas varía entre 1975 y 1985. Sin embargo, la tendencia a una mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo continúa y ello queda patente en el período 1985-1995 ya que se incorporaron en esta década un millón ochocientas mil mujeres al mercado laboral lo que supone que el número de activas aumenta un 44% y la tasa de actividad femenina un 31%.

Estos hechos se plasman en cambios en la tasa de actividad económica de las mujeres de las tres generaciones, que no ha dejado de aumentar desde entonces. Hay una fuerte diferencia entre 1978 y la actualidad entre las tasas de actividad de hombres y mujeres. El número de activas en 1978 era de 28,1% mientras que en 2006 llega casi al 42% ya que las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo y lo han hecho de forma masiva las mujeres de la post-transición que tiene poco que ver con la generación de mujeres que hicieron su vida durante el franquismo en lo que a esta variable se refiere y el porcentaje de activas sigue creciendo.

La participación laboral de las mujeres en España se concentra en el sector servicios que es el principal ámbito de ocupación femenina. Un 80% de las mujeres ocupadas tiene un empleo en este sector donde acaparan el 45% de todos los puestos de trabajo. Este nivel de concentración hace que la dinámica del empleo femenino esté fuertemente vinculada a la terciarización de la economía. Además, casi una de cada 4 mujeres ocupadas lo está en el sector público (22,4%) donde ocupan el 45% de todos los empleos, fundamentalmente en actividades de servicios. Por otra parte, los niveles de inestabilidad y precarización afectan a la población femenina más que al resto. Así, aunque las mujeres son menos de la mitad de las personas asalariadas, ocupan un 75% de los empleos a tiempo parcial, al igual que en el resto de la Unión Europea. Otros indicadores completan un panorama marcado por la vulnerabilidad pues apenas poco más de 1 de cada dos mujeres con empleo lo tiene en condiciones de contrato indefinido y a tiempo completo; el resto trabaja con un contrato temporal o a tiempo parcial.

Cuadro 4 División de género en el trabajo (% de respuestas de hombres y mujeres), 1996

	El hombre debe ganar dinero, la mujer cuidar de su casa y su familia						Tanto el hombre como la mujer deben contribuir a los ingresos familiares					
	Post-transición		Transición		Pre-transición		Post-transición		Transición		Pre-transición	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
De acuerdo	10,9	17,3	29,7	37,6	63,9	66,9	90	87,4	88,2	80,4	74,1	70,3
En desacuerdo	83,5	73	57,7	49,1	21,4	18,4	4,7	6,2	4,8	8,4	11,4	17,9

Fuente: Astelarra (2005), p 282.

Cuadro 5 Activos por sexo (población de 16 y más años)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006 I Trim.	2006 II Trim.	2006 III Trim.	2006 IV Trim.
Datos absolutos: ambos sexos (en miles)									
TOTAL	34.246,3	34.846,0	35.434,3	36.038,3	36.652,1	36.800,3	36.931,2	37.064,8	37.235,5
Activas/os	18.292,0	19.037,2	19.811,7	20.447,5	21.155,5	21.335,9	21.530,1	21.660,7	21.812,4
Ocupadas/os	16.348,2	16.825,4	17.559,7	18.288,1	19.314,3	19.400,1	19.693,1	19.895,6	20.001,8
Paradas/os	1.943,8	2.211,8	2.252,1	2.159,4	1.841,3	1.935,8	1.837,0	1.765,0	1.810,6
Buscan 1er empleo	340,1	385,0	367,9	310,8	220,3	203,7	210,5	210,7	201,8
Inactivas/os	15.931,5	15.808,9	15.622,6	15.590,8	15.496,6	15.464,4	15.401,1	15.404,1	15.423,1
% Mujeres									
TOTAL	51,32	51,26	51,21	51,13	51,05	51,03	51,01	51,00	50,97
Activas	39,35	40,09	40,73	41,27	41,52	41,78	41,94	41,74	42,26
Ocupadas	37,32	38,00	38,79	39,43	40,20	40,33	40,57	40,39	40,85
Paradas	56,49	55,97	55,89	56,86	55,40	56,28	56,70	56,93	57,82
Buscan 1er empleo	67,92	61,66	62,98	62,03	63,32	65,68	61,66	63,64	62,98
Inactivas	64,50	64,72	64,50	64,07	64,05	63,79	63,69	64,01	63,30

Nueva Metodología EPA-2005

Fuente: Instituto de la Mujer (2007).

Cuadro 6 Tasa de actividad económica por generaciones

	Post-transición	Transición	Pre-transición
Mujeres	56,72	54,27	21,65
Hombres	68,72	93,05	57,65

Fuente: Astelarra (2005), p 283.

6.3. EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA POLITICA

El acceso de las mujeres a la política ha sido muy importante en España y se han llevado a cabo acciones positivas para avanzar en la paridad. Durante la transición y los años siguientes, la participación de las mujeres en el Congreso y el Senado, así como los Parlamentos Autonómicos no sobrepasaba el 6%. A lo largo de los años 80 y sobre todo de los 90 se multiplicó por cinco. Este hecho es un éxito de las políticas de igualdad, ya que el número de escaños en las cámaras es fijo y el abandono de un cargo no suele ser fácil. El ratio todavía beneficia a los hombres pero la desigualdad no es tan grande como lo era en el inicio de la democracia.

El éxito en este terreno se explica, además de por la sensibilización y la información acerca de los derechos de las mujeres, por la aplicación de medidas de acción positiva que han puesto en práctica esencialmente los partidos de izquierda. En este sentido, hay que notar el resultado del PSOE que inicia el proceso, hace de locomotora y obliga al partido conservador a seguir en la legislatura siguiente. Sin las acciones positivas es posible que no se hubiera alcanzado el resultado actual que ha trascendido de la representación parlamentaria, y que incluye los Parlamentos Autonómicos, las alcaldesas y las concejales. Así, el porcentaje de alcaldesas era en 1983 de 2% y de 12,56% en 2003.

Cuadro 7 Porcentaje de alcaldesas en España

1983	1987	1991	1995	1999	2003
2,04	3,22	4,86	6,53	9,61	12,56

Fuente: Instituto de la Mujer (2007).

Cuadro 8 Ratio de diputados por cada diputada

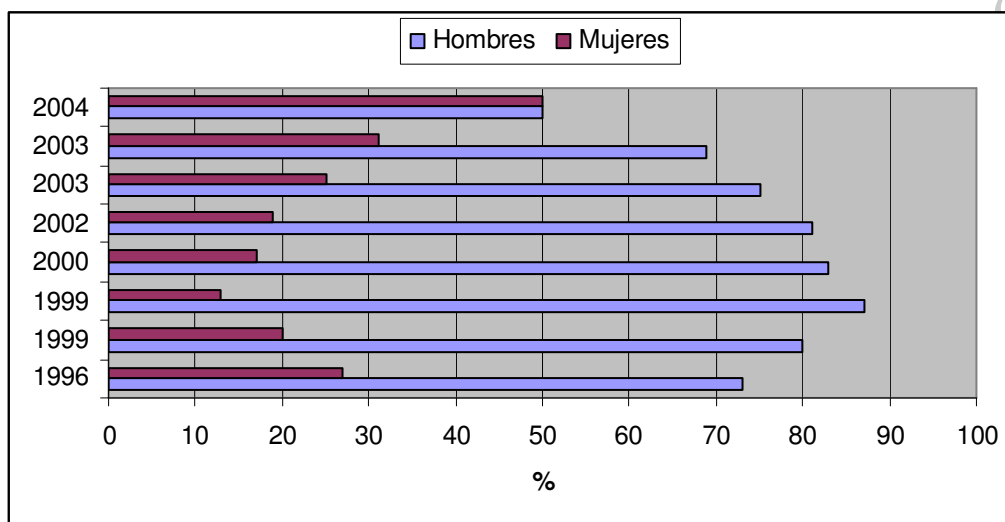
	1986-89		1989-93		1993-96		1996-2000		2000-04	
	PP	PSOE	PP	PSOE	PP	PSOE	PP	PSOE	PP	PSOE
Congreso	12,1	13,2	8,7	4,3	5,7	4,7	6,1	2,6	3	1,6
Senado	36,5	11,4	12,1	4,6	9,6	4,6	6,1	3,3	2,2	4,7

Fuente: Astelarra (2005), p 285.

En 2004, el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y algunos gobiernos autonómicos como el gallego (2005) se han constituido en los últimos años con una paridad absoluta entre ministras y ministros, y consejeras y consejeros. Sin embargo, esa paridad desaparece un peldaño más abajo, en Galicia sólo el 5% de las secretarías autonómicas

están dirigidas por mujeres, y ocurre lo mismo en los ayuntamientos. A pesar de ello, la Ley de Igualdad, una de las medidas estrella del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, obligará a los partidos políticos a que sus listas electorales sean paritarias; es decir, que el número de personas de cada sexo no sea superior al 60% ni inferior al 40%. Con estas medidas se evitarán situaciones como las que ahora dominan el paisaje de político actual.

Gráfico 1 Mujeres y hombres en los gobiernos españoles



Fuente: Ine (2006).

Cuadro 9 Mujeres en el gobierno

Partido en el gobierno	AÑO	Ambos sexos	% Mujeres
Gobierno Pre-constitucional	1975	21	0
	1976	20	0
UCD	1977	20	0
	1978	19	0
	1979	24	0
	1980	24	0
	1980 (2)	22	0
	1981	16	0
	1981(2)	19	5,26
	1982	17	5,88
	PSOE	1982 (2)	17
1985		17	0
1986		17	0
1988		19	10,53
1989		19	10,53
1991		18	11,11
1993		18	16,67

	1994	17	17,65
	1995	16	18,75
PP	1996	15	26,67
	1999	15	20,00
	1999(2)	15	13,33
	2000	17	17,65
	2002	16	18,75
	2003	16	25,00
	2003(2)	16	31,25
PSOE	2004	16	50,00
	2005	16	50,00
	2006	16	50,00
	2007	16	50,00

Nota: Los datos se recogen con motivo de cada remodelación en el Gabinete.

Fuente: Instituto de la Mujer (2007).

El panorama municipal dista mucho de la equidad numérica. Tras las elecciones de 2003, únicamente el 12,5% de los ayuntamientos están gobernados por una alcaldesa. El panorama mejora si se contabilizan los concejales, ya que 25% de los ediles son concejalas. Hay nueve CC AA que se sitúan por encima de la media española, entre destacan Madrid y Castilla-La Mancha. En el otro extremo sobresalen Galicia y Cantabria. No obstante, la evolución de los datos demuestra que la progresión hacia la paridad ha sido una constante desde que en 1979 se celebraron las primeras elecciones democráticas. En aquel momento únicamente el 1,2% de los consistorios tenían al frente a una mujer, lo que indica que en 24 años, la cifra se ha incrementado en más de 11 puntos. El aumento ha sido mayor en el número de concejalas, que pasaron de 2.197 en 1979 a 15.987 en 2003.

Cuadro 10 Alcaldesas y Concejales (2003)

	Alcaldesas (%)	Concejales (%)
Media España	12,58	25,55
Andalucía	13,12	31,96
Aragón	11,9	20,14
Asturias	12,82	19,68
Canarias	10,34	30,84
Cantabria	6,86	24,14
Castilla y León	13,12	19,42
Castilla La Mancha	15,89	28,43
Cataluña	10,04	22,95
Extremadura	12,01	27,21
Galicia	4,44	20,67
Islas Baleares	10,45	29,97
Madrid	17,88	34,43
Murcia	8,89	33,52
Navarra	14,79	25,31
País Vasco	14,57	26,45
La Rioja	12,64	21,67
Valencia	12,75	30,77
Ceuta y Melilla	0	32

Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas (2006).

A pesar de que los datos españoles no equiparan a hombres y mujeres en la vida municipal, España se encuentra por encima de la media de la UE en cuanto a la participación de las mujeres en los consistorios municipales. España está lejos de los porcentajes de los estados nórdicos, como Suecia o Noruega. El primero de ellos cuenta más de 41% de concejalas pero la diferencia en lo que se refiere al número de alcaldesas es menor (20,75% en Suecia y 12,58% en España). En otros estados como Alemania, el número de alcaldesas no llega al 1%, en Italia son 7,5%. España también está por delante de Francia en número de alcaldesas y muy por encima de Portugal y Grecia, en el porcentaje de alcaldesas y también en el porcentaje de mujeres en el gobierno como se aprecia en los cuadros adjuntos.

Cuadro 11 Las mujeres en la vida municipal europea (2003)

	Alcaldesas (%)	Concejales (%)
Reino Unido	29,91	26,81
Suecia	20,75	41,6
Holanda	19,35	23,5
República Checa	15,58	22,66
Noruega	14,29	34,1
España	12,58	25,55
Francia	10,92	30,4
Media UE	9,58	26,56
Bélgica	7,64	21,49
Italia	7,15	16,01
Irlanda	4,39	16,59
Portugal	3,93	10,26
Grecia	2,13	4,26
Alemania	0,53	23,81

Fuente: Ministerio de Administraciones Públicas (2006).

Cuadro 12 Mujeres en los gobiernos de la Unión Europea % (2006)

TOTAL	22,62		
Bélgica	23,81	R. Checa	11,11
Dinamarca	26,32	Estonia	14,29
Alemania	37,50	Chipre	0,00
Grecia	15,00	Letonia	31,58
España	47,06	Lituania	7,69
Francia	18,75	Hungría	11,11
Irlanda	17,65	Malta	16,67
Italia	24,14	Polonia	18,18
Luxemburgo	20,00	Eslovenia	5,88
Países Bajos	29,41	Eslovaquia	6,25
Austria	31,58	P. Candidatos	
Portugal	11,76	Bulgaria	

Finlandia	50,00	Croacia	26,67
Suecia	45,45	Rumania	18,75
Reino Unido	25,93		

Fuente: Instituto de la Mujer (2007).

7. APOYO EUROPEO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde su constitución como Comunidad Económica Europea en el Tratado de Roma, el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres fue incorporado en el artículo 119 que establecía el principio de que los hombres y las mujeres debían recibir igual salario para el mismo trabajo. A lo largo de los años 60, et tratado se fue ampliando por varias directivas que obligaban a los Estados Miembros a cumplir el tratado, introduciendo modificaciones en su legislación.

Las políticas de igualdad de oportunidades fueron impulsadas por las instituciones europeas para el conjunto de países. Muchos Estados Miembros tenían una larga trayectoria en este tipo de medidas, otros, en particular en la Europa mediterránea consiguieron su aplicación, precisamente gracias al apoyo de la Comisión y del Parlamento. En 1981, la Comisión acordó crear un comité consultivo a cargo de implementar y proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la comunicación entre los Estados y las instancias interesadas en experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito. A partir de 1983, la Comisión organizó el trabajo en Programas de Acción Comunitaria.

Los programas establecían una serie de medidas para ser ejecutadas por la Comisión, al mismo tiempo que hacía recomendaciones a los Estados Miembros. En 1984, en el Parlamento Europeo se creó un Comité de Derechos de la Mujer que impulsó una serie de resoluciones y leyes de apoyo al trabajo que realizaba la Comisión. La legislación europea, obligatoria para los Estados Miembros, produjo en muchas ocasiones problemas en su aplicación por los tribunales de los mismos. Ello hizo que algunas decisiones judiciales nacionales fueran llevadas al Tribunal de Justicia Europeo que en la mayoría de los casos fallaría a favor de las mujeres.

El Primer Programa de Acción Comunitaria se elaboró en 1983, y a partir de 1985, hubo uno cada cuatro años. Eran programas de la propia Comisión pero sobre todo eran sugerencias para los países miembros de la UE. Los objetivos generales eran lograr la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer y los objetivos específicos iban desde las revisiones de las legislaciones protectoras nacionales y comunitarias hasta el reparto de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales, y la evolución de las mentalidades.

Los programas incrementaron las políticas de igualdad de oportunidades desde las acciones positivas hasta las políticas transversales y la paridad. El primer programa se propuso revisar la legislación, sensibilizar y cambiar las mentalidades, pero ya introdujo propuestas de acción positiva y medidas de revisión del régimen tributario. En cuanto al ámbito privado, se planteó la necesidad de repartir las responsabilidades profesionales, familiares y sociales. Se trata de un programa genérico sin formas de evaluación ni presupuesto específico.

El segundo programa mantiene las tendencias pero incorpora propuestas para la concertación entre los agentes sociales. Al igual que el anterior, el eje central está en el mercado de trabajo y la seguridad social, competencias europeas, pero amplía las medidas a la educación y a la conciliación con la vida familiar. También pone en marcha un procedimiento de evaluación.

Los programas de la década de los 80 combinan la igualdad de oportunidades con la acción positiva, tanto en propuestas de carácter general como muy específicas. El tercer programa mantiene la línea de medidas en el mercado de trabajo, con otras de contenido social. El énfasis se pone en la revalorización de la aportación de las mujeres a la sociedad. En este programa se especifican los mecanismos de evaluación y seguimiento y la financiación. El cambio con respecto a los programas de los años 80 es que en el cuarto programa se plantea el *mainstreaming* definido como la aplicación de la dimensión de género a todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados Miembros. En el quinto programa hay un aumento de las actuaciones directas en contra de la discriminación, sobre las estructurales ya sean de tipo legislativo o informativo.

Los programas de los años 80 tuvieron un mayor impacto en España que el que tendrían los correspondientes a los años 90. Si los de los años 80 habían ayudado a superar las secuelas de la dictadura y a que la mujer se incorporase al trabajo remunerado, no había resuelto la discriminación de su funcionamiento. Sin embargo, los primeros planes habían respondido a las necesidades del momento y se habían quedado desfasados a los quince años. Los planes de los años 90 no se habían renovado y les faltaba ambición. Así, en el mercado de trabajo, las políticas aplicadas no habían pretendido modificar el supuesto de que el trabajador es un adulto varón, sin obligaciones domésticas. Tampoco había habido intentos de incorporar a las empresas a nuevas formas de organización del trabajo, a propuestas de flexibilización del tiempo de trabajo o a formas de conciliación del trabajo y de la vida familiar. Habían sido escasas las políticas para el desarrollo de servicios sociales con un adecuado apoyo financiero.

En los años 90, las instituciones no habían conservado el papel dinámico e innovador de los años 80. Además se percibía a las mujeres como sujetos discriminados y no como personas capaces de transformar la realidad y desarrollar nuevos modelos y proyectos en la sociedad. Distintos problemas que han hecho de los 90 y principios del nuevo siglo, años con pocos cambios.

Si bien las instituciones europeas han estado involucradas en las políticas de género, como lo muestra el hecho de que el Tribunal Europeo haya sido una pieza central en la consolidación de la legalidad en aquellos países miembros cuya legislación y justicia no ha tenido tanto interés en proteger los derechos que se han incorporado. Los años 90 son decisivos en el paso a las políticas transversales y, asimismo, en la participación de los interlocutores sociales y las redes europeas. Es en los años 90 cuando se crea un lobby europeo de mujeres y se amplía la participación a empresarios y sindicatos. Por tanto, los programas han incrementado las estrategias de intervención en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y han desembocado en el *mainstreaming* de las actuaciones incorporando la dimensión de género en el quehacer público de la institucionalidad europea.

Los resultados conseguidos por las políticas europeas han sido importantes, aunque para muchas feministas no han llegado bastante lejos. Sin embargo, es importante señalar el papel que han tenido en la incorporación de las mujeres de los países del sur en el ámbito público. Entre los países de la UE había grandes diferencias en este ámbito y los países mediterráneos eran más conservadores y habían tenido escasa intervención pública para corregir la discriminación. En este sentido, el marco europeo fue esencial para cambiar la realidad. En España los programas europeos tuvieron mucha influencia en los planes de igualdad de oportunidades y en el desarrollo del Instituto de la Mujer.

España contó con la UE para franquear el paso del modelo franquista a la incorporación plena de las mujeres en la sociedad. También Europa ha posibilitado en los últimos años el avance hacia políticas de acción positiva y *mainstreaming* ya vigentes en las instituciones europeas y en otros países con mayor tradición en la igualdad de oportunidades.

El objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres se sigue concretando en Europa con un apoyo intenso. Así, a los programas de acción comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se añade en la actualidad una “Hoja de Ruta” para la igualdad mujeres y hombres (2006-2010) en la que se dan una serie de recomendaciones del Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades que depende de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. El Instituto de la Mujer es el organismo que represente a España en este Comité, como Estado miembro. De nuevo, se elaborarán y realizarán acciones para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y se fomentará el intercambio de experiencias, políticas y prácticas pertinentes entre los Estados miembros. La explicación de esta iniciativa es la persistencia de graves problemas en cuestiones como la desigualdad salarial, el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la formación, la promoción profesional, la conciliación entre la vida familiar y la profesional o la toma de decisiones. Por ello, la Comisión Europea presenta una Comunicación sobre futuras actuaciones para abordar estas diferencias y ofrecen a los Estados miembros pistas de solución.

El plan de trabajo destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género para este período 2006-2010:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres
- La conciliación de la vida privada y la actividad profesional
- La misma representación en la toma de decisiones
- La erradicación de todas las formas de violencia de género
- La eliminación de los estereotipos sexistas
- La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

8. PROBLEMAS NO RESUELTOS

Si bien el acceso de las mujeres españolas a la educación, a la población activa y a la política se puede considerar como un gran éxito de la política de igualdad de oportunidades y un gran avance, quedan problemas no resueltos como son los que tienen las mujeres una vez han entrado en estos ámbitos. En la educación universitaria aún siguen existiendo carreras con mayoría de mujeres y lo mismo ocurre en la carrera profesional,

donde el paro de las mujeres es tres veces superior al de los hombres. Peor es observar que el gran logro de la educación, no ayuda a las mujeres a conseguir un empleo remunerado sino que las perjudica, pues a mayor nivel educativo mayor diferencia en contra de las mujeres en la tasa de paro. En los estudios superiores, la generación de la post-transición logró más mujeres con título universitario que hombres, sin embargo, el desempleo femenino es dos veces superior (en las carreras “femeninas”) o cuatro veces superior (en las carreras “masculinas”) que el de los hombres. No es lo mismo ser maestra que maestro, ni tampoco ser ingeniera que ingeniero, a la hora de encontrar trabajo.

Pero las dificultades no son el único factor de discriminación, ya que una vez conseguido el empleo, otras dificultades aparecen. Las mujeres obtienen trabajo en las categorías ocupacionales de menor estatus. La generación pre-transición que no tiene una tasa de actividad alta, tiene una distribución relativamente equilibrada entre ocupaciones, mientras que la generación post-transición ha aumentado notablemente la cantidad de mujeres en las categorías ocupacionales femeninas, como son las administrativas y las dependientas de comercio. Las mujeres de la generación pre-transición, dentro de su grupo, tienen un porcentaje mayor que los hombres, dentro de su grupo, en la categoría de altos cargos de la Administración y la empresa privada.

El problema del estatus afecta también dentro de las categorías más feminizadas. La enseñanza es un sector muy feminizado, pero dentro las mujeres ocupan los niveles inferiores. Las mujeres son mayoría en el nivel preescolar, la primaria y la enseñanza especial, mientras que son menos numerosas en la enseñanza secundaria y aún menos (un tercio) en la universitaria, aunque haya más mujeres en los estudios universitarios. Cuando accede a la universidad, su presencia es mucho menor en los altos niveles, como el de catedráticos⁶.

La jerarquía del estatus también afecta a otras ocupaciones como las funcionarias de carrera, los altos cargos de la Administración o la presencia en el Poder Judicial. Pero la desigualdad en el estatus de las ocupaciones a los que las mujeres tienen acceso, se traslada también al aspecto económico, y en este aspecto, hay que decir que las mujeres tienen peores salarios que los hombres en todos los sectores (un 30% menos de media que los hombres). También existen diferencias en términos de contrato. Las mujeres conocen una proporción mayor en la categoría de contrato de interinidad y a tiempo parcial que los hombres, al contrario, los hombres acaparan una mayor proporción de contratos indefinidos, y a tiempo completo.

Cuadro 13 Profesorado en España, curso 2002-2003 (%)

Profesorado no universitario			Profesorado Universidad		
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Total	37	63	Total	65,8	34,2
Infantil y primaria	20	80	Catedráticos (CU, CEU)	82,9	17,1
Especial	19	81	Profesores titulares (TU, TEU)	62,9	37,1
ESO, Bachillerato y FP	50	50	Asociados	65,6	34,4

⁶ El título del estudio publicado por el CIS es evocador “Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España” (García de Cortazar y García de León).

Ayudantes	51,2	48,8
Eméritos	91,4	8,6

Fuente: INE-Instituto de la mujer (2006).

MATILDE ALONSO ELIES FURIO

Cuadro 14 Profesorado de los centros propios de las universidades públicas, según categoría

Curso Académico	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
Total Ambos sexos (datos absolutos)	74.251	78.193	82.951	86.362	91.168	79.702	83.043	86.655	84.603	86.105	87.879	90.267
Catedráticas/ostotal	7.941	8.389	8.854	9.146	9.587	9.200	9.645	10.015	10.083	10.607	11.173	11.183
Catedráticas/os de universidad									7.931	8.259	8.669	8.693
Catedráticas/os de escuelas universitarias									2.152	2.348	2.504	2.490
Profesoras/es titulares total	31.529	32.582	34.130	35.431	36.984	35.244	36.595	38.477	38.541	39.611	40.395	40.555
Profesoras/es titulares de universidad									26.238	27.256	28.078	28.285
Profesoras/es titulares de escuelas universitarias									12.303	12.355	12.317	12.270
Asociadas/os	21.819	24.089	27.264	29.333	32.650	28.876	30.059	31.496	30.531	29.769	28.959	29.179
Encargadas de curso	701											
Ayudantes	5.741	6.802	7.094	5.788	5.518	4.393	4.262	4.142	3.245	2.849	3.060	3.760
Eméritas/os	517	447	496	493	398	281	451	364	390	327	345	380
Maestras/os de taller	417	313	320	311	351	233	174	120	83	73	71	65
Colaboradoras/es	1.445									507	977	1.164
Profesoras/es visitantes	509	602	701	792	595	329	320	358	371	377	394	331
Otras/os y no consta	3.632	4.969	4.092	5.068	5.085	1.146	1.537	1.683	1.359	1.985	2.505	3.650
Total mujeres (%)	31,09	31,35	32,03	32,59	33,1	32,49	33,07	33,72	33,97	34,2	34,5	34,85
Catedráticas total	13,26	12,48	13,24	13,73	13,79	14,86	15,11	15,78	16,76	17,11	17,59	18,03
Catedráticas de universidad									12,75	12,91	13,39	13,67
Catedráticas de escuelas universitarias									31,55	31,9	32,11	33,25
Profesoras titulares total	34,48	34,4	34,88	35,07	35,47	35,11	35,5	35,8	36,45	37,11	37,71	37,84
Profesoras titulares de universidad									34,63	35,36	36,14	36,33
Profesoras titulares de escuelas universitarias									40,35	40,97	41,31	41,34
Asociadas	28,78	29,36	30,93	31,95	32,71	32,7	33,71	34,7	34,78	34,41	34,12	34,14
Encargadas de curso	33,24											
Ayudantes	45,27	46,06	45,5	46,89	47,19	46,53	46,76	48,62	49,06	48,75	48,89	48,56

Eméritas	8,7	8,28	12,3	18,05	12,81	7,83	11,97	9,89	8,97	8,56	11,59	12,37
Maestras de taller	18,47	24,6	20,63	24,12	30,77	15,88	16,09	11,67	8,43	8,22	8,45	10,77
Colaboradoras	35,71									44,97	41,35	40,03
Profesoras visitantes	17,29	27,91	29,1	23,61	26,05	28,27	30,94	34,08	28,3	34,48	35,28	36,25
Otras y no consta	36,48	35,62	36,61	40,04	42,1	45,2	45,74	44,39	47,31	45,79	45,99	45,7

Fuente: Instituto de la Mujer

MATILDE ALONSO ELIES FURIÓ

Podemos decir que si el acceso de las mujeres al ámbito público ha sido un éxito y la política de igualdad de oportunidades ha permitido un gran cambio en la identidad de, la educación y la actividad económica de las mujeres, no están resueltas las trabas con las que se encuentran una vez dentro.

En el ámbito privado también se detecta un déficit de cambio y la ausencia de ciertas transformaciones significativas. Las actividades domésticas siguen corriendo a cargo de las mujeres en la generación de la post-transición en una proporción que va del 85 al 75%, según las tareas. Hay que decir que la diferencia con la generación de la transición (95 y 87%) y de la pre-transición (93 y 89%), no son significativas. Lo mismo ocurre cuando se hace recuento de las horas que dedica cada sexo al trabajo doméstico. Las mujeres dedicaban casi 8 horas en 1993 y dedicaban en 2001 7 horas y media. Los hombres han pasado de dedicar 2 horas y media en 1993 a dedicar 3 horas en 2001. Es decir, que la división tradicional del trabajo sigue vigente y el peso de lo doméstico sigue recayendo en las mujeres casi sin diferencias en las tres generaciones. El rol doméstico femenino está asumido tanto por un sexo como por el otro ya que las diferencias entre ambos son mínimas y las mujeres no parecen estar seguras del abandono de su papel. De hecho, más del 40% de las mujeres de las post-transición siguen pensando que cuando los hijos son pequeños es conveniente trabajar media jornada y retomar el trabajo de jornada completa después de que se hayan ido de casa. Es posible que con las políticas de conciliación laboral / familiar, la situación no avance.

En 2006 se aprobó el proyecto de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, que obliga a los consejos de administración de las empresas a estar representadas en un 40% por mujeres. En ocho años se debe haber alcanzado esta cifra. Tanto en el sector privado como en el público, el objetivo está a una gran distancia de la realidad. Las principales empresas en España apenas tienen presencia femenina en sus puestos directivos. En las empresas que cotizan en el IBEX 35, solo el 5,41% de los directivos son mujeres (Cuadro 15).

En lo que respecta a la Administración Pública, sólo el 10% de los altos cargos son mujeres por lo que también es una asignatura pendiente. A nivel de la Administración General, hay que señalar que si se descartan los sectores en los que la participación de las mujeres estuvo vetada hasta hace poco tiempo como la Guardia Civil y la Fuerzas Armadas, hay un mayor nivel de igualdad en la presencia femenina en la participación de trabajadores. Sin embargo, cuando se desglosa de los grupos profesionales los puestos cualificados y mejor remunerados, son los hombres los que los desempeñan, al contrario de lo que ocurre en los puestos de menor nivel como bedeles, conserjes, o celadores, que están mayoritariamente ocupados por mujeres. Algo similar ocurre si se analiza los datos de la sanidad pública donde si bien dos tercios de la plantilla son trabajadoras, se trata sobre todo de personal no facultativo, es decir enfermeras y auxiliares de enfermería.

Cuadro 15 La igualdad de sexos en la Administración (%) 2006

	Mujeres	Hombres
Formación		
Licenciados	55	45

Diplomados	64,5	35,5
Trabajadores en el sector público		
Administraciones Autonómicas	56,7	43,63
Administración General del Estado	30,75	69,25
Altos cargos		
Del Estado	10	90
De las compañías del IBEX 35	5,41	94,59
Por sectores de la Administración		
Sanidad	68	32
Educación no universitaria	65	35
Educación universitaria	41	59
Guardia Civil	4	96

Fuente: Expansión (3 agosto 2006).

A pesar de estos datos poco satisfactorios, se nota que en la franja de edad comprendida entre los 18 y los 29 años, las mujeres lideran puestos profesionales más elevados. Así, por ejemplo, hay un aumento progresivo de las mujeres en las sucesivas promociones de los cuerpos de Inspectores de Hacienda (uno de los cuerpos de “élite” en la administración pública), que han pasado de un peso de 2,5% en 1977, a un 46% en 2005. Algo similar ocurre en los campus universitarios donde las estudiantes logran el 55% de las licenciaturas e ingenierías y el 64,5% de las diplomaturas.

En lo que se refiere a la natalidad, es un hecho de sobra conocido que la natalidad en España ha bajado mucho. Esto puede ser considerado un éxito de las políticas de igualdad de oportunidades ya que la planificación familiar fue una de las primeras tareas que asumieron desde la transición. Además, se eliminó la condena penal al uso de anticonceptivos, se despenalizó el aborto y se permitió con estas medidas que las españolas decidieran si querían o no tener hijos y optaron por no tenerlos en la proporción de sus madres.

Pero la decisión de no tener hijos no la toman todas las mujeres por igual. Las amas de casa siguen siendo las que tienen más hijos que las que tienen trabajo remunerado. Lo más llamativo es que las mujeres universitarias, las que más se han aprovechado de las oportunidades educativas, tienen 0,3 hijos. Sin políticas que permitan la conciliación será difícil que las mujeres jóvenes decidan libremente sobre la natalidad, ya que si bien sigue vigente la idea de que tener hijos es importante, y asimismo, las mujeres reivindican el placer de ver crecer a los hijos y la familia de dos hijos, también piensan que los hijos limitan la libertad de los padres. Esto es lo que se puede observar (Cuadro 17) si se compara la opinión de los jóvenes españoles y la de los europeos. Si bien las respuestas son significativamente parecidas a las de los europeos, para los españoles tener hijos representa una dificultad mayor que para los europeos que se sienten menos condicionados por poder conciliar mejor la vida familiar y la laboral.

Lo mismo se puede apreciar en las generaciones más mayores, que tienen bastantes diferencias con sus homólogas europeas, y algunas coincidencias, pero es en el límite a la libertad que representan los hijos donde la diferencia es mayor, los españoles de estas generaciones perciben las dificultades y están más cerca de la generación joven española que de las generaciones mayores europeas. Esto es una buena muestra de que las dificultades que existen en España en la conciliación condicionan menos a los europeos.

Cuadro 16 Tasa de fecundidad en España

	Número de hijos por mujer
1960	2,8
1970	2,8
1975	2,8
1980	2,2
1985	1,6
1990	1,4
1995	1,2
2000	1,23
2004	1,33
2005	1,34

Fuente: INE (2006)

Natalidad y ocupación /número de hijos		Natalidad y educación/ número de hijos	
Amas de casa	1,97	Analfabetas	3,13
Jubiladas	1,52	Sin estudios	1,57
Autónomas	1,46	Primarios	1,36
Salario Fijo	1,07	Universitarios	0,33
Tiempo parcial y desempleadas	0,85		

Fuente: Astelarra (2005), p 290.

Cuadro 17 Actitudes en España y Europa, 1996 (% de respuestas de acuerdo con cada afirmación)

		España		UE 15		España		UE 15	
		Menos de 30 años	Entre 30 y 49 años	Más de 50 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 49 años	Más de 50 años		
A un niño pequeño le puede perjudicar que su madre trabaje	H	45	53	54	53	71	71		
	M	39	48	47	45	63	64		
Trabajar está bien, pero las mujeres lo que quieren es tener un hogar e hijos	H	38	28	44	29	69	50		
	M	33	24	41	27	65	48		
Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario	H	41	33	48	32	68	53		
	M	35	27	34	31	62	49		
El hombre deber ganar dinero y la mujer cuidar de sus hijos	H	17	19	29	24	68	51		
	M	11	11	22	18	61	42		
Tener hijos limita demasiado la libertad de los padres	H	62	27	57	24	50	20		
	M	64	20	58	22	52	24		

Fuente: Astelarra (2005), p 292.

Por otra parte, la crisis del Estado del Bienestar puede tener efectos negativos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que la reducción de las partidas presupuestarias destinadas a cubrir parte de los derechos sociales reconocidos pero cada vez menos garantizados públicamente, como son, por ejemplo, las prestaciones en el ámbito sanitario, desempleo, etc. penaliza a las mujeres. En efecto, muchos de los servicios no asumidos por el Estado tienden a realizarse en el ámbito privado y familiar, mayoritariamente bajo la responsabilidad de las mujeres. Estos mismos trabajos realizados

desde la esfera pública son femeninos y otorgan derechos a las mujeres que los realizan, pero desaparecen en el momento que se trasladan al ámbito privado. Por otro lado, hay que decir que estas actividades “femeninas” no son la panacea ya que muy a menudo corresponden a trabajos precarios y poco considerados socialmente. Otros puntos de vista perciben que la causa de esta involución radica en que la articulación de las políticas de igualdad se realiza principalmente en la esfera productiva, en detrimento de la esfera reproductiva, a la que no se otorga el estatus de actuación política prioritaria y por tanto, no se traslada al mundo de la praxis cotidiana el ideal feminista de “lo personal es político”.

Pero lo personal puede convertirse en una razón de empresa. En la actualidad los españoles consideran como una de sus principales preocupaciones reside en la familia, el hogar y la educación de los hijos, lo que se refleja en que cada vez más personas dan prioridad al “salario mental”⁷ lo que obliga a las empresas a conciliar la vida profesional y personal “más allá de la ley”. Se trata de dar una respuesta ética y estratégica a los cambios sociales que han tenido lugar tras la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Las grandes empresas como Inditex, MRW, Banco Pastor, Microsoft, Ferrovial se han colocado en la vanguardia de la conciliación. Inditex, por ejemplo, han dado un paso más respecto a otras empresas, ampliando a 8 días el permiso de paternidad, frente a los dos que marca la ley; Ferrovial permite 14 días naturales adicionales de descanso para disfrutar antes del parto; Microsoft España permite al empleado que su familia le acompañe en los viajes de negocios. Se trata de ciertos adelantos respecto al proyecto de Ley de Igualdad de Condiciones y Oportunidades que contempla además otras medidas y que plantea la conciliación de la vida del trabajo con la propia.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, Ana María (1994): *Textos para la historia de las mujeres en España*, Cátedra, Madrid.
- Alcalde, Carmen (1996): *Mujeres en el franquismo. Exiliadas, nacionalistas y opositoras*, Flor de Viento Ediciones, Barcelona.
- Alonso Pérez, Matilde y Furió Blasco, Elies (2004): *L'Espagne contemporaine. Une approche socio-économique*, Ellipses, París.
- Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Cátedra, Madrid.
- Bautista Parejo, Esperanza (1996): “Mujer y democracia en España: evolución jurídica y realidad social”, *Documentación Social*, nº 105, octubre-diciembre, 1996, pp 49-73.
- Borreguero, Concha *et al* (1986): *La mujer española: de la transición a la modernidad*, Tecnos, Madrid.
- Equipo investigador Cuanter S.A. (2001): *Evaluación del III plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Fase cuantitativa*, MTAS, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Fábrega, Fernando (2004): *Zara. El modelo de negocio de Inditex*, Claves de gestión, Madrid.

⁷ Estudio de la consultoras Accor y Services e Ipsos sobre el bienestar y la implicación de los empleados en Europa. Un sondeo del centro Harris y Financial Times apoya esta tesis ya que 72% de los españoles entrevistados aboga por que el Ejecutivo fije límites obligatorios a las horas diarias de trabajo. Se trata de intentar proteger del exceso de horas que puede dañar la salud y las relaciones personales (Expansión, 21 y 22 agosto 2006).

- Folch, Sara (2001): “Mujer en la educación franquista. Objeto y sujeto de adoctrinamiento”, *Desafectos. Publicació d’història crítica*, nº 2.
- Folguera, Pilar (comp.) (1988): *El feminismo en España: dos siglos de historia*, Pablo Iglesias, Madrid.
- García de Cortázar, Marisa y García de León, María Antonia (1997): *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*, Opiniones y actitudes, nº 16, CIS, Madrid.
- Gomà, Ricard y Subitats, Joan (coords.), (1998): *Políticas públicas en España. Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, Ariel, Barcelona.
- González, Juan Jesús y Requena, Miguel (eds.) (2005): *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza, Madrid.
- INE, Instituto de la Mujer (2006) : *Mujeres y hombres en España 2006*, INE-Instituto de la Mujer, Madrid.
- Lombardo, Emanuela (2003): “El *mainstreaming* de género en la Unión Europea”, *Aequalitas. Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, mayo-diciembre, pp. 6-11.
- Pérez-Serrano, Mabel (1999): “La Transición con nombres de mujer”, Dirección General de la Mujer, *1898-1998 Un siglo avanzando hacia la igualdad de las mujeres*, Madrid, Dirección General de la Mujer, pp 251-275.
- Riera, J.M. y Valenciano, E. (1991): *Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación*, Morata, Madrid.
- Rodríguez, Arantxa y Larrañaga Mertxe (s.a.): “El trabajo de las mujeres. Claves para entender la desigualdad laboral”, Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, Bloque temático 2: Marco teórico de la igualdad. El trabajo de las mujeres: Claves para entender la desigualdad Laboral.
- Salido, Olga (2002): “La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate”, *Documento de Trabajo 02-15*, Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).
- Sensat, Nuria y Varella Reyes (1998): “Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos” in Goma, Ricard y Subirats, Joan (coords.), *Políticas públicas en España. Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, Ariel, Barcelona, pp 341-364.