

políticas públicas

Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades en España

Judith Astelarra

Las políticas de género

Existen diversos tipos de estrategias políticas para impulsar políticas públicas en contra de las desigualdades de género. Sin embargo, la estrategia que más se ha generalizado a nivel internacional en los últimos quince años es la de igualdad de oportunidades. La igualdad de oportunidades en la tradición política liberal clásica implica que todos los individuos han de tener la misma oportunidad y que las desigualdades (se habla de diferencias pero en realidad se trata de desigualdades) que se producen se deben a los distintos méritos que tienen las personas. Es decir, todos han podido utilizar las mismas oportunidades, pero como son diferentes (aquí sí que aparece el concepto de diferencia), algunos son más capaces que otros, entonces terminan siendo desiguales. Existen, por lo tanto, desigualdades injustas que deben ser corregidas, cuando no se ha tenido en el punto de partida las mismas oportunidades, y desigualdades que sólo expresan las diferencias meritocráticas y que son legítimas.

¿En qué actuaciones se expresa esta estrategia? Lo primero que se hace es revisar los marcos legales y toda la legislación existente, porque en efecto persistían muchas desigualdades en la propia ley. Al mismo tiempo se impulsan ciertas medidas para que la ley se aplique. Sin embargo, cuando se hacen las primeras evaluaciones en los Estados Unidos, pionero en esta materia, y en muchos países europeos, se constata que la igualdad de oportunidades no produce igualdad en los resultados. Las reformas legales y las actuaciones públicas no producen a continuación los cambios necesarios en la realidad social de las mujeres, de modo que se pueda afirmar que la discriminación ha desapareci-

do. El análisis, los datos y las evaluaciones que se hacen de las repercusiones de estas políticas muestran que el problema radica en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual.

Frente a esta limitación de las políticas de igualdad de oportunidades aparece una primera respuesta: si las mujeres no son iguales en el punto de partida, hay que corregir el punto de partida. Eso implica hacer un paquete de políticas relativamente diferentes para corregir este punto de partida. El primer tipo de modificación de la estrategia de igualdad de oportunidades es la acción positiva. La acción positiva consiste en un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres: en igualdad de condiciones, primar a una mujer sobre un hombre. Si bien la acción positiva es un primer mecanismo para superar la limitación de las políticas de igualdad de oportunidades, sin embargo, siguen subsistiendo problemas, a pesar de la acción positiva, que han comenzado a mostrar que se debe intentar abordar el fondo del problema.

La discriminación no desaparece porque, como los estudios muestran sistemáticamente, la incorporación de las mujeres al mundo público no transforma su rol de amas de casa. Las mujeres siguen siendo las responsables total o parcialmente del ámbito doméstico, independientemente de cualquier otra actividad que desempeñen. Es lo que se define como la doble jornada de las mujeres. Es decir, la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades, que son políticas para que las mujeres accedan al mundo público, cuando comienzan a producir resultados en cuanto a esta incorporación, muestran inmediatamente el tema del ámbito privado y su incidencia en las actividades de las mujeres. Es la estructura familiar y el rol de las mujeres en ella lo que hace que las mujeres no consigan una posición igual a la de los hombres ni en el trabajo ni en la política ni en la vida social. Por ello los nuevos derechos que se han otorgado a las mujeres tienden a ser formales y no sustantivos. A la desventaja familiar hay que añadir otros elementos, ideológicos o de poder, que hacen que se les dé a las mujeres un rango secundario en las actividades públicas a las que han tenido acceso.

A partir de este análisis, en los últimos tiempos se ha buscado acompañar las medidas de igualdad de oportunidades en el ámbito público con medidas que permitan una redistribución del trabajo doméstico entre mujeres y hombres. Ello ha surgido a partir de analizar cómo funcio-

na la vida social y cómo se equilibra la ausencia con la presencia de las mujeres, cosa que también sucede en el caso de los hombres.

Limitaciones de la equidad: ausencia y presencia de las mujeres

Las políticas de igualdad de oportunidades intentan corregir la ausencia de las mujeres en aquellos lugares públicos en que están presentes los varones. Esta lógica de corregir las ausencias sociales de las mujeres parece partir del supuesto de que las mujeres no hacían nada. Era un colectivo que estaba por allí, en la familia, y “no trabajaba”. Estaban discriminadas porque no estaban en los lugares donde había que estar. Por lo tanto, lo que había que hacer era simplemente eliminar las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder, para que pudieran acceder a estos puestos sociales. Cuando se comienza a intentar, a través de las diferentes políticas de igualdad de oportunidades, conseguir este objetivo, es cuando se descubre que la contrapartida de esta ausencia es la presencia de las mujeres. Las mujeres no estaban donde había que estar no porque no hicieran nada sino porque estaban ocupadas en otros ámbitos de actividad social. Se trataba del ámbito privado cuya institución principal es la familia, que es una unidad de producción de bienes y servicios vinculada a la reproducción humana y al mantenimiento cotidiano de las personas.

Hay que agregar, además, que las funciones de las mujeres no se cumplen sólo en el hogar. Las mujeres ponen muchas horas de participación colectiva, pero en otro tipo de organizaciones que no son las organizaciones económicas, sociales y políticas clásicas. Las mujeres participan en una serie de organizaciones ligadas a necesidades sociales de la colectividad: cuidado de los grupos más desfavorecidos, trabajo en el nivel vecinal y local; participación en la mejora de las condiciones de la vida cotidiana. Esta participación se hace de forma voluntaria, pero tiene una gran trascendencia, y se suma al trabajo realizado por las mujeres en el hogar.

Alcance y limitaciones de la igualdad de oportunidades

La conclusión, por lo tanto, es que si se quiere abolir realmente la discriminación de las mujeres, es necesario cambiar la organización social

que le sirve de base y la dicotomía entre las actividades públicas y las privadas. Esto supone políticas públicas de más envergadura y con objetivos más amplios que la mera búsqueda de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito público. Supone, por un lado, modificar las características y la relación entre mundo público y mundo privado que han caracterizado a nuestra sociedad moderna. Por otro lado, propone eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino, lo que se remonta a varios milenios y que ha permeado casi todos los tipos de organización social que conocemos. No es posible que esta profunda tarea de cambio de todo tipo se produzca sólo con la puesta en marcha de políticas públicas; supone una verdadera revolución de la sociedad y de las personas. La sociedad debe organizar su base privada, en especial los servicios producidos en la familia, de otra manera. Las personas deben modificar radicalmente, en lo que respecta al género, sus ideas, sus modos de actuar y sus valores.

Veinte años de políticas públicas en España

Incorporar el tema en la agenda pública

Desde los comienzos de la transición democrática se asumió la necesidad de impulsar políticas que garantizaran derechos iguales para las mujeres. Primero se creó la Subdirección de la Mujer en el Ministerio de Cultura y a partir de 1983 se creó el Instituto de la Mujer, organismo autónomo con rango de dirección general que ha dependido primero del Ministerio de Cultura, después del de Asuntos Sociales y actualmente del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Desde el primer momento, el Instituto de la Mujer asumió que las políticas públicas por la equidad de género deberían ser impulsadas por todo el gobierno. El órgano superior del instituto, su Consejo Rector, formado por representantes de alto nivel de doce ministerios y por seis mujeres —elegidas por la dirección del instituto por su aporte a la causa de las mujeres— tuvo a su cargo impulsar y echar a andar políticas de igualdad de oportunidades.

La incorporación de España a la Comunidad Europea le dio mayor soporte a las actividades del Instituto de la Mujer ya que sus planes generales fueron asumidos por el gobierno español. Asimismo, siguiendo el modelo europeo, el Consejo Rector decidió organizar el trabajo de

la administración pública española en un Plan de Igualdad de Oportunidades. Así se han aprobado en el Consejo Rector tres planes de igualdad de oportunidades para los años 1988-1990; 1993-1995 y 1997-2000. Los planes han obtenido la aprobación del Consejo de Ministros del gobierno y establecen áreas de actuación, objetivos y acciones e indican cuáles son los organismos del gobierno que deberán ejecutarlos.

En las 17 comunidades autónomas también se han creado Institutos de la Mujer que han elaborado sus respectivos planes de igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo, la administración local española se ha incorporado al desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades y en muchos ayuntamientos españoles también existen planes de igualdad de oportunidades. En las otras instituciones del estado se han creado, asimismo, instancias de actuación a favor de los derechos de las mujeres. Existen comisiones específicas en el Congreso de los Diputados y el Senado español y en los parlamentos autonómicos.

A lo largo de los años ochenta y noventa se impulsaron por lo tanto, desde los distintos niveles del ejecutivo, políticas públicas de igualdad de oportunidades. En algunos casos (Instituto Vasco de la Mujer) estas políticas fueron un paso más allá y se potenció la incorporación de la acción positiva como una forma de actuación. En este contexto parece interesante analizar cuál es el rol que han tenido los planes de igualdad de oportunidades. Tres parecen ser las características más importantes del contexto en que estos planes se elaboraron y se deberían poner en marcha:

1) No había tradición en la administración y en los parlamentos centrales y autonómicos de aplicación de este tipo de políticas públicas.

2) Por el tipo de objetivos que se proponían estos organismos, su actuación debería ser global, puesto que la discriminación que buscaban combatir y eliminar requiere impulsar acciones en todas las áreas de actuación pública.

3) Cambiar la situación de las mujeres supone el compromiso de los propios agentes sociales. Esto es, la sociedad en su conjunto debe aceptar que existe discriminación contra las mujeres, que esto debe eliminarse y que para ello hay que modificar formas de conducta y una organización social y económica que es la que genera y mantiene esta situación.

Estos tres rasgos del contexto político y social en los que se realizarían explican las características mismas de los planes que se elaboraron

e impulsaron en los gobiernos central y autonómicos. En efecto, los planes no sólo respondían a una necesidad instrumental, es decir, organizar la actuación en esta temática, sino que era necesario comenzar por explicitar en qué consistían las políticas públicas de igualdad de oportunidades y de acción positiva. En esta medida, los planes eran útiles para hacer frente a la falta de tradición en actuaciones de este tipo en estas instituciones y para mostrar el carácter de globalidad que necesariamente habían de tener las políticas públicas en este tema. Esto es lo que podríamos denominar “poner el tema en la agenda pública”.

En lo que respecta al compromiso de la sociedad en la consecución de los cambios necesarios para eliminar la discriminación, se trata de un proceso que requiere de mucho más tiempo. Sin embargo, hay que comenzar por legitimar el tema, es decir, que sea conocido, que se sepa cuales son sus orígenes y que se cree consenso en cuanto a que se trata de una situación que hay que modificar. El movimiento feminista de los setenta y ochenta planteó la eliminación de la subordinación femenina como una reivindicación propia. Para que se convirtiera en una reivindicación asumida por todas las mujeres y también por los varones, se requería su aceptación por parte de toda la sociedad. Ello suponía que se creara conciencia de que había que emprender acciones sociales, políticas y culturales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, para cumplir con este objetivo. Los planes de igualdad de oportunidades establecían como uno de sus objetivos la creación de una opinión pública favorable a su propuesta y la búsqueda de este compromiso social frente a los cambios requeridos. La globalidad con que se abordaba la problemática permitía también sensibilizar a la sociedad sobre el carácter complejo de la problemática.

Se ha de decir que estos planes no son, estrictamente hablando, planes, pues un plan supone señalar no sólo objetivos, como hacen estos, sino especificar los resultados que se espera obtener en el periodo de tiempo de su ejecución y los recursos que se asignarán. En este caso, incluso las acciones que se proponen, aunque son muy concretas, no están cuantificadas. Por ejemplo, una acción puede proponer que se debe mejorar la detección y tratamiento del cáncer de mama. Si no se especifica a qué porcentaje de las mujeres debe alcanzar esta acción, sólo con que en un par de hospitales se haya mejorado la atención, ya se habría cumplido la acción. Es decir, no son planes en el sentido que no está claramente especificado en qué periodo de tiempo, a qué sector de la población y qué recursos se van a destinar a ciertas acciones. Esto también dificulta

la evaluación sobre el impacto que estas medidas han tenido y sobre su alcance real.

Este aspecto refuerza la hipótesis de que los planes han sido, por lo menos en su primera etapa, sobre todo un instrumento de incorporación de la temática de la discriminación de las mujeres en el estado. Las primeras evaluaciones que se hacen en el gobierno central muestran este hecho. Lo que se realiza son memorias de actividades. La evaluación consiste en decir cuáles de aquellas acciones propuestas en el plan han sido desarrolladas, dónde y por quién. Es decir, evalúan en qué medida el estado está comenzando a adecuar su actuación para garantizar el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo. Desde esta perspectiva, el objetivo de incorporar el tema de la discriminación a la agenda pública es importante. La discriminación de las mujeres no es un problema sectorial, precisamente porque el sistema de género es global y determina espacios y conductas sociales tanto masculinas como femeninas. Si lo que afecta a la mitad de la población, la femenina, es sectorial, entonces también lo sería todo lo que afecta a la otra mitad, es decir los hombres. Así, la dimensión de género se debe incorporar como una actividad normal de todas las políticas públicas que se echan a andar.

Los resultados: la opinión de las expertas

En un estudio Delphi¹ que abordaba el acceso de las mujeres al empleo y la combinación con el trabajo asalariado, las entrevistadas consideraron que el mayor énfasis había estado en su incorporación al mercado de trabajo. Para las expertas, estos cambios se debieron en parte a las políticas de igualdad de oportunidades que se impulsaron en España a través de planes. Consideran que tuvieron aspectos positivos, pero tam-

¹ Estas conclusiones se han obtenido de un estudio Delphi hecho con un conjunto de expertas. Formó parte del informe español que he realizado para la Red Europea sobre "Políticas para conciliar el trabajo asalariado y el doméstico" coordinado por la Universidad de Tilburg: Judith Astelarra, "The Evaluation of Policies in Relation to the Division of Paid and Unpaid Work in Spain", European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work, WORC, Tilburg University, Países Bajos, 2001.

bién han dejado problemas sin resolver que deberán ser abordados en el futuro. Entre lo positivo destaca:

1. La creación de un nuevo marco legal, en especial las leyes en contra de la discriminación.

2. El hecho de que la discriminación de las mujeres forma ya parte de la agenda pública. Independientemente del partido que gobierne, se ha asumido que el estado debe actuar en contra de la discriminación.

3. Se ha contribuido a crear una opinión pública que está a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres y a sensibilizar a la población sobre los problemas que afectan a las mujeres.

Entre los problemas que no se han resuelto se destaca:

1. Existen aún factores en el mercado de trabajo que conducen a la discriminación de las mujeres. Por ejemplo, en las tasas de desempleo o en el hecho de que se las sigue ubicando en las profesiones “femeninas” (secretarias o dependientes de comercio) independientemente de su educación.

2. No se han diseñado políticas para proveer de servicios que sustituyan el trabajo doméstico y se está muy lejos de los países de Europa del Norte en este aspecto.

3. Se ha ignorado a la familia y no se ha desarrollado una política que haga compatible la igualdad de oportunidades para las mujeres con el necesario cambio en las familias que ello comporta. Sólo en 1999 se ha aprobado una ley para permitir conciliar familia y empleo.

4. No hay cambios estructurales de más profundidad como, por ejemplo, la flexibilización de los horarios laborales para que hombres y mujeres puedan conciliar la actividad laboral con la familiar.

Estrategia política de los planes de igualdad de oportunidades

La opinión de las expertas se confirma si se analizan las medidas que han sido impulsadas desde los planes de igualdad de oportunidades. Las políticas de igualdad de oportunidades pueden ser clasificadas desde distintas categorizaciones. A partir de otros estudios,² las medidas propuestas en los planes de igualdad de oportunidades pueden ser

² Categorías elaboradas para la evaluación del Primer Plan de Acción Positiva de EMAKUNDE, gobierno vasco, que posteriormente he utilizado en el análisis del modelo del plan de igualdad de oportunidades impulsado en España a través de la categorización de las medidas propuestas en los planes de igualdad de oportunidades.

clasificadas en términos de cuál es su estrategia general de actuación. Desde esta perspectiva se pueden establecer diferentes niveles. En primer lugar, tendríamos los siguientes tres niveles generales:

1. Actuar sobre el conocimiento, informando, sensibilizando y formando a las personas.

2. Actuar directamente en contra de la discriminación y a favor de la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. Crear organizaciones y estructuras para abordar las políticas antidiscriminatorias: instituciones públicas y organizaciones privadas.

Aunque los tres niveles son importantes, el que aborda con mayor profundidad y de modo más directo la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres es el segundo. Estas acciones posibilitan una igualdad de oportunidades real y pretenden eliminar las situaciones de discriminación que se producen hacia las mujeres, lo que implica realizar transformaciones radicales tanto en el comportamiento individual como en la organización social.

Efectivamente, el primer nivel de actividades busca transformar el nivel ideológico, de modo que la desigualdad entre mujeres y hombres sea considerada como algo negativo en la cultura democrática. El tercer nivel hace referencia a la necesidad de que existan organizaciones especializadas, tanto en la administración pública como en la sociedad, cuya finalidad sea actuar en contra de la discriminación. En consecuencia, tanto el primero como el tercero pueden ser considerados pre-requisitos para desarrollar políticas directas de segundo nivel.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de todas las medidas propuestas en todos los planes de igualdad de oportunidades (tanto del gobierno central como de las comunidades autónomas).

	Frecuencias	Porcentaje
Conocimiento, información, sensibilización y formación	2587	63.7
Actuaciones directas contra la discriminación	774	19.0
Apoyo a instituciones políticas, organizaciones privadas y cooperación internacional	702	17.3
Total	4063	100.0

Estos tres niveles han sido desagregados en diferentes categorías.

1. El primero se dividió en tres categorías:

1.1 Las medidas cuyo objetivo era ampliar la cultura de las mujeres, la información sobre sus derechos o aspectos específicos de su discriminación, y las que buscaban sensibilizar a las mujeres o a la sociedad en general sobre la discriminación de las mujeres.

1.2 Las medidas que buscaban sacar a las mujeres de la invisibilidad y contribuir a difundir la dimensión de género en la sociedad.

1.3 Las medidas destinadas a la formación y educación de las mujeres. Se excluyó la formación directamente destinada a incorporarlas al mercado de trabajo (que se consideró acción directa).

2. La acción directa en contra de la discriminación se dividió en dos tipos:

2.1 Acción directa individual que busca darle un apoyo personalizado a las mujeres que sufren alguna forma de discriminación. Aquí se incluyó la formación ocupacional o la asistencia legal.

2.2 Acción directa asistencial que busca ayudar a una mujer discriminada en forma asistencial, por ejemplo, las casas de acogida de las mujeres maltratadas.

2.3 Acción directa estructural que busca cambiar las estructuras que generan discriminación. Aquí se incluyó la legislación antidiscriminatoria, las medidas de acción positiva, etc.

La siguiente tabla muestra una distribución de estas categorías (agrupando 2.1 y 2.2) en todos los planes.

	Frecuencias	Porcentaje
Cultura, información y sensibilización	1761	43.3
Creación de conocimiento de género	419	10.3
Formación	323	7.9
Acción estructural	405	10
Acción individual, asistencial y formación ocupacional	692	17
Apoyo y subvenciones a asociaciones de mujeres, instituciones públicas y cooperación internacional	463	11.4
Total	4063	100

Las dos tablas muestran que la mayoría de las acciones se han dado en el terreno de la educación, información y sensibilización de las mujeres sobre sus derechos a incorporarse al mundo público y en la sensibilización de la población en general. También se han creado las estructuras de actuación. Sin embargo, ha habido mucha menor acción directa y ésta se ha concentrado en la legislación y en la formación ocupacional.

La distribución de las acciones que se proponen en los planes no muestra diferencias significativas entre las del gobierno central y las comunidades autónomas o entre las autonómicas entre sí. Lo que resulta más significativo es que tampoco se diferencian si se las compara agrupándolas según el partido político que gobernaba, al establecerlas tanto en el gobierno central como en los autónomos. Los cuadros siguientes recogen la distribución de acciones en los planes elaborados por gobiernos del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), por gobiernos del Partido Popular (PP) o por gobiernos nacionalistas en el País Vasco y Cataluña (CIU, Convergència i Unió) en Cataluña y el PNV (Partido Nacionalista Vasco) en el País Vasco.

Planes de gobiernos PSOE (gob. central y autonómicos)

	Frecuencias	Porcentaje válido
Cultura, información y sensibilización	585	39.1
Creación de conocimiento de género	183	12.2
Formación	105	7.9
Acción estructural	148	10
Acción individual, asistencial y formación ocupacional	297	17
Apoyo y subvenciones a asociaciones de mujeres, instituciones públicas y cooperación internacional	178	11.4
Total	1496	100.0

Planes de gobiernos PP (gob. central y autonómicos)

	Frecuencias	Porcentaje válido
Cultura, información y sensibilización	751	45.9
Creación de conocimiento de género	153	9.4
Formación	133	8.1
Acción estructural	149	9.1
Acción individual, asistencial y formación ocupacional	255	15.6
Apoyo y subvenciones a asociaciones de mujeres, instituciones públicas y cooperación internacional	195	11.9
Total	1636	100.0

Planes de gobiernos nacionalistas (Cataluña y País Vasco)

	Frecuencias	Porcentaje válido
Cultura, información y sensibilización	425	45.6
Creación de conocimiento de género	83	8.9
Formación	85	9.1
Acción estructural	108	11.6
Acción individual, asistencial y formación ocupacional	140	15.0
Apoyo y subvenciones a asociaciones de mujeres, instituciones públicas y cooperación internacional	90	9.7
Total	931	100.0

La homogeneidad en la tendencia de distribución indica que el modelo que se ha aplicado es un típico modelo de igualdad de oportunidades. El énfasis principal ha estado en crear las condiciones para que las mujeres pudieran acceder al mundo público, a través de la formación y el conocimiento de sus derechos. Al mismo tiempo se ha buscado que la sociedad se sensibilizara sobre la problemática de la discriminación de las mujeres y se creara una opinión pública favora-

ble a los derechos de las mujeres. Se ha cambiado, por lo tanto, la cultura ciudadana de las mujeres: de considerarse amas de casa han pasado a verse como ciudadanas en el mundo público.

Políticas de igualdad y cambios en la situación social de las mujeres

En estos años de vigencia de los planes se han producido profundos cambios en la situación social de las mujeres. Esto se constata al utilizar indicadores sociales que miden la posición de las mujeres en la educación, el empleo, la opinión pública a favor de la igualdad y otras variables. Es difícil evaluar el impacto que las políticas de igualdad de oportunidades han tenido en estos cambios, porque ello exigiría diseños cuasi experimentales de investigación que son imposibles de desarrollar para variables de tanto alcance. Sin embargo, se puede afirmar que las políticas impulsadas explican, aunque sea en parte, los cambios que se han producido en los últimos veinte años en la situación de las mujeres españolas. Esto formaba parte de un enfoque general de las políticas públicas de incorporar a las mujeres españolas al mundo público: tanto a la economía como a la política, la cultura y la actividad social.

El punto de partida en España cuando comenzó la transición a la democracia había sido muy bajo en estos aspectos. La dictadura franquista había sido extremadamente patriarcal, prohibiendo a las mujeres el acceso al mundo público, obligándolas al rol de amas de casa y estableciendo una absoluta autoridad del padre de familia sobre la esposa y los hijos. Las mujeres españolas exigieron igualdad de derechos y participaron ampliamente en las movilizaciones que condujeron a la transición democrática. Veinte años después de la aprobación de la Constitución que prohibía la discriminación por razón de sexo, la situación de las mujeres españolas ha cambiado notablemente. Los cambios se pueden analizar comparando la situación de las mujeres a través del tiempo o comparando a hombres y mujeres. Otra forma de hacerlo es comparar a las diferentes generaciones de mujeres. Este es el criterio que asumiré en lo que sigue.

En el análisis de las estadísticas que comparan a todas las mujeres a través del tiempo o a las mujeres con respecto de los hombres no queda claro un factor importante y es que los cambios se han producido sobre todo en las generaciones más jóvenes. Desde esta perspectiva, he partido de la hipótesis de que las transformaciones han surgido como parte del proceso de la transición. Así he distinguido tres generaciones de mujeres españolas: la generación pre transición (educada y que vivió parte de su

vida bajo el franquismo); la generación de la transición (la que fue educada en el franquismo pero hace la ruptura con él) y la generación post transición (que era muy pequeña o nació después de la democracia).³ En el anexo se presentan datos que muestran algunas diferencias entre las tres generaciones, obtenidos de diversas fuentes secundarias. De la lectura de esos datos se pueden extraer unas primeras conclusiones generales:

1. Ha habido un cambio espectacular en los niveles educativos (tabla 1) que afecta a hombres y mujeres. La mayor diferencia entre ellos se produce en el caso de la educación superior: mientras que las mujeres de la pre transición con títulos universitarios son la mitad que los hombres, en la generación post transición los superan por un 5 por ciento.

2. Este cambio también se ha producido en el acceso al mercado de trabajo (tabla 2).

3. En el terreno de las ideas, la generación joven también muestra que ya no cree en la ideología tradicional sobre la división sexual del trabajo, es decir, el hombre responsable del sustento y la mujer del hogar (tabla 12.1).

4. Estos cambios con respecto a la idea de que las mujeres deben educarse y entrar al trabajo asalariado no se han producido en el mercado de trabajo. En primer lugar se sigue considerando que el hombre tiene prioridad en el empleo lo que produce un mayor desempleo femenino (tabla 3). No sólo esto, sino que la tabla muestra que las mujeres tienen el doble de desempleo en las carreras universitarias feminizadas, pero tres veces más en las masculinizadas y en el caso de las ingenierías llega a ser cuatro veces mayor. Esto muestra que, aunque se intenta que las carreras masculinas dejen de serlo, el mercado de trabajo no ha cambiado la concepción y luego del esfuerzo para que las mujeres se incorporen a estas carreras las penalizan más que en las femeninas.

Un segundo factor que muestra este mismo problema aparece en la tabla 4. Si se analiza el porcentaje de mujeres en la categoría ocupaciones femeninas (especialmente secretarías y dependientas de comer-

³ Para ello se tomó la edad en el año 1977: generación pre-transición la que tenía 35 años y más; generación de la transición, entre 15 y 34 años y generación post-transición, menos de 14 años. Los datos que se han analizado para los noventa, transfieren estos grupos de edad al año 1997, lo que hace que la edad de los tres grupos sea: 55 y más, de 35 a 54 años y de 14 a 34 años. Los datos que se utilizan provienen de diferentes fuentes, entre 1995 y 1999.

cio) se ve que es mucho mayor en la generación joven que en la de la pre transición. Estas son mucho menos en cantidad, pero están mejor distribuidas. Más aún, el techo de cristal es menor en este grupo que en el de la transición.

5. Los cambios no se han producido entre las tres generaciones en cuanto al ámbito doméstico y la familia. Para comenzar, se refleja en la natalidad (tabla 5). No sólo baja sino que, al cruzarla con la ocupación y la educación, vemos que ambos factores inciden en el descenso. Con respecto a la natalidad, lo que resulta interesante es que las opiniones con respecto a la evaluación sobre su decremento y a las razones que lo producen es bastante similar en las tres generaciones (tablas 6 y 7). Las tres generaciones lo valoran negativamente y consideran que la principal razón es la económica. La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado aparece mucho más abajo en la tabla. El número ideal de hijos (dos) también es compartido por las tres generaciones (tabla 8). De la misma manera lo que aparece más importante como factor para contribuir al aumento de la natalidad para las tres generaciones es el aporte económico directo a las familias, ya sea por la vía de exención fiscal o de subsidio (tabla 9).

6. En cuanto al trabajo doméstico, como muestran las tablas 10 y 11, las mujeres de la post transición siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico (menos en el caso de cuidado de enfermos). Pero los hombres jóvenes dicen que hacen un poco más de trabajo doméstico de lo que dicen las mujeres jóvenes, mientras que en los mayores, los hombres parecen no tener problema en admitir que las mujeres son las que lo hacen todo.

7. Las actitudes sobre la familia también son bastante más complejas. En muchos casos no hay casi diferencia entre las tres generaciones (tabla 12, del 2 al 4). De la misma forma, las mujeres jóvenes también reflejan ambigüedades sobre la combinación de la maternidad con el trabajo asalariado (tabla 13). El sector de la población que reivindica el trabajo a jornada completa es el que no tiene hijos o los hijos ya han abandonado el hogar.

8. También en su representación política tanto a nivel de Parlamento Nacional como de los parlamentos en las comunidades autónomas ha habido un fuerte incremento de la presencia femenina (tabla 14).

Se trata de una primera aproximación de análisis y los datos presentados deberían ser complementados con muchos otros. Sin embargo, parecen confirmar lo que diversos estudios han señalado. Hay una gran

diferencia en cuanto al acceso al mundo público entre las mujeres jóvenes y las mayores. Sin embargo, como hemos visto la discriminación continúa en el mundo público al que se incorporan y ha habido pocos cambios en cuanto a sus actividades familiares. Es decir, hemos corregido la ausencia de las mujeres del mundo público, pero sin cambiarlo. Y continúa el problema de cómo resolver sus presencias. Esto último supone que existe una ausencia de los hombres en el ámbito doméstico que corregir, pero sin que exista una demanda masculina para ello.

Es difícil considerar que los cambios producidos sólo han sido consecuencia de las políticas de igualdad de oportunidades. Sin embargo, alguna relación se puede establecer entre ambos. Del análisis que se ha hecho de los planes de igualdad de oportunidades se puede concluir que su énfasis principal está en que las mujeres entren al mundo público y la mayor parte de las medidas propuestas están en la dirección de concienciar a las mujeres sobre sus derechos, informando y sensibilizando sobre la igualdad de oportunidades. También es un objetivo sacar a las mujeres de la invisibilidad a través de la realización de estudios. Pero no ha habido mucha actuación sobre este mundo público para que realmente dé cabida a las mujeres, ni se han producido para ello los cambios necesarios en sus estructuras de género. Este es el gran desafío del futuro, no sólo por razones de justicia sino porque los cambios que se han producido hasta ahora, como muestran muchas experiencias, pueden ser reversibles.

La otra área importante de actuación es sobre las presencias de las mujeres y sobre la conciliación de trabajo doméstico y asalariado. Abordaremos este tema a continuación.

Políticas para combinar trabajo doméstico y trabajo asalariado

Para el análisis de cómo se ha abordado la conciliación entre el trabajo doméstico y el asalariado se clasificaron las medidas de los planes de igualdad de oportunidades en función de una tipología desarrollada en una investigación europea coordinada por la Universidad de Tilburg sobre las políticas para combinar el trabajo doméstico y asalariado.⁴ Las categorías establecidas eran:

⁴ Del informe antes citado para la Red Europea. Estudio coordinado por la Universidad de Tilburg.

1. Organización del tiempo de trabajo (prácticas de empleo flexible, permisos de paternidad/maternidad, etc.).

2. Abolición de la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado laboral (salario, acceso, promoción, etc.).

3. Desarrollo de servicios sociales financiados adecuados a las necesidades familiares y de las mujeres.

4. Adaptación de esquemas fiscales y de la seguridad social a los diversos modelos de trabajo.

5. Organización del tiempo escolar (tiempo de ocio, guarderías).

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes de medidas clasificados en estas cinco categorías, para todos los planes y separadamente para todos los planes del gobierno central y todos los de las comunidades autónomas.

Tipos de políticas y acciones en todos los planes de igualdad de oportunidades (%)

	Planes del gobierno central	Planes de las comunidades autónomas	Todos los planes
1. Organización del tiempo de trabajo	10.2	6.7	7.2
2. Abolición de discriminación laboral de género: acceso al mercado de trabajo	77.6	79.1	78.9
3. Servicios para la mujer	8.2	9.6	9.4
4. Esquemas fiscales	3.1	2.7	2.8
5. Organización tiempo escolar	1	1.9	1.8
Total	100% (98)	100% (626)	100% (724)

Para ver si detrás de las políticas había existido una estrategia de comenzar incorporando a las mujeres al mundo público para luego abordar la conciliación entre el trabajo asalariado y el doméstico se consideraron dos periodos de tiempo: entre 1988 (fecha del primer plan) y 1994 y entre 1995 y el 2000. Los datos obtenidos se presentan en la siguiente tabla.

Tipos de políticas y acciones en los planes: 88-94 y 95-00

	Planes del gobierno central		Planes de las comunidades autónomas		Todos los planes	
	88-94	95-00	88-94	95-00	88-94	95-00
1. Organización del tiempo de trabajo	11.8	8.5	5.8	7.9	6.5	8
2. Abolición de discriminación laboral de género: acceso al mercado de trabajo	68.6	87.2	81.8	75.6	80.2	77.3
3. Servicios para la mujer	11.8	4.3	7.8	11.8	8.3	10.7
4. Esquemas fiscales	5.9	--	2.6	2.9	3	2.5
5. Organización tiempo escolar	2	--	2	1.8	2	1.5
Total	100% (51)	100% (47)	100% (347)	100% (279)	100% (398)	100% (326)

Como se puede ver en estos datos, la mayoría de las medidas estuvieron encaminadas a la abolición de la discriminación de género en el ámbito laboral, definida, como hemos visto antes, básicamente como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Es decir, la corrección de su ausencia en este campo. Prácticamente no se ha hecho casi nada en cuanto a los otros tipos de medidas que en estos momentos se están impulsando en muchos países europeos con el fin de permitir la conciliación entre ambos ámbitos. La primera vez que se aborda este tema en España es en el debate y la aprobación de la ley de Conciliación de vida laboral y doméstica. Antes de ello en los planes se incluyen algunas medidas, pero se trata tan sólo de algunas campañas de sensibilización sobre el problema, no de actuaciones para corregirlo.

Para analizar este tema en más profundidad se utilizó un estudio Delphi⁵ en que se preguntó sobre las políticas de conciliación de vida familiar y laboral. Las respuestas de las expertas fueron las siguientes:

⁵ Estudio Delphi parte de informe a la Red Europea que ha sido citado anteriormente.

1. Desarrollo de políticas.

—Algunas medidas han permitido evitar la “penalización” de las mujeres que trabajan aunque no se puede decir que hayan permitido la conciliación: permisos de maternidad y paternidad; contratos a tiempo parcial y las prácticas de empleo flexible.

—La ley del 99 sobre Conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente la modificación relativa a los permisos, excedencias y reducciones de jornada; la reducción de las cotizaciones a la seguridad social en la contratación por interinidad derivada de la sustitución por maternidad.

2. Otros factores que han contribuido a la conciliación.

—Empleo de ayuda externa que es de dos tipos: 1) remunerada en el caso de las mujeres de clase media y alta; 2) de otras mujeres de la familia, en especial las abuelas.

—La reducción de la natalidad que equivale a la disminución en la demanda de servicios no remunerados. Las estadísticas sobre los índices de natalidad muestran que las responsabilidades domésticas (maternales) y las laborales siguen siendo difícilmente compatibles para las mujeres.

3. Carencias y déficits.

—Políticas de servicios. Hay una carencia estructural de servicios de atención a las personas (niños y mayores). Faltan: 1.- guarderías; 2.- servicios de proximidad; 3.- medidas de cofinanciación pública de los servicios; 4.- instrumentos innovadores de ayuda mutua en el campo de la conciliación de la vida laboral y familiar.

—Políticas sectoriales. 1.- No hay políticas que estimulen y aporten criterios innovadores al desarrollo de las economías de los nuevos servicios como sectores considerados emergentes y claves para la generación de empleo y bienestar. 2.- No se promueve eficazmente el acceso de las mujeres al conocimiento y utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y el analfabetismo digital podría ser una nueva barrera en la posibilidad de combinar el trabajo asalariado y el doméstico. 3.- Falta una ampliación de las redes de transporte público que tienen una incidencia muy significativa en la mejora de la conciliación puesto que afectan la organización de los tiempos vitales. 4.- También déficits en ámbitos más “sofisticados” como la posibilidad “real” de reordenación de la vida laboral según la trayectoria de vida.

—Políticas de orden legal. 1.- El marco legal no posibilita ni estimula sistemas de trabajo flexible, incluyendo la reestructuración de

horarios y el teletrabajo en casa o en áreas próximas al lugar de residencia. 2.- Tampoco permite la reducción de jornada laboral por guarda legal de menores o por personas mayores o enfermas a cargo del trabajador/a.

—Políticas organizativas. 1.- Los modelos de organización en las empresas se siguen basando en criterios de plena disponibilidad e, independientemente de las necesidades objetivas de producción, la disponibilidad requerida no sólo no disminuye sino que aumenta generándose un clima de gran presión entre los y las profesionales. Esta presión es más fuerte cuanto más joven se es, es decir, precisamente en el momento en que toca constituir una familia. 2.- En el ámbito de la empresa, de la economía y en el ámbito de los directivos parece inexistente la presencia femenina. No se normaliza que la vida profesional es compartida por hombres y mujeres y que la vida familiar y el entorno doméstico también debe ser percibido de la misma manera.

—Políticas culturales. 1.- Las políticas vigentes no “prestigian” humana y socialmente el rol de hombres y mujeres en la familia y en el hogar sino que asumen que el único prestigio emana del rol profesional. El lema es: “calidad total en la profesión, servicios mínimos en el hogar”. 2.- Hay un déficit en la pluralidad de imagen en la economía y las empresas que al no mostrar la presencia femenina no normalizan la necesidad de que hombres y mujeres compartan el trabajo familiar como comparten el laboral.

4. Demandas sociales de políticas para la conciliación.

—Hay una demanda social generalizada pero que no se expresa adecuadamente.

—Las mujeres sólo ven las necesidades cuando se encuentran en determinadas situaciones. Cuando están trabajando y se plantean tener un/a hijo/a; cuando se ven en la necesidad de cuidar al padre o la madre enfermo/a y trabajan fuera; cuando se separan o divorcian y quedan con hijos/as a su cargo necesitando acceder a un empleo.

—Las demandas de conciliación son erráticas y heterogéneas lo que se debe principalmente al predominio de dinámicas “familistas” en el intento de cubrir las necesidades de conciliación, y al mantenimiento, en términos de bucle funcionalista, de la premisa cultural de que los niños menores de tres años y, cada vez más, las personas mayores deben ser cuidados dentro del núcleo familiar y preferentemente por la madre.

—Este es un tema que se ha situado fuera de la agenda pública lo que lo ha silenciado. Aún perdura una visión de la familia como espa-

cio privado con problemas que deben ser resueltos privadamente o bien recurriendo a la solidaridad familiar o bien comprando servicios privados. Esto se deriva de la situación de cambio compleja y muy plural de las familias españolas.

—Falta organización de la demanda, excepto en pequeños grupos organizados y sensibilizados de mujeres. Esto se debe a la tradicional dificultad de las mujeres para la demanda organizada, entre otras cosas, porque disponen de muy poco tiempo para reuniones.

—El mensaje social asumido es que ya no existen discriminaciones, las mujeres pueden estudiar lo que quieran igual que hacen los hombres, las mujeres pueden trabajar en lo que quieran igual que los hombres. Se han suprimido las discriminaciones directas o evidentes y eso ha creado un espejismo que, por un lado, desmoviliza a las mujeres y, por otro, culpabiliza a las propias mujeres. La idea que circula es: si no trabajas es porque no quieres y libremente has escogido quedarte en casa renunciando a tu independencia económica.

—Las demandas de los grupos organizados se refieren a los permisos de maternidad y guarderías. También en términos generales, hay una cierta demanda de “no penalización” por cargas familiares. Pero esta demanda es menor, o por lo menos más segmentada y circunscrita a determinados colectivos de mujeres, respecto a cuestiones más “creativas”: reorganización compleja de los tiempos de trabajo (productivo) o de los tiempos sociales en general.

—Se ha de potenciar la demanda latente. 1) Es necesario colocarla con creatividad, en los titulares de una nueva agenda social en la que las mujeres han de hacerse escuchar con ideas, propuestas, ilusiones, compromisos y respuestas. 2) El estado ha de tener un papel activo y promotor de políticas y dado que las mujeres en gran medida están todavía muy condicionadas a conseguir un equilibrio entre el trabajo doméstico y asalariado se han de incorporar servicios, programas, políticas y campañas de divulgación que modifiquen la situación actual. 3) Es desaconsejable el diseño y desarrollo de políticas unitarias y con un fuerte componente normativizador en este ámbito. Más bien deberían implementarse políticas facilitadoras de la negociación y de la innovación.

Anexo*Tablas***Tabla 1. Estudios completos por sexo y grupos de edad**

	Mujeres			Hombres		
	16-34	35-54	55 +	16-34	35-54	55 +
Analfabetos	0.38	1.38	10.04	0.55	0.79	4.27
Sin estudios	1.36	8.24	35.54	1.70	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
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: EPA (Encuesta de población activa), octubre-diciembre 1999

Tabla 2. Tasa de actividad por años, sexo y grupos de edad

Tasa de actividad económica		
Años	Hombres	Mujeres
1970	79.5	23.3
1975	76.4	27.6
1980	72.2	27.1
1985	68.7	27.8
1990	66.7	33.3
1995	62.7	36.2
1997	63.4	37.2
1999	64	39

Tasa de actividad por grupos de edad (1999)			
	16-34	35-54	55 +
Mujeres	56.72	54.27	21.65
Hombres	68.72	93.05	57.65

Fuente: EPA, oct.-dic. 1999.

Fuente: Instituto de la Mujer
(Ministerio de Trabajo y Asuntos
Sociales).

Tabla 3. Tasas de desempleo según nivel de educación

	Total	Hombres	Mujeres
Total	15.86	11.14	23.02
Nivel de estudios			
Analfabetos y sin estudios	20.14	17.98	23.69
Primarios	14.48	11.11	21.69
Secundarios	17.15	11.64	25.85
Técnico-profesionales (grado medio y superior)	16.90	10.18	25.86
Estudios superiores			
Ingeniería y Tecnología	6.99	5.23	20.50
Ciencias de la Salud	8.75	4.43	11.40
Humanidades	15.37	9.62	18.85
Ciencias sociales y jurídicas	14.40	9.79	17.77
Ciencias experimentales	13.15	8.43	20.17
Otros estudios superiores	17.23	12.99	21.29
Tercer Ciclo (doctores)	1.74	0.88	3.39

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadística) *España en cifras*, 2000

Tabla 4. Categ. de ocupación de hombres y mujeres ocupados (%)

Ocupaciones	Hombres			Mujeres		
	16-34 años	35-54 años	55 +	16-34 años	35-54 años	55 +
1. Altos cargos en administración pública y privada	6	11	13	4	8	16
2. Científicos técnicos y profesionales e intelectuales	10	11	10	17	18	11
3. Apoyo técnico y profesional	10	9	7	11	10	4
4. Empleados administrativos	6	7	5	19	14	8
5. Personal de catering, protección y venta de comida	12	8	6	28	19	15
6. Empleados calificados en agricultura y pesca	4	6	13	1	4	12
7. Artesanos, industria manufacturera y de la construcción, minería	2	25	22	4	3	4
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	14	14	14	5	4	3
9. No calificados	8	9	10	15	21	28
10. Fuerzas armadas	1	1	1	—	—	—
Total	97	101	101	98	101	101

Categorías 1, 2, 3 edad de 25 aa 34 años

Fuente: EPA octubre-diciembre 1999

Tabla 5. Natalidad en España

Tasa de natalidad		Natalidad y ocupación		Natalidad y educación mujeres 25-34 años	
1960	2.8	Amas de casa	1.97	Analfabetas	3.13
1970	2.8	Jubiladas	1.52	Sin estudios	1.57
1975	2.8	Autónomas	1.46	Primarios	1.36
1980	2.2	Con salario fijo	1.07	Universitarias	0.33
1985	1.6	Tiempo parcial y desempleadas	0.85		
1990	1.4				
1994	1.2				
1996	1.1				
1999	1.07				

Fuente: INE, 1999.

Fuente: INE, 1999.

Fuente: Instituto de la Mujer.

Tabla 6.

Como usted sabe seguramente sabe, el número de nacimientos en España ha descendido considerablemente en los últimos diez años. En su opinión, esto es para la sociedad española:

Hombres Mujeres	Total	18-34	35-54	55 +
Muy bueno	0.5	0.4	0.8	0.3
	0.5	0.2	0.5	0.7
Bueno	12.8	13.6	13.4	11.2
	11.2	14.0	12.0	7.9
Ni bueno ni malo	13.7	12.3	11.8	17.4
	13.3	15.1	12.2	12.5
Malo	60.9	63.5	62.2	56
	60.1	56.4	63.8	60.4
Muy malo	6.7	6.0	7.1	7
	6.7	8.7	5.9	7.5
No sabe	5.3	3.8	4.8	7.8
	8.0	5.5	5.1	12.9
No contesta	0.2	0.2	0.0	0.3
	0.2	0.0	0.5	0.2
Total	100	100	100	100
	(1201)	(447)	(397)	(357)
	(1285)	(436)	(392)	(457)

Tabla 7.

¿Cuáles cree usted que son las razones por las que algunas parejas no quieren tener hijos o tienen menos de los que realmente les gustaría tener?

Hombres Mujeres	Total	18-34	35-54	55 +
Por motivos económicos	82.7 78.3	85.5 83.4	84.4 76.3	77.2 75.0
La carga que implican los hijos	25.2 25.2	28.6 21.0	23.1 24.2	23.4 30.2
Pesimismo ante el futuro	21.2 19.7	21.1 22.2	23.1 21.9	19.1 15.2
Empezaron a tenerlos muy tarde	5.5 6.2	3.9 9.0	7.2 5.2	5.8 4.3
La incorporación de la mujer al mercado laboral	20.5 26.7	18.8 26.6	19.5 28.4	23.7 25.5
Otras razones	3.3 2.4	1.6 0.9	3.1 2.6	5.8 3.6
	100 (1177) (1261)	100 (441) (433)	100 (390) (388)	100 (346) (440)

Tabla 8.

¿Cuál es en su opinión, el número ideal de hijos para una familia de nivel social semejante a la suya?

Hombres Mujeres	Total	18-34	35-54	55 +
Media	2.29 2.40	2.20 2.21	2.27 2.33	2.42 2.67
Desviación típica	0.79 0.78	0.74 0.67	0.86 0.73	0.77 0.85
Total	(1150) (1224)	(433) (428)	(381) (379)	(336) (417)

Tabla 9.

A continuación voy a leerle algunas medidas que podrían fomentar el incremento de la natalidad. ¿Cuál cree Ud. que sería la más eficaz?

Hombres Mujeres	Total	18-34	35-54	55 +
Mayores deducciones por los hijos en los impuestos	30 19.3	31.9 20.1	29.1 20.4	28.6 17.5
Dar una ayuda especial a las familias con más hijos	41.8 41.6	42.2 40	39.4 41.1	41.5 43.8
Promover el trabajo a tiempo parcial de mujeres con hijos	10.6 17.2	10.3 23.5	13.1 19.1	8.1 9.4
Ampliar los permisos de maternidad	1.8 2.9	2.5 5.3	1.8 2.3	1.1 1.1
Aumentar el número de guarderías	4.2 7.1	2.5 6.6	6.3 8.2	4.2 6.6
Otras medidas	4.2 3.6	3.6 1.1	4 4.3	5 5.3
No sabe	7 8.2	4.9 3.4	5.5 4.3	11.2 16.2
No contesta	0.4 0.2	0.2 0	0.8 0.3	0.3 0.2
Total	(12.3) (1287)	(448) (438)	(398) (392)	(357) (457)

Fuente tablas 6 a 9: CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid), barómetro, marzo 1998, Estudio núm. 2283.

Tabla 10. Mujeres e intensidad en el uso del tiempo. (%)

	Trabajo pagado y tareas domésticas	Sólo tareas domésticas	No hijos
DISPONIBILIDAD DEL TIEMPO			
Excesivo	5.9	17.2	20.5
Suficiente	23.0	45.1	32.0
No suficiente	71.1	37.7	47.5
RITMO USUAL DE TRABAJO			
Rápido	83.0	48.8	51.6
Tranquilo	17.0	51.2	48.4

Fuente: Madrid, Colectivo Ioé, "Tiempo social contra reloj". Instituto de la Mujer, 1996.

Tabla 11. Actividades domésticas por sexo y generaciones

1. Persona que se hace cargo del lavado de ropa.

	18-34		35-54		55->55		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Siempre la mujer	73.1	59	81.3	73.9	85.9	86.7	80.8	76
Habitualmente la mujer	11.4	17.4	9.1	12.9	6.7	5.1	8.9	10.7
Más o menos por igual o ambos a la vez	10.9	16.7	5.9	10.7	3	4.1	6.2	9.3
Habitualmente el hombre	—	2.8	0.3	—	—	0.7	0.1	0.8
Siempre el hombre	—	—	—	0.3	1.1	0.3	0.4	0.3
Una tercera persona	2.5	0.7	2.8	1.2	3	1.7	2.8	1.3
Depende	1.5	2.1	0.3	0.3	—	0.3	0.5	0.7
NS/NC	0.5	1.4	0.3	0.6	0.4	1	0.4	0.9
Total	100 (201)	100 (144)	100 (353)	100 (326)	100 (270)	100 (293)	100 (824)	100 (763)

2. Persona que se hace cargo de cuidar a los miembros de la familia que están enfermos.

	18-34		35-54		55->55		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Siempre la mujer	19.7	41.2	50.7	33.2	57.8	44.1	50.7	34.9
Habitualmente la mujer	11.3	10.1	17.6	17.2	17.8	14.1	15.8	14.9
Más o menos por igual o ambos a la vez	54.2	43.7	29.7	45.2	19.6	36.9	29.8	43.7
Habitualmente el hombre	2.1	—	0.6	0.9	0.7	0.7	0.5	1.1
Siempre el hombre	—	—	0.3	0.6	0.7	1.4	0.4	0.8
Una tercera persona	0.7	0.5	0.3	0.3	1.5	0.7	0.7	0.5
Depende	4.2	3	0.3	0.3	1.5	0.7	1.3	1.2
NS/NC	7.7	1.5	0.6	2.2	0.4	1.4	0.7	2.9
Total	100 (142)	100 (199)	100 (353)	100 (325)	100 (270)	100 (290)	100 (822)	100 (757)

3. Persona que se hace cargo de decidir que se va a comer al día siguiente.

	18-34		35-54		55->55		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Siempre la mujer	61.7	44.8	77.1	62.5	77.3	75.1	73.4	64
Habitualmente la mujer	12.9	14	9.9	12.9	10.8	7.8	10.9	11.2
Más o menos por igual o ambos a la vez	21.9	31.5	11.3	22.2	9.3	14.7	13.2	21
Habitualmente el hombre	—	2.1	—	0.3	0.4	—	0.1	0.5
Siempre el hombre	0.5	2.1	0.3	0.6	0.7	1	0.5	1.1
Una tercera persona	1	0.7	0.8	0.3	1.1	—	1	0.3
Depende	1	2.8	0.3	0.3	—	0.7	0.4	0.9
NS/NC	1	2.1	0.3	0.9	0.4	0.7	0.5	1.1
Total	100 (201)	100 (143)	100 (353)	100 (325)	100 (269)	100 (293)	100 (823)	100 (761)

Fuente: CIS, España para ISSP (International Social Science Program), 1994-Family and Changing Gender Roles II.

Tabla 12. Actitudes sobre la vida familiar

1. El deber de un hombre es ganar dinero, el de una mujer es cuidar de su casa y su familia.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Totalmente de acuerdo	10.9	17.3	29.7	37.6	63.9	66.9	34.5	38.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.2	7.7	9.9	9.7	11.7	10.4	8.5	9.1
En desacuerdo	83.5	73	57.7	49.1	21.4	18.4	54.6	49.5
NS/NC	1.3	1.9	2.7	3.7	3	4.3	2.3	3.2
Total	100 (448)	100 (199)	100 (353)	100 (325)	100 (270)	100 (290)	100 (822)	100 (757)

2. Trabajar está bien, pero lo que las mujeres realmente quieren es un hogar y tener hijos.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Totalmente de acuerdo	32.8	37.9	44.2	44.9	63.2	63.7	46.6	47.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8.5	8.4	11.1	12	10.5	8.9	10	9.7
En desacuerdo	55.8	47.5	39.9	37.1	19.8	19.6	38.7	36.1
NS/NC	2.9	6.2	4.8	6	6.5	7.8	4.7	6.6
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

3. Tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Totalmente de acuerdo	90	87.4	88.2	80.4	74.1	70.3	84.1	80.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.2	5.6	4.8	8.4	9.1	8.4	6	7.3
En desacuerdo	4.7	6.2	4.8	8.4	11.4	17.9	7	10.3
NS/NC	1.1	0.4	4.8	2.9	5.4	3.5	2.9	2.3
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

4. Ver crecer a los hijos es uno de los mayores placeres de la vida.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Totalmente de acuerdo	88.4	81.1	96.4	92.1	94.6	94.8	93	86.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1.8	4.9	1.9	1.8	1.9	1.7	1.9	3
En desacuerdo	9.8	14	1.7	6	3.5	3.5	5.1	8.4
NS/NC	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

Fuente: CIS, España para ISSP, 1994 - Family and Changing Gender Roles II.

Tabla 13. ¿Las mujeres deberían trabajar fuera del hogar bajo estas circunstancias?

1. Después de casarse y antes de tener hijos.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Jornada completa	69.6	67.5	61.7	56.4	46	37.2	59.3	55.1
Tiempo parcial	22.1	16.6	20.1	20.9	22.9	22.5	21.7	19.7
Quedarse en casa	2.9	5.4	9.4	14.9	20.6	32.6	10.9	16.3
NS/NC	5.3	10.5	8.7	7.8	10.5	7.8	8.2	8.9
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

2. Cuando hay un hijo que no tiene edad para ir a la escuela.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Jornada completa	16.1	17.9	11.9	14.9	9.1	4.0	12.4	13.2
Tiempo parcial	47.5	45.4	42.4	32.7	24.5	19	38.2	33.6
Quedarse en casa	29	25.7	38.5	44.2	57.9	68.9	41.7	44.2
NS/NC	7.4	11	7.3	8.1	8.4	7.2	7.7	9
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

3. Después de que el hijo más pequeño haya empezado a ir a la escuela.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Jornada completa	43.2	43	31.6	27.2	15.7	12.8	30.3	29.2
Tiempo parcial	42.7	36.9	45.1	40.3	43.9	34.8	43.9	37.4
Quedarse en casa	6.7	9.7	14.6	24.6	29.9	44.9	16.9	24.7
NS/NC	7.4	10.4	8.8	7.9	10.5	7.6	8.8	8.7
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

4. Después de que los hijos se hayan ido de casa.

	18-34		35-54		55+		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Jornada completa	71	67.7	62	56	45.3	35.3	59.6	54.5
Tiempo parcial	14.3	13	15.6	16.5	16.4	20.5	15.4	16.3
Quedarse en casa	5.6	7.6	11.2	18.8	24.1	32.1	13.5	18.3
NS/NC	9.1	11.7	11.2	8.6	14.2	12.1	11.5	10.8
Total	100 (448)	100 (467)	100 (414)	100 (384)	100 (429)	100 (347)	100 (1291)	100 (1197)

Fuente: CIS, Spain for IISP, 1994 - Family and Changing Gender Roles I.

Tabla 14. Representación de las mujeres en parlamentos (número y porcentaje de mujeres sobre el total de escaños)

Legislatura	86-89			89-93			93-96			96-00			2000		
	total	M	% M	total	M	% M	total	M	% M	total	M	% M	total	M	% M
Congreso	350	23	6.6	350	51	14.6	350	55	15.7	350	77	22.0	350	99	28.3
Senado	251	14	5.6	255	33	12.9	256	32	12.5	257	40	15.6			
Parlamento Autónomo	1986			1989			1991			1995			2000		
	M	% M		M	% M		M	% M		M	% M		M	% M	
	74	6.4		81	7.0		168	14.2		231	19.6		359	30.4	
Parlamento Europeo	1989					1994					1999				
	Total	M	%M		Total	M	%M		Total	M	%M				
	60	9	15.0		64	21	32.8		64	22	34.4				