

Tiempos, trabajos e identidades. Análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas

Times, Jobs and Identities. A Comparative Analysis Between Spanish and Portuguese Women

RESUMEN

España y Portugal son países vecinos, han compartido similares trayectorias históricas y han vivido en el siglo XX bajo sendas dictaduras que concluyeron casi a la par. Ambos países también se han caracterizado por su catolicismo, siempre contrario a las Reformas acaecidas en Europa y que claramente influyó en su concepción tradicional de la mujer y de la familia. Pese a su cercanía en muchos aspectos, en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres se observan unas diferencias importantes.

El objetivo de este artículo es mostrar las diferentes trayectorias laborales y familiares de las mujeres españolas y portuguesas, tratando de explicar los condicionantes que han conducido en los últimos tiempos a esta divergencia de comportamientos, produciendo un cambio anterior y más rápido en las mujeres portuguesas en lo que respecta a su incorporación al mercado laboral remunerado.

Palabras clave: Empleo, tiempo, trabajos, sistema de géneros, rol de género, estrategias.

ABSTRACT

Spain and Portugal are neighbouring countries which have shared similar historical traditions. In the 20th century, they have lived under dictatorships that ended almost at the same time. Both countries have also been characterised by Catholicism, a religion that has always been against the reforms taking place in Europe and that clearly influenced its traditional conception of woman and family. Despite the many common points that both countries share, important differences are noticed regarding the female labour situation.

The aim of this article is to show the different labour and family traditions of Spanish and Portuguese women. To achieve this, the determining factors that have recently led to this divergence of behaviour are explained. The conclusion is that the incorporation of Portuguese women into the paid labour market took place earlier and more quickly.

Key words: Employment, time, jobs, gender system, gender role, strategies.

SUMARIO:

— 1. Introducción: Organización y re-organización del sistema de géneros. — 2. Participación de las mujeres portuguesas y españolas en el mercado laboral. — 3. Trabajo doméstico, género y desigualdad. — 4. El discurso de las mujeres: conciliación de tareas y reformulación de identidades. — 5. Conclusiones: la articulación entre las viejas y las nuevas identidades.

1 Universitat Jaume I de Castellón.

2 ISCTE. Lisboa.

Introducción: organización y reorganización del sistema de géneros

El sistema de géneros³ en una sociedad organiza las posiciones, identidades y actividades de hombres y de mujeres; es, pues, el sexo *adjudicado* lo que determina, en buena parte, nuestros comportamientos y nuestros quehaceres sociales. El sistema de géneros es una construcción cultural y por ello mismo modificable, pues las culturas se definen por sus transformaciones temporales y por sus diferenciaciones espaciales. Como dice Teresa de Lauretis «El sistema de sexo-género es, a la vez, una construcción cultural y un aparato semiótico, un sistema de representación que atribuye un significado (identidad, valor, prestigio, status en la jerarquía social etc.) a los individuos» (Lauretis, 2000). Ahora bien, la autora añade que al ser una construcción subjetiva, se da la posibilidad de autodeterminación y de capacidad de acción para modificar las prácticas micro-políticas y cotidianas.

El sistema de género predominante en la sociedad occidental, experimentó una nueva manifestación con el proceso de industrialización que tuvo lugar en Europa en el siglo XIX. Con la generalización del trabajo asalariado realizado en las fábricas, alejado de las casa-taller tradicionales o de los campos de labranza, se produjo una ruptura entre el espacio doméstico, centrado en la colaboración de todos los miembros de la familia para la subsistencia de todos y todas, y el espacio laboral, alejado del hogar familiar y al que se acudía para trabajar y recibir un salario.

La reorganización del sistema de géneros se centró, entre otras cuestiones, en la división del trabajo entre los sexos: así, se adjudicó a los hombres la dedicación al trabajo en las fábricas, o fuera del hogar, por el cual obtenían un salario para mantener a la familia y se convertían en el *gana-panes* familiar, dejándose a las mujeres la responsabilidad del cuidado de la casa y de las personas que en ella habitan, quedando como *cuidadoras*, encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo para que ésta estuviera en buenas condiciones de producir en la industria⁴.

El término «trabajo» quedó, pues, reducido a la actividad realizada fuera de casa, en la industria u otros lugares públicos, y por la que se recibía un salario. La actividad que realizaban las mujeres en los hogares, de cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo, no era considerado trabajo porque no estaba remunerada y por lo tanto, estaba menos valorizada.

Y así se fue reorganizando la sociedad, incluyendo a los hombres en el mercado laboral y a las mujeres en el cuidado de la casa y de las personas, o en tareas por las que no recibían salario. De esta manera, quedó asociado el

3 Sobre el debate sexo/género véase Celia Amorós y Ana de Miguel (2005).

4 Se produjo un acuerdo explícito entre los sindicatos, el Estado y los empresarios. Una vez más, son los hombres los que «pactan» sobre las mujeres.

binomio *hombre* con valor salarial y *mujer* con el de no salario. En una sociedad en la que el dinero iba adquiriendo cada vez más valor y presencia social, el status de los hombres quedaba en mejor situación que el de las mujeres, las cuales permanecían totalmente dependientes de éstos.

Esta dependencia estaba, además, sentenciada por la ley: el Código de Napoleón de 1804, consideraba al hombre-padre de familia como al administrador del patrimonio común e incluso del privativo de la mujer. Así, la mujer casada quedaba subordinada al marido siendo su situación la de una menor jurídica.

A pesar de que ni España ni Portugal despuntaron como países industriales, salvo en zonas muy concretas, el modelo de género dominante consideraba a los hombres como gana-panes y a las mujeres como cuidadoras, para ello se estableció un discurso dominante basado en la domesticidad (Ballarín, 1994), el cual ensalzaba la figura de la «mujer-ángel» o «hada del hogar», dedicada al cuidado de los demás por encima de todo; dicho discurso estaba apoyado por el incipiente sistema educativo que empezó a generalizarse a partir de mediados del siglo XIX e incluía unas enseñanzas concretas para las mujeres, todas dirigidas a hacer de ellas unas buenas «amas de casa», y por la Iglesia, con gran influencia en las zonas rurales.

Con el acelerado proceso de desarrollo y modernización que tuvo lugar en el conjunto de la economía occidental con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, las mujeres iniciaron su incorporación al mercado laboral motivadas tanto por la necesidad de mano de obra como por las exigencias del aumento en el consumo que conllevaba el sistema de producción capitalista y que hacía necesario vender los productos fabricados, por lo cual se hacía preciso el salario de las mujeres.

Ahora bien, ante este hecho se produjeron dos respuestas: o bien las mujeres dejaban de trabajar al contraer matrimonio, o con la llegada del primer hijo/a, o en caso de seguir haciéndolo, no dejaban de realizar las tareas domésticas, acontecimiento denunciado por las feministas de esas décadas como «doble explotación» o «doble jornada» (Friedan, 1983), ya que además de realizar el rol de género tradicional, ocupaban también el rol masculino, al trabajar de manera remunerada.

La denominación de la época para estas mujeres fue la de *superwoman*, en referencia a que ellas solitas desempeñaban los dos roles, ya que, por el momento, los hombres no hicieron el menor esfuerzo por adecuarse al cambio de situación y mantenían su desempeño de rol intacto. La distribución del tiempo para las mujeres había cambiado, y no en su beneficio, ya que ahora además de dedicarse al cuidado de los demás y a las tareas domésticas, tenían que dedicarse también al trabajo productivo⁵.

5 Considerado junto con el derecho al voto y la educación como los objetivos prioritarios en el feminismo de la primera ola y señalado también como objetivo prioritario por Simone de Beauvoir.

Posteriores acontecimientos, entre los que podemos citar el interés de las Naciones Unidas por la igualdad entre los géneros, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres, la consolidación de los estudios de género denunciando las situaciones des-igualitarias e injustas, así como la progresiva receptividad por parte de los estados de legislar en esta materia y avance, lento, en la toma de conciencia de muchos hombres sobre la necesidad del cambio, ha conducido a que desde los poderes dominantes se tenga presente el objetivo de desvincular los ámbitos privado⁶, o doméstico, y público, laboral o político, de los sexos, insistiendo en compartir, en conciliar ambos aspectos; todo ello vinculado con las exigencias de una economía globalizada que demanda cada vez más productividad y más consumo.

El objetivo de este artículo es realizar un análisis sobre cómo se organizan, se concilian, los tiempos dedicados al trabajo doméstico y al remunerado en España y Portugal y las estrategias utilizadas, y conocer si estos cambios han afectado a las identidades de las mujeres. Para ello, nos referiremos en primer lugar a exponer datos estadísticos que hagan referencia a la organización y conciliación de las esferas públicas y privadas en la actual sociedad global y en segundo lugar detallaremos más información sobre cómo se realiza la reorganización de los roles de género en las familias y también, las vivencias de las mujeres ante estos cambios en sus identidades así como su posicionamiento delante del trabajo profesional y de la vida privada mediante el análisis de entrevistas realizadas a mujeres españolas y portuguesas de distintas generaciones⁷.

1.- Participación de las mujeres portuguesas y españolas en el mercado laboral

Durante la primera mitad del siglo XX, la participación de las mujeres en el mercado laboral era irrisoria. En el caso de España, la población activa femenina osciló entre el 14% y el 16% entre 1900 y 1950 (Durán, 1972). En Portugal, el Censo de 1940 registraba un 10,1% de mujeres en la población activa no agrícola, contabilizándose un 9,7% de mujeres que trabajaban en la agricultura, como trabajadoras familiares no remuneradas, subordinadas al jefe de familia o asalariadas.

6 Soledad Murillo especifica la diferencia entre «privado» y «doméstico» (Murillo, 2006) señalando que en las mujeres ambos conceptos no se diferencian.

7 Por generación se entiende «una categoría de personas de la misma edad que han vivido bajo el mismo ciclo económico y se han visto sometidas a las mismas influencias culturales, de modo que por lo general, presentan actitudes y valores similares». De ahí que para el análisis de los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas sea interesante la comparación entre ellas.

Esta situación de clara división sexual de tareas o trabajos, comenzó a modificarse a partir de los años 60/70 del siglo pasado con el inicio del proceso de industrialización de los dos países, más apoyado políticamente en España que en Portugal, y con ello, una serie de transformaciones en las estructuras sociales y económicas. Entre ellas, se situaría la incorporación de las mujeres al mundo laboral y al sistema educativo, y posponiendo el derecho al voto y la participación política para cuando llegara la democracia.

En España, la incorporación se produjo inicialmente, por aquello de no revolucionar el sistema de géneros predominante, por parte de las mujeres solteras, las cuales abandonaban en su gran mayoría el mercado laboral cuando contraían matrimonio o tenían el primer hijo/a (Frau, 1998).

En Portugal, aún predominando el mismo sistema de géneros tradicional, el cual, tanto en este país como en España, estaba apoyado política y legalmente, además de bendecido por la Iglesia Católica, las mujeres se incorporan en mayor número al mercado laboral, tanto las solteras como las casadas. El menor desarrollo del país, reflejado en salarios más bajos, la larga duración de las guerras coloniales que mantuvo durante años a multitud de militares alejados del país, así como el proceso migratorio a centro Europa, fueron los factores más determinantes en la explicación de este fenómeno (Guerreiro, Torres e Lobo, 2007).

La diferente participación de las mujeres españolas y portuguesas en la actividad económica se refleja en la tabla y gráficos siguientes:

TABLA 1.- TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO (EN %)												
	ESPAÑA				PORTUGAL				EUROPA (15)			
	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007	1995	2000	2005	2007
TASA EMPLEO												
TOTAL	46,1	56,3	63,3	65,6	63,7	68,4	67,5	67,8	60,1	63,4	65,4	67,0
HOMBRES	62,5	71,2	75,2	76,2	73,5	76,5	73,4	73,8	70,5	72,8	73,0	74,2
MUJERES	31,7	41,3	51,2	54,7	54,4	60,5	61,7	61,9	49,7	54,1	57,8	59,7
TASA DESEMPLEO												
TOTAL	18,4	11,1	9,2	8,3	7,3	4,0	7,7	8,1	10,1	7,7	8,1	7,0
HOMBRES	14,8	7,9	7,1	6,4	6,5	3,2	6,7	6,7	8,7	6,4	7,0	6,4
MUJERES	24,6	16,0	12,2	10,9	8,2	4,9	8,7	9,7	12,0	9,3	8,9	7,8

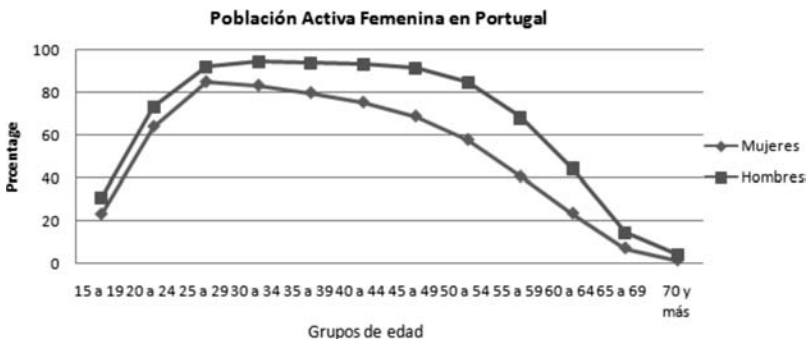
Fuente: Eurostat.

Conclusiones realizadas sobre los datos presentados en la tabla anterior:

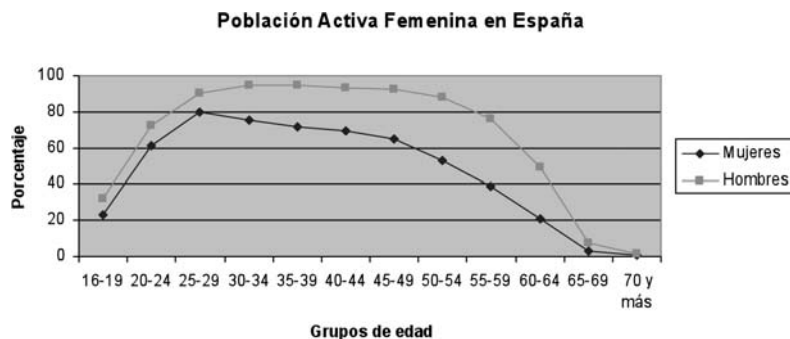
- El incremento en la participación laboral es mayor en España que en Portugal en estos diez años. En particular, el porcentaje de mujeres españolas empleadas se ha incrementado en 20 puntos mientras que en Portugal el incremento ha sido de 7 puntos.
- No obstante lo anterior, la tasa de empleo femenino en Portugal es 10 puntos superior a la española situándose por encima incluso que la media de los 15.
- Por otra parte, en España la tasa de desempleo se ha reducido a la mitad entre los años contemplados, siendo todavía superior a la portuguesa y a la europea de los 15. En Portugal, por el contrario, la tasa de desempleo se ha incrementado en el último lustro.
- Finalmente, la diferencia en la participación laboral por sexos se sitúa en 24 puntos porcentuales en el caso español y 16 puntos en el caso portugués para 2005. Se ha reducido la proporción desde 1995.

En conclusión podemos decir que en Portugal la participación femenina es mayor pero que el ritmo de incorporación de las mujeres españolas está siendo muy rápido, por lo que sería previsible una futura convergencia entre los dos países a medida que las generaciones jóvenes vayan introduciéndose en el mercado laboral y se lleven a cabo políticas públicas adecuadas. Con respecto al desempleo observamos una relación inversa entre los dos países: la tasa de desempleo en España ha descendido y la portuguesa aumenta ligeramente, si bien es menor que la española.

En los gráficos siguientes, se observa con claridad la diferente historia laboral de hombres y mujeres en los dos países, siendo evidente que «el viejo modelo laboral»⁸ en el que las mujeres trabajaban principalmente antes de tener hijos/as, predomina más en España que en Portugal.



⁸ Con el término «viejo modelo laboral» se denomina al modelo laboral en el que las mujeres abandonan el empleo con la maternidad. «Nuevo modelo laboral» hace referencia a la realización de la misma trayectoria laboral para hombres y mujeres, es decir, sin abandono por causa de la maternidad.



Observando la tasa de actividad por edades, los gráficos manifiestan algunas diferencias tanto entre los géneros como entre los países: en primer lugar, la tasa de actividad global es más alta en Portugal, debido a la mayor participación femenina en el mercado de trabajo en todos los grupos etáreos, a la vez, los hombres portugueses registran tasas de actividad más bajas que las de los españoles. Por otro lado, las curvas son diferentes entre hombres y mujeres, reflejo, como ya hemos señalado, de la diferente posición en el sistema de géneros, estableciéndose la divergencia a partir de los 25/30 años cuando, en términos generales, las jóvenes tienen que dedicarse a su otro rol, el de cuidar a los hijos/as y a la casa, si bien los descensos más significativos se producen a partir de los 45/50 años. Sobre este hecho se pueden plantear dos hipótesis explicativas: la primera se relacionaría con el abandono de las mujeres del mercado laboral al finalizar la crianza de los hijos/as, más notorio en el caso español, y que refleja el hecho de que la incorporación fue pasajera, fruto de una necesidad familiar más que una actitud personal. La segunda hipótesis sugerida se relaciona con el cambio generacional, cambio que afecta tanto a su identidad (las mayores más vinculadas con lo doméstico, las jóvenes más con el trabajo remunerado) como a las nuevas condiciones laborales recientes, relacionadas con la flexibilidad y la precariedad, que contribuyen a que sean los dos sueldos necesarios para el mantenimiento de la economía familiar.

Ambas hipótesis las tendremos que corroborar en años venideros teniendo en cuenta además del ciclo económico, las políticas públicas implementadas y el cambio en la cultura de género en relación con la identidad subjetiva de las mujeres⁹.

Por otra parte, el descenso en la participación masculina es más suave en España que en Portugal, comenzando en ambos países a partir del quinquenio de los 50/55 años, reflejo de los procesos de jubilación anticipada causada por la reestructuración

⁹ Está por ver cómo afecta la actual situación de crisis económica general al empleo y en concreto al empleo femenino.

económica acaecida en ambos países. La permanencia en el mercado laboral es, pues, más larga para hombres y mujeres en Portugal que en España.

Si tenemos en cuenta el estado civil de las mujeres, las españolas que están casadas trabajan de forma remunerada menos que sus colegas portuguesas. El formar o no pareja, influye más en España que en Portugal¹⁰, en donde se mantiene más el sistema de géneros tradicional si bien ya en las generaciones más jóvenes, se producen alteraciones como consecuencia de la socialización y educación igualitaria recibida, así como por la adquisición del valor del trabajo como parte de la identidad femenina.

En la siguiente tabla se observa la importancia que el estado civil tiene en la participación laboral como efecto de la influencia mayor o menor que el sistema de géneros tradicional imponga:

	ESPAÑA			PORTUGAL		
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	AMBOS SEXOS
TOTAL	49,4	69,2	59,1	62,2	78,0	69,9
SOLTERAS/OS	63,7	73,1	69,0	52,9	62,2	57,9
CASADAS/OS	48,8	68,8	58,0	66,0	86,3	75,9
VIUDAS/OS	8,5	15,2	9,7	42,5	58,3	44,9
SEP/DIVORC	73,5	76,4	74,7	80,7	81,6	81,0

Fuente: INE, EPA, IV Trimestre 2007; INE, Censo 2001. Portugal.

Los datos muestran la menor proporción de mujeres casadas en España, si bien no es nada desdeñable el dato de 1998 en el cual la proporción de mujeres casadas era 10 puntos menos¹¹. En ambos países son las mujeres separadas y divorciadas las que en mayor proporción participan, consecuencia de convertirse en «gana-panes» exclusivas.

El conocimiento de la jornada laboral que realizan las mujeres nos manifestará la presencia de la denominada «doble jornada», aspecto que contrastaremos posteriormente con los usos del tiempo en la realización de las tareas domésticas. Podía pensarse, que, dado que en los dos países analizados el modelo de mujer prevaleciente en el imaginario colectivo ha sido el de mujer cuidadora, preocupada por el bienestar familiar, un «ser para los otros»

¹⁰ En las investigaciones realizadas sobre los valores de los europeos, Portugal registra una alta tasa de respuestas concordantes con la afirmación de que «tanto la mujer como el hombre deben contribuir al presupuesto familiar». Por otra parte, esta tasa era todavía más elevada en 1990 (96%) (Almeida y Guerreiro, 1993) que en 1999 (86%) (Almeida, 2003).

¹¹ Dato de *Mujeres en cifras* del Instituto de la Mujer de Madrid.

(Beauvoir, 1995), las mujeres del ámbito ibérico con hijos/as pequeños/as escogieran una jornada a tiempo parcial, similar a otros países europeos señaladamente Holanda y Gran Bretaña, sin embargo los datos evidencian una baja proporción de tasa de trabajo a tiempo parcial en los dos países.

Así, España tiene 23,2% de trabajo a tiempo parcial femenino (un 4,3% para los hombres) y Portugal un 16% de mujeres (un 7,4% para los hombres) realizando este tipo de trabajo (EC, *Employment in Europe*, 2007). En España, un parte importante de este porcentaje se acoge a él por tener obligaciones familiares, de acuerdo con la Ley 39/1999, de *Conciliación entre la vida laboral y la familiar de las personas trabajadoras*; sobre el total de permisos solicitados con el objetivo de atender las obligaciones familiares, el 98,6% son mujeres asalariadas y el 99,2% mujeres trabajadoras por cuenta propia.

En lo que respecta a Portugal, aunque no hay estadísticas detalladas sobre este tema, algunos estudios han mostrado que entre los asalariados a tiempo parcial, son precisamente las mujeres las que aluden a necesidades de tipo familiar para acogerse a dicho régimen. Otros estudios realizados, identificaron mujeres que optaron por trabajar por cuenta propia, por ejemplo como teletrabajadoras o en pequeñas empresas familiares, a tiempo parcial y en régimen de horario flexible, para así poder conciliar la vida familiar y la profesional. Por otro lado, los hombres empresarios son los que menos participan en la vida doméstica.

En resumen, las mujeres tienen peores contratos laborales, se supone que porque todavía predomina el estereotipo de que el trabajo de la mujer es un segundo salario y que su aportación a la economía familiar no es lo sustantivo en su género. Hecho erróneo en el momento económico actual en el que las familias no podrían mantener el ritmo de consumo existente si no se contara con los dos salarios. Este es uno de los factores que lleva a pensar que en la sociedad global, en la que predomina una cultura de consumo, no se puede mantener el tradicional sistema de géneros que adjudicaba roles y comportamientos diferenciados a hombres y mujeres. El consumo, frente a la producción, pone a todos y a todas a trabajar, lo que aún no está del todo solucionado es qué hacer con lo doméstico pues en la realización de estas tareas los hombres, por el momento, se muestran reticentes.

Siguiendo con la justificación esgrimida por los defensores del modelo tradicional de géneros, en referencia a que el salario de la mujer es complementario y no el fundamental en la economía familiar, los salarios son más bajos para las mujeres que para los hombres: en términos generales, los salarios femeninos, a igual trabajo realizado, en los dos países analizados son entre un 65 y un 70% más bajos, lo cual infringe uno de los derechos fundamentales proclamados en diversas normativas europeas desde el Tratado de Roma de 1957 e internacionales, incluida la Organización Internacional del Trabajo.

2.- Trabajo doméstico, género y desigualdad

Las distintas encuestas realizadas en España y Portugal para conocer la distribución del tiempo entre mujeres y varones, muestra una polarización en la distribución que se decanta hacia el trabajo remunerado para los hombres y el trabajo doméstico para las mujeres; no obstante, se observa un incremento en la participación de uno u otro género en el trabajo prioritario «dispuesto» para el sexo opuesto así como que a las mujeres, teniendo en cuenta los dos trabajos, les queda menos tiempo libre que a los hombres.

TABLA 3.- DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO.			
	ESPAÑA		PORTUGAL
	1993	2006	1999
MUJERES			
Necesidades Personales	10 h 8'	10 h 27'	11 h 26'
Trabajo doméstico	7 h 58'	5 h 59'	4 h 41'
Estudio	0 h 37'	0 h 31'	0 h 31'
Trabajo remunerado	1 h 1'	2 h 31'	2 h 40'
Tiempo libre	8 h 0'	7 h 7'	3 h 8'
HOMBRES			
Necesidades personales	10 h 35'	10 h 33'	11 h 25'
Trabajo doméstico	2 h 30'	2 h 20'	1 h 07'
Estudio	0 h 52'	0 h 28'	0 h 35'
Trabajo remunerado	3 h 22'	4 h 28'	4 h 29'
Tiempo libre	9 h 16'	8 h 19'	4 h 05'

Fuente: Encuesta sobre «Usos del tiempo», Instituto de la Mujer. Madrid¹². INE, Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999, Lisboa.

Como resultado del análisis de la tabla sobre usos del tiempo, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las mujeres españolas y portuguesas dedican el doble de tiempo al trabajo doméstico que al remunerado. Ahora bien, son las españolas las que dedican una hora diaria más al trabajo doméstico que sus colegas portuguesas, hecho relacionado con la mayor participación de éstas en el mercado laboral. Si bien, entre las dos fechas consideradas la dedicación de las mujeres españolas a las tareas domésticas se ha reducido en dos horas.
- Los hombres españoles, de forma inversa, dedican casi el doble de su tiempo al trabajo remunerado. Los hombres portugueses, le dedican el cuádruple al trabajo remunerado y sólo una hora al doméstico.

12 España cuenta con más series temporales sobre Usos del Tiempo que Portugal. No hemos encontrado ninguna encuesta para el mismo año y para ambos países.

- El tiempo libre se ha reducido para ambos sexos en casi una hora. Los hombres portugueses tienen una hora diaria más de tiempo libre que las mujeres.

Como conclusión general podemos decir que para el caso español y para ambos sexos, el tiempo de trabajo doméstico y el tiempo libre disminuyen mientras que aumenta el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Por otra parte, comparando España y Portugal, las mujeres españolas dedican el doble de tiempo al trabajo doméstico que las portuguesas. Con respecto al trabajo remunerado, al no coincidir exactamente las fechas, la comparación no es muy exacta pero en la tabla se observa el progresivo incremento en el tiempo dedicado a lo remunerado por parte de las mujeres españolas y, a falta de datos portugueses más actualizados, su acercamiento con respecto a las portuguesas.

Aunque la participación de los hombres en las tareas domésticas se haya incrementado en los últimos años como consecuencia de la participación de las mujeres en el mercado laboral produciéndose una des-institucionalización de los roles de género, estrictamente divididos con anterioridad, los resultados de las encuestas muestran que además del reparto de tareas no equitativo entre los géneros, se produce también una especialización de tareas por géneros, lo cual veremos en la siguiente tabla:

	ESPAÑA			PORTUGAL		
	AMBOS	MUJER	HOMBRE	AMBOS	MUJER	HOMBRE
PREPARAR DESAYUNO	38,0	49,6	8,1	-	-	-
PREPARAR COMIDA	18,4	66,5	6,7	15,1	78,0	15,1
FREGAR/RECOGER MESA	30,7	55,8	6,5	-	-	-
HACER COMPRA	42,3	49,7	6,4	41,1	52,8	41,1
BARRER/ASPIRAR	23,0	60,1	5,2	10,2	75,5	10,2
LIMPIAR CRISTALES	16,1	65,0	5,0	12,8	77,5	12,8
LIMPIAR BAÑOS	15,1	69,9	1,9	-	-	-
QUITAR POLVO	20,9	62,3	2,7	-	-	-
HACER CAMAS	28,5	60,7	4,3	36,5	42,5	36,5
PONER LAVADORA	14,0	77,1	3,0	1,6	86,8	1,6
TENDER ROPA	18,1	68,4	5,7	-	-	-
PLANCHAR	9,9	76,4	2,0	9,3	50,8	9,3
LLEVAR/TRAER NIÑOS/AS ESCUELA	24,9	30,1	8,9	39,5	28,4	39,5
NIÑOS/AS MÉDICO	39,2	48,6	4,7	35,0	60,8	3,9
DEBERES NIÑOS/NIÑAS	38,3	29,5	10,2	27,7	50,7	16,1
CUIDAR NIÑOS/AS DESPUÉS ESCUELA	33,7	33,1	8,2	-	-	-
LEVANTARSE NOCHES	46,5	40,0	5,1	64,3*	27,2*	7,1*
RÉGAR PLANTAS	17,6	54,9	11,8	-	53,7	-

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. 2001. Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999. Wall, Guerreiro et alii, 2000; Guerreiro y Ávila, 1998.

Los datos hablan por sí mismos, las tareas parecen seguir especializadas. A pesar de que los criterios de recogida de datos son diferentes en los dos países, hemos unificado conceptos para realizar una mejor comparación entre España y Portugal; así, verificamos que para ambos países, las mujeres dedican una mayor proporción de tiempo que los hombres a todas las tareas domésticas. Veamos las gradaciones en la participación de las tareas entre hombres y mujeres y si son similares en ambos países:

- En primer lugar se sitúa «Poner la lavadora» como la actividad que más realizan tanto las mujeres españolas (77,1%) como las portuguesas (86,8%).
- En segundo lugar, la actividad proporcionadamente realizada más por las mujeres españolas es «Planchar» (76,4%), mientras que para las portuguesas es «Preparar la comida» (78,0%).
- En tercer lugar, para las españolas se sitúa el «Limpiar baños» (69,9%) y para las portuguesas «Limpiar cristales» (77,5%).
- Finalmente, el 66,5% de las mujeres españolas dicen ser ellas las que «Preparan la comida» mientras que el 75,5% de las portuguesas dicen ser ellas las que «Barren/Pasan aspirador».

Es en el ítem «ambos» donde se observan variaciones entre los dos países: comparando los conceptos incluidos en los dos países, vemos que hay 6 en los que la participación conjunta de ambos cónyuges en las tareas es superior en España mientras que en otras 5, la participación de los cónyuges portugueses es superior. Es de notar que en este último caso, la participación está más relacionada con el cuidado y crianza de los hijo/as. Las tareas más compartidas por la pareja son «Levantarse por las noches por los niños/as» y «Hacer la compra».

Como conclusión podemos decir que en Portugal, al contar con un número mayor de mujeres en el mercado laboral y menos políticas de conciliación y posibilidades de reducción de jornada, los varones comparten más las cuestiones de la crianza mientras que en España, es la mujer la que más se dedica al cuidado bien porque no trabaja de forma remunerada, bien porque se ha acogido a las reducciones de jornada o bien porque en España la ayuda de los y las abuelas es superior que en Portugal, porque allí las mujeres se incorporaron al mercado laboral con anterioridad por lo que sus posibilidades de cuidar a los nietos son menores.

3.- El discurso de las mujeres: conciliación de tareas y reformulación de identidades

En este punto nos referiremos al *cómo* se está produciendo la reorganización en el sistema de géneros, qué soluciones dan las mujeres portuguesas y españolas al cambio producido en el desempeño de los roles y cuál es su particular percepción sobre lo que está acaeciendo en la actualidad.

Las referencias incluidas son parte de una investigación cualitativa realizada con el objetivo de conocer el discurso de mujeres de tres generaciones sobre las soluciones para conciliar el rol tradicional y el moderno, los cambios en los roles de género en el interior de la familia, el significado del trabajo remunerado y no remunerado en sus vidas y su percepción y valoración de los cambios que están ocurriendo en este ámbito social.

En el guión de la entrevista tuvimos en cuenta los siguientes aspectos: la valoración y el significado de los trabajos (remunerado y doméstico) en sus vidas, los roles de género en la familia y su adaptación a la nueva situación y por último, cómo concilian las mujeres el trabajo remunerado y el no remunerado así como las estrategias utilizadas para conciliar incluyendo para ello extractos de los discursos realizados por algunas de las mujeres entrevistadas.

3.1.- Valoración y significado de los *trabajos* en la vida de las mujeres

Durante años, el rol de las mujeres estuvo centrado en el cuidado del hogar y de los miembros de la familia. Esta actividad se consideraba como «no trabajo» si bien y como se ha reconocido posteriormente, si el trabajo de ama de casa se reconociera en el Producto Interior Bruto (PIB) de los estados (M^a Ángeles Durán (dir), 2000), éste se incrementaría de forma sustancial. Pero además, las mujeres también «trabajaban» si por ello se entiende la obtención de una ganancia, lo que pasa es que el beneficio obtenido no era visible ya que pasaba a formar parte del patrimonio familiar administrado por el padre o marido; resumiendo, podíamos apuntar que el trabajo productivo de las mujeres años atrás era de economía sumergida en el interior de la familia.

En los censos de la primera mitad del siglo XX, el porcentaje de mujeres trabajando de forma remunerada era muy bajo. Fue a partir de la década de los 60 cuando esta proporción aumentó como consecuencia del desarrollismo iniciado en el conjunto europeo así como la introducción de bienes de consumo para los hogares, hecho que para acceder a él se necesitaba, lógicamente, dinero.

El análisis de las entrevistadas españolas y portuguesas del grupo de las mayores, muestra similitud en cuanto a las respuestas dadas, ya que los motivos para la incorporación al mercado laboral se resumen en los siguientes: colaborar con los ingresos familiares ya sea por necesidad o para mejorar el nivel de vida familiar, por afirmación personal de tener su propio dinero o por una mezcla de todos juntos. Los motivos señalados se entrecruzan con la posición social familiar y el puesto de trabajo de la mujer.

Quando nació mi hija (*tiene ya otro hijo*), mi marido me dijo «porque no te pides una excedencia y así no vas tan agobiada» y yo le dije «ni pensar-

lo», prefiero ir agobiada pero salir fuera de casa y tener un poco de dinero en el bolsillo (A. Castellón (España), Prejubilada Ministerio).

En este caso, incluso pudiendo pedirse una excedencia por el tipo de trabajo y por su situación familiar, la mujer prefiere seguir teniendo su autonomía y pese a tener que realizar la doble jornada, continuar trabajando.

Las entrevistadas portuguesas más mayores comentan haber comenzado a trabajar por contingencias de la vida, como por ejemplo la muerte prematura del padre, hecho que marcó su identidad para el resto de su vida influyendo en que al casarse no dejara de trabajar de forma remunerada.

Mi padre era profesor en la Facultad de Medicina.....murió pronto.....éramos 10 hermanos y sentí que tenía que enfrentar la vida de otra manera....yo procuré a lo largo de la vida no depender de nadie. (F. Porto (Portugal), en proceso de jubilación de Ministerio).

En este caso, la necesidad condujo a un cambio de identidad en el cual la autonomía se considera prioritaria. Ambas entrevistadas podían «optar» por no trabajar fuera, pero ambas eligen continuar pese a que eran conscientes de que les iba a suponer doble trabajo, dentro y fuera.

Con respecto a las jóvenes, los discursos dejan entrever una aceptación del hecho de la obligatoriedad de trabajar fuera de casa; sólo consideran la posibilidad de no hacerlo en el caso de «casarse con un millonario, pero están pillados y son pocos» o «si me tocara una lotería fuerte sí que me lo replantearía pero sólo en ese caso». Es decir que el trabajo remunerado lo consideran como algo inevitable y formando parte de lo que hay que hacer; inevitable consideran también el trabajo de la casa, «no hay por donde escaparse», y protestan más de este trabajo que del otro, el cual consideran gratificante ya que les permite relacionarse y ganar dinero mientras que el de casa «es un rollo», monótono y cuando «ya te crees que has acabado y en seguida tienes que volver a empezar de nuevo».

¿Vivir con un sueldo? Imposible, no tengo ganas de sufrir y pasar penalidades. Además, ¿Quién se lo dejaría? Porque yo no... ..a mí no me dejan en casa limpiando y cuidando niños...eso no hay más remedio, pero sólo eso no (B. Madrid (España), Diseñadora).

A pesar de la mercantilización de muchas de las tareas domésticas y de cuidado, siempre queda «el organizar» y ahí sí que parece que sean las mujeres las que lo siguen haciendo.

Dejar de trabajar es completamente imposible. Es imposible porque los sueldos de los dos nos dan para aquello que tenemos, por tanto si yo

dejara de trabajar no llegaríamos...Si pudiese, no trabajaría de asalariada. Si tuviese condiciones financieras, si tuviera un respaldo detrás, pienso que no..... pero no me quedaría sin hacer nada. Trabajaría por mi cuenta. Saldría, haría lo que quisiera, estaría con mi hijo, sin tener la rigidez del día-día, eso lo dejaría...(C. Braga (Portugal), Gestora financiera empresa constructora).

El cambio entre una generación y otra se podría resumir en que para las primeras el motivo era o bien por la situación familiar o bien de afirmación de una identidad más moderna, el querer romper con el estereotipo de mujer «ama de casa», mientras que para las jóvenes el trabajar fuera lo ven como «algo natural» e inevitable en la sociedad actual en la cual las exigencias de consumo y de cubrir necesidades son cada vez mayores.

Con respecto a las diferencias entre Portugal y España, a sabiendas que las mujeres portuguesas se incorporaron con anterioridad al mercado laboral, se concluye del discurso de las entrevistas que las mujeres portuguesas señalan más que las españolas el motivo de la «necesidad» que el de «autonomía» o «realización personal» debido, seguramente al hecho de que, en general, los sueldos son allí más bajos por lo que son casi obligatorios los dos sueldos.

3.2.- Re-estructuración de los roles de género: de la división de tareas a compartirlas

Hemos relatado en puntos anteriores cómo el sistema de géneros prevaleciente en los dos países analizados, adjudicaba a los hombres el rol instrumental (ganapanes) mientras que a las mujeres les adjudicaba el de cuidadoras. Este sistema se quebró –en una de las partes– al incorporarse las mujeres al mercado laboral, acontecimiento que Betty Friedan denunció si bien fue señalado con anterioridad por Alejandra Kollontai¹³. Este hecho significaba que las mujeres realizaban dos roles, el de dentro y el de fuera, y a esto se le llamó «doble jornada». Los hombres sólo seguían realizando uno y no incluían en sus planes el tener que «colaborar» en las tareas domésticas, éste era un problema no ya de la familia sino sólo y exclusivamente de la mujer, y por supuesto no se planteaba en la arena política.

En los discursos analizados, y por generaciones, se observan los cambios acaecidos en este aspecto, confirmando el proceso explicitado con anterioridad en relación con las etapas en los desempeños de roles por género: roles separados por género, roles compartidos por las mujeres y finalmente el objetivo

13 Para Kollontai, el trabajo asalariado es una condición necesaria, aunque no suficiente, para la liberación. Sitúa el problema de la doble jornada irresoluble en el capitalismo ya que la simple idea de que el varón desempeñara estas tareas ni se le pasaba por la cabeza.

actual encaminado a compartir los roles en un sentido bi-direccional, la denominada «conciliación» o «corresponsabilidad».

Las mujeres mayores, portuguesas y españolas, incorporadas al mercado laboral, realizaban la denominada «doble jornada», la cual asumían sin cuestionarse. Sus maridos, por indicación de su género, no realizaban absolutamente tareas en casa, el hacerlo se hubiera considerado como «mal visto» y se hubieran expuesto a ser objeto de burla al realizar una tarea «de mujeres».

Así pues, las mujeres realizaban y se responsabilizaban de todas las tareas domésticas además del cuidado de hijos/as. Sus tiempos diarios estaban fragmentados entre su horario laboral y su horario doméstico, consecuentemente, su tiempo libre, o era inexistente o escaso.

Mi marido nunca fue mucho de ayudar. En ese momento había machismo, ¿no? ¿Alguna vez un hombre tendió la ropa? No había ayudas (.....) En la época que yo más lo necesitaba él no me ayudó (B. Sétubal (Portugal), Administrativa jubilada).

Cuando yo llegaba a casa a las tres pues era un ama de casa doliente y moliente, yo hacía de todo, yo planchaba, yo ponía mis lavadoras, yo llevaba a mis hijos, yo los bañaba, yo los acostaba... ... todo, menos de ocho a tres, lo demás era un ama de casa normal y corriente (P. Valencia (España), Prejubilada educación infantil).

En los casos anteriores, ambas mujeres trabajaban en la Administración Pública, la jornada laboral era matutina y la vespertina, doméstica para la española, alargándose la jornada laboral hasta las 17,30 en el caso portugués. En los siguientes ejemplos se percibe mejor la complicada división de tiempos que tenían las mujeres en esa época:

De 8 a 11 de la mañana arreglo mi casa, a las 11 me voy a limpiar fuera (otra casa) vuelvo sobre las 13,30 para la comida porque todos comen aquí (3 hijos y marido), recojo lo de la comida y me vuelvo a marchar a las 16 h. para limpiar el edificio y vuelvo a las 19 ó 19,30 y luego otra vez, que si recoges, que si haz cena, que si planchas, es imposible la faena que hay en una casa (B. Alicante (España), Limpiadora).

...Una vida muy agitada, la gente hace todo de prisa... ...levantarse, llevar al hijo al ama, después ir al trabajo. El horario de salida es a las 20 horas, llegar a casa y de prisa hacer la cena, el baño a los niños, cenar, lavar los platos, acostarse... ...todo así, con mucho ajeteo (V. Setúbal (Portugal), Operadora de supermercado).

Vemos pues que estas mujeres siguen asumiendo el rol doméstico tradicional de forma absoluta, no obstante tienen conciencia de la desigualdad y

consideran que ellas son más «esclavas» que sus maridos, los cuales, en ocasiones, «se buscan alargar el trabajo» para no llegar pronto a casa y tener que «hacer algo», motivo por el cual se generaba algún pequeño conflicto. En Portugal, el trabajo por turnos de los hombres, o el invertido en desplazamientos motivados por un trabajo lejano al lugar de residencia, son señalados tanto por las mujeres mayores como por las jóvenes, como justificación de la escasa participación de los hombres en el trabajo doméstico.

Ahora bien, con las jóvenes se ha producido un cambio: en primer lugar, no se identifican con la misma intensidad que las mayores con el rol tradicional de encargadas (en exclusiva) domésticas, lo hacen porque no hay más remedio y en segundo lugar, los maridos o parejas comparten, si no al 50%, las tareas a realizar en el hogar si bien ellas siguen siendo «las cabezas pensantes». Estas mujeres valoran el trabajo de fuera y lo consideran central en sus vidas.

El cuidado de los niños lo hacemos entre los dos, cuadrando nuestros horarios con los de llevarlos y traerlos. Si alguno de los dos no puede cuando le toca pues normalmente recurrimos a nuestras madres. La compra la hacemos entre los dos y la cena también. No comemos en casa y la limpieza se encarga una señora dos días por semana pero yo soy la que le digo lo que tiene que hacer (M. Barcelona (España), Psicóloga en un gabinete).

Si yo tengo que dar de comer al bebé, le voy diciendo (al compañero) lo que tiene que ir cocinando. Porque él no sabe... ...Ayuda también con la ropa, la pone a lavar. Pero yo soy la que le dice qué tiene que lavar o poner a secar. Pone la lavadora, esas cosas él lo sabe hacer. Hace la cama, muchas veces a la hora del almuerzo ... viene aquí y hace la cama y pone la ropa a lavar (C. Braga (Portugal), Gestora financiera empresa construcción).

Lo que se extrae del discurso de las entrevistadas es el cambio que se produce en la organización de los roles familiares con la llegada del primer hijo/a. Mientras estaba la pareja sola no se nota la especialización de roles, ambos trabajan fuera y dentro; pero con la llegada del bebé, la familia se reorganiza y en esta reorganización el rol de madre cuidadora se asume y conlleva una mudanza en las relaciones anteriores. La crianza, asumida más por la madre, supone la especialización de tareas según el género correspondiendo a la mujer el cuidado de los hijos/as, lo doméstico o privado, mientras que los hombres continúan predominantemente con su dedicación a lo público.

Ahora bien, dado que las mujeres continúan en el mercado laboral con posterioridad al nacimiento de los hijos/as, los hombres tienen que asumir, dependiendo en ocasiones del trabajo que realicen sus mujeres, también el cuidado de los hijos/as, como en el caso de que las mujeres tengan horarios de trabajo idénticos a los del compañero o que tengan que viajar o que tengan guardias.

Cuando tengo guardias los fines de semana, él se encarga de todo, de darles de comer, sacarlos a pasear, de todo... (I. Valencia (España), Auxiliar de Farmacia).

Cuando trabajo los sábados, Mariana se queda con el padre. Al principio le resultó muy complicado quedarse todo el día solo con ella. Los primeros meses cuidaba a la hija, pero cambiarle los pañales era un problema para él (M. Almada (Portugal). Empleada en un comercio).

Los hombres asumen, pues, la responsabilidad del cuidado en ausencia de la madre y no lo consideran como algo excluyente a su género sino como algo que tienen que hacer porque «hoy así están las cosas».

En el siguiente punto veremos las estrategias que se utilizan en las familias para conciliar los trabajos.

3.3.- Estrategias para conciliar los tiempos de trabajo

Como hemos señalado con anterioridad, con la incorporación de las mujeres al mercado laboral se produjo una reestructuración en el sistema de géneros en lo que hace referencia a las mujeres ya que los hombres, en un principio, continuaron desempeñando predominantemente su rol tradicional. Como consecuencia de este hecho, las mujeres pasaron a desempeñar dos roles, el de dentro y el de fuera, con el consiguiente stress que supone el cuadrar tiempos, espacios y actividades.

Por estrategias entendemos (Tobío, 2005) las decisiones personales tomadas para solucionar el posible conflicto que surge entre los dos roles desempeñados por las mujeres.

Es en las distintas generaciones donde se observan los cambios en las estrategias utilizadas, teniendo mucha mayor presencia el compañero o marido en las estrategias de las jóvenes, las cuales comparten las tareas domésticas y el cuidado de los niños/as mucho más que la generación de mayores, asistiendo al surgimiento del modelo de *male-breadwinner* modificado (Wall, 2007). Por el contrario, en las generaciones de las mayores, eran sólo ellas las que además de su trabajo fuera, organizaban también lo de dentro.

A veces eran las 8 de la tarde e iba acelerada, estaba molida a palos y tenía que organizar la comida del día siguiente y hacer la cena y pensaba «y este hombre, no podía haber venido un rato antes a echarme una mano» y a veces cuando llegaba yo estaba como una olla express y más de una vez, pues claro, explotaba porque estaba reventada (A. Valencia, Prejubilada Ministerio).

Mi marido no hacía nada, no se movía. Se sentaba y decía: «Tráeme esto, tráeme aquello» (A. Évora (Portugal), Auxiliar de Educación).

Él nunca fue mucho de ayudar en casa. Y como trabajaba por turnos tenía esa excusa. Dormía mucho, en aquel tiempo había machismo, los hombres no ayudaban a las mujeres (B. Setúbal (Portugal) Funcionaria Pública Jubilada).

En relación con las estrategias enumeradas, además del discurso de las entrevistadas es preciso tomar en cuenta la clase social de procedencia, el puesto de trabajo desempeñado y el nivel de estudios.

A.- Estrategia de servicio doméstico pagado

Esta estrategia ha sido utilizada durante años por las clases más acomodadas que tenían «asistenta» por horas o «interna».

Como teníamos interna en casa, ella se encargaba de organizar la comida y de la limpieza y de todas las tareas de la casa, yo me limitaba a organizar los menús, iba a comprar y me ocupaba de los niños (cuatro hijos) por las tardes, pues los deberes, sacarlos a algún sitio... ..en fin, lo normal de las madres con hijos pequeños. (M. Funcionaria Ayuntamiento).

Al tener el mismo horario que mis hijos no necesitaba chica fija, tenía una asistenta por horas tres días por semana. El problema era cuando se ponía alguno enfermo y era un día que no venía la asistenta, tenía que llamar corriendo a mi madre o a mi hermana pequeña para ver si me podían hacer el favor de venir a casa hasta que yo saliera o llegara mi marido (R. Valencia. Profesora Secundaria).

Cuando mis hijos eran pequeños estaba obligada a tener una chica Mi hijo más pequeño estuvo en casa con la chica hasta los 3 años (así era más fácil para mí conciliar mi vida profesional con mi vida familiar (F. Porto. Bibliotecaria).

En las generaciones jóvenes, siguen siendo los grupos con más recursos económicos los que recurren a esta estrategia, incrementada en los últimos años, especialmente en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, Lisboa y Porto, con la llegada de mujeres inmigrantes. En las clases medias, se observa una tendencia a utilizar otras estrategias como la de los abuelos, la guardería o la reducción de jornada (sobre todo en España) ya que, lógicamente, el tener una «interna» cuesta mucho dinero y sólo se lo pueden permitir aquellas parejas con ingresos elevados. En Portugal, aunque ha crecido bastante la oferta de guarderías, la oferta es reducida hasta los 2 años por lo que esta carencia es suplida por las *amas* informales que cuidan a los niños de otras personas pero en su propio domicilio.

B.-Estrategia de abuelos/as

Esta estrategia se utiliza más en España al contar con una generación de abuelas que no se incorporó al mercado laboral en su día por lo que continúan con el rol de cuidado con respecto de los nietos y nietas. Lo sorprendente es el cambio de rol de los abuelos, alejados de las tareas domésticas y del cuidado de sus propios hijos e hijas, y ahora dispuestos a ir al colegio o a la parada del autobús y a entretenerlos un rato por las tardes.

Es una estrategia que se combina con otras como la de la guardería, en caso de ponerse enfermos los niños o en el de fallo o ausencia de la asistenta o cuidadora. En Portugal, muchas abuelas, que todavía trabajan, faltan en ocasiones al trabajo en el caso de que los nietos se pongan enfermos, prestando así apoyo a los hijos e hijas en los inicios de sus carreras, cuando su situación laboral es inestable y tienen dificultades para justificar las ausencias en el trabajo. Por otra parte, esta estrategia está en relación con la situación familiar económica y de proximidad de las viviendas.

Mi horario es de 7 a 14 h. y una noche cada cinco semanas. Mi suegra viene todos los días a las 7 y media, le da el desayuno y lo lleva al colegio. Si está malito se queda con él. Me hace un papelón porque aunque viva cerca tiene que madrugar mucho (C. Auxiliar Hospital).

Mis padres están los dos jubilados y ahora se dedican a cuidar a la nieta. Vivimos relativamente cerca. Me levanto a las 6 de la mañana, me arreglo y arreglo a mi hija, y algunos días le dejo la comida preparada a mi marido, porque yo no como en casa, sólo ceno. Voy luego a dejar a la niña en casa de mis padres sobre las 8 y cuarto y de ahí, ya me voy al trabajo (M. Évora (Portugal, Secretaria)).

C.- Estrategia de reducción de jornada

Esta estrategia se implementó con la aprobación, en España, de la Ley de Conciliación de 1999 (actualizada con la Ley de Igualdad de 2007). Es, pues, una estrategia reciente, utilizada solamente por la generación joven de mujeres ya que a pesar de que la ley va dirigida tanto a hombres como a mujeres, son éstas, en el 98,0% de los casos, las que se acogen a esta posibilidad, hecho que confirma el que se siga realizando la doble jornada pero a menor escala. Las mujeres que utilizan esta estrategia ven reducido su sueldo, sus posibilidades de promoción y su futura pensión de jubilación al estar ésta relacionada con el sueldo cotizado. En Portugal, si bien la ley prevé la posibilidad de que los padres y madres de niños/niñas pequeñas trabajen a tiempo parcial, tal práctica no está institucionalizada en el sector privado. La legislación anterior permitía una reducción de 2 horas diarias para uno de los dos progenitores (en

general era la madre la que se acogía a esta reducción) hasta que el niño tuviera un año de edad. El tiempo de ausencia tiene que ser costeado por la entidad empleadora por lo que generaba muchas tensiones y dificulta mucho la posibilidad de hacer uso de este derecho en muchas organizaciones.

Ahora tengo reducción de jornada y el horario es de 9 a 14 h. Antes trabajaba también de 17 a 20 h. Trabajo el 75% de las horas y cobro el 75% del sueldo. Lo hago desde que nació el nene (2º hijo), y desde luego no volvería a otro horario....Ni mi madre ni mi suegra me podían ayudar y yo llegaba a casa de los nervios, de los pelos, y pues eso, corriendo a ducharlos, la cena, el no sé qué y llega un momento que dices «es que para qué», e hice cuentas y dije, mira, trabajo medio día, y sigo ganando un jornal, soy independiente. (I. Auxiliar de Farmacia. Valencia. España).

Con la reducción de jornada... ..hay muchas cosas que me pierdo, no es que me dejen de lado a conciencia, pero claro, si ponen una reunión a las 7 de la tarde yo no puedo ir, pero tampoco pueden estar cambiando las cosas por mí, así que sin querer, pues para muchas cosas te dejan de lado, te dejan de contar cosas, no porque no quieran sino porque no estás, y luego se olvidan al día siguiente de contártelo (A. Publicista, Madrid, España).

Mi hijo más pequeño aún no tiene un año. Yo tendría dos horas para amamantarlo, pero no puedo....No puedo, no porque me digan que no lo puedo tener. La empresa no está por infringir ninguna ley. El trabajo que tengo que hacer, sé que no consigo acabarlo en el tiempo que me corresponde. Por lo tanto, intento siempre estirar las horas. Y ¿qué pasa? Pues que en vez de salir a las 20 h. salgo a las 18 h., son mis dos horas. Pero ya hice 7 h. 30 minutos (de horario normal, sin reducción) (C. Lisboa, Portugal, Consultora).

Ninguna de las mujeres mayores entrevistadas disfrutó de una reducción de jornada, sólo tuvieron la baja por maternidad obligatoria y luego se incorporaron al trabajo. Las conclusiones que se extraen de las mujeres entrevistadas y sus puestos de trabajo desempeñados es que realizaban una especie de selección previa con respecto de los puestos de trabajo, es decir, buscaban un empleo que se adecuara a su otro «trabajo», que les permitiera, en última instancia, desempeñar adecuadamente su rol de «cuidadoras» asignado en el sistema de géneros tradicional.

Los empleos de profesoras o funcionarias son, en Portugal, un ejemplo típico de esa situación. En la Administración Pública se trabaja 35 horas por semana mientras que en la privada se trabaja 40 horas, y en la enseñanza –básica y secundaria sobre todo, tenían hasta hace poco turnos, lo que facilitaba la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, los trabajadores de la Administración Pública se han beneficiado de la llamada jornada continua cuando tenían hijos o hijas de menos de 12 años, beneficio que en general era utilizado por las madres.

Conclusiones: la articulación entre las viejas y las nuevas identidades

A lo largo de las páginas anteriores nos hemos referido a las transformaciones que se están produciendo en el sistema de género en España y Portugal en el contexto de la sociedad global en la que actualmente estamos inmersos.

En ambos países, se ha producido una incorporación generalizada de las mujeres al mercado laboral, anterior y mayor en Portugal porque las circunstancias históricas de la guerra colonial y la emigración alejaron la fuerza de trabajo masculina durante casi una década y media, empujando a las mujeres a la actividad profesional, fenómeno reforzado por los valores emancipatorios feministas incluidos en la Revolución de Abril de 1974; por otro lado, al ser los salarios más bajos, la necesidad del sueldo de la mujer es indispensable para mantener los niveles de consumo predominantes hoy día. En España la incorporación ha sido más rápida y de seguir así, es probable que en los próximos años los dos países converjan.

Las generaciones más jóvenes, ya incorporadas en este nuevo modelo, han tenido que reestructurar sus tiempos y sus trabajos y, consecuentemente, sus identidades. A la vez, se ha producido una reorganización de los roles de género en la familia, acontecimiento que se está efectuando de forma mucho más lenta que la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Ahora bien, a pesar de que parece estar generalizándose un nuevo modelo de género, que en el caso de las mujeres intenta conjugar los valores de la maternidad con los de identidad laboral y con los de «individuo», sería mejor hablar de *campos de posibilidades* en las realidades de cada país; con esto nos referimos a las diferencias existentes todavía en los modelos de género y que pueden ser explicadas por factores estructurales y culturales.

En el aspecto estructural se situarían las diferentes condiciones socio-económicas e incluso políticas existentes en un momento dado, como pueden ser los salarios, la legislación laboral, las ayudas familiares por parte de la Administración, las posibilidades de trabajar a tiempo parcial, las reticencias de algunas empresas a aceptar este tipo de jornada.

En el aspecto cultural se situaría por una parte la valoración del trabajo profesional por las mujeres como nuevo valor identitario interiorizado y por otra, dado que el cambio de roles en la familia es una cuestión bi-direccional, habría que tener en cuenta, si los hombres aceptan y asumen, dicha transformación.

Finalmente, es importante también la posición social de las mujeres en lo referente a la clase social de pertenencia y al status profesional adquirido mediante la carrera educativa, así como el *habitus*, con respecto al género, ayuda a comprender su dedicación mayor o menor a la profesión, la maternidad, la vida familiar/conyugal, o a sí mismas como individuos. Es en esto último donde se observa un cambio importante en las mujeres jóvenes en lo que respecta a la centralidad del trabajo en sus vidas (inevitable), el poco gusto

por las tareas domésticas (obligación) y su conciencia de individuo y de ahí su querer dedicar un tiempo a ellas mismas. El cuidado exigido por los hijos e hijas se mantiene (quieren estar con ellos/ellas) pero surge una reivindicación que no existía en la generación de las mayores y es la de la exigir co-responsabilidad al compañero en lo que respecta al cuidado.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAÑIZ, Mercedes (2004): «Conciliación entre las esferas pública y privada. ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros?» en *Sociología, Problemas e Práticas*, nº 44, 2004, pp. 47-70. Lisboa, Portugal.
- ALMEIDA, Ana Nunes de (2003): «Família, conjugalidade e procriação: valores e papéis» en Vala, J., Cabral, M.V., Ramos, A. (Eds.): *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, pp. 50-98.
- ALMEIDA, Ana Nunes de & GUERREIRO, Maria das Dores (1993): «A Família», em Luís de França (coord.): *Portugal, Valores Europeus, Identidade Cultural*. Lisboa: IED.
- AMORÓS, Celia & DE MIGUEL, Ana (2005): *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización*. 3 Volúmenes. Madrid: Minerva Ediciones.
- BALLARÍN, Pilar (1994): «La construcción de un modelo educativo de "utilidad doméstica"». En G. F. Perrot: *Historia de las mujeres. 5 Vols.* Barcelona: Círculo de Lectores, pp. 599-612.
- BEAUVOIR, Simone de (1995): *El Segundo Sexo*. Madrid: Cátedra. Feminismos.
- DURÁN, M^a Angeles (1972): *El trabajo de la mujer en España*. Madrid. Tecnos.
- . (dir) (2000): *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- FRAU, M^a José (1998): *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante.
- FRIEDAN, Betty (1983): *La segunda fase*. Barcelona: Plaza y Janés.
- GUERREIRO, Maria das Dores, Anália TORRES & Cristina LOBO (2007): «Famílias em Mudança. Configurações, valores e processos de recomposição», em Maria das Dores Guerreiro, Anália Torres e Luís Capucha: *Quotidiano e Qualidade de Vida*. Oeiras Celta Editora.
- MURILLO, Soledad (2006): *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- LAURETIS, Teresa (2000): *Diferencias*. Madrid: Horas y Horas.
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan*. Madrid: Cátedra.
- WALL, Karin (2007): *Família e Género em Portugal e na Europa*. Lisboa: ICS.

Recibido el 1 de septiembre de 2008

Aceptado el 3 de octubre de 2008

BIBLID [1132-8231 (2009)20: 123-145]