

**LA AMBIVALENCIA ANTE LA
CORRESPONSABILIDAD
PARENTAL EN ESPAÑA:
UNA CUESTIÓN DE
GÉNERO¹**

**Almudena Moreno
Mínguez²**

¹ La investigación se ha podido realizar gracias al apoyo del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Instituto de la Mujer.

² Departamento de Sociología y Trabajo Social, Campus María Zambrano, Universidad de Valladolid, Segovia, España. Correo electrónico de contacto: almudena@soc.uva.es

Resumen

Contamos con numerosos estudios sobre el cambio familiar aunque son más bien escasos los análisis cualitativos sobre las actitudes y valores que sustentan los roles de género en la pareja. En este artículo se presentan los resultados obtenidos a través de la realización de 21 entrevistas en profundidad sobre los contextos normativos y culturales en los que inscriben los roles de género en torno a la maternidad y la paternidad en España. Los resultados obtenidos apuntan a que las actitudes y valores familiares asociados al modelo cultural de varón sustentador, en el que se asocia el rol de padre con el de principal proveedor económico y el rol de madre con el de principal cuidadora de los hijos, se reproducen en el proceso de negociación y toma de decisiones de la pareja, constituyéndose en factores claves para explicar la permanencia de estereotipos tradicionales asociados a la maternidad y la paternidad.

Palabras clave: roles de género, parentalidad, división del trabajo familiar, familia, estado de bienestar, España.

Abstract

We have many studies on family change, although there are few qualitative analysis of the attitudes and values that underpin gender roles in the couple. This article presents the results obtained through the implementation of 21 in-depth interviews on cultural contexts of gender roles about father and mother involvement. The results suggest that family attitudes and cultural

values associated with male breadwinner model (father as main economic provider and mother as main caregiver) are reproduced in the negotiation process and decision making of the couple, becoming a key factor in explaining the persistence of traditional stereotypes associated with motherhood and fatherhood involvement.

Keywords: gender roles, parenting, gendered household tasks, family, welfare state, Spain.

RECEPCIÓN: 29 DE ABRIL DE 2013 / ACEPTACIÓN: 20 DE JULIO DE 2015

Introducción

Se ha escrito numerosa literatura sobre cómo las políticas familiares y los cambios familiares han incidido en el empleo femenino y en el proceso de desfamilia-rización en los distintos Estados de bienestar (Esping Andersen, 2000; 2009; Saxonberg, 2013). Sin embargo son escasos los estudios que han focalizado su interés en estudiar la incidencia de los cambios institucionales relacionados con las políticas familiares en los nuevos roles parentales (O'Brien y Moss, 2009; 2010). A este respecto varios estudios han subrayado la relevancia de analizar cómo se construyen y negocian las identidades de género asociadas a la maternidad y la paternidad en los interiores familiares en diferentes contextos institucionales y culturales. Este ejercicio analítico es clave para comprender adecuadamente cómo se construyen las

prácticas de los padres y madres ante la división del trabajo familiar y el cuidado de los hijos según género (Kvist y Peterson, 2010; Lombardo, 2009).

En este artículo se hace una revisión de la literatura existente sobre las nuevas parentalidades desde una aproximación sociológica. En primer lugar se trata de contextualizar el significado del modelo familiar de varón sustentador y del modelo igualitario de dos sustentadores económicos en relación con los nuevos roles de género en la crianza y el trabajo doméstico. Para ello se reflexiona sobre los conceptos de división del trabajo familiar en el contexto de la modernización caracterizada por la individualización y desestandarización de los procesos familiares marcados por la incorporación de la mujer al mercado laboral (Compton, 2006; Daly, 2011). El artículo centra el debate en torno a la reflexión científica sobre los nuevos roles de género asociados a la maternidad y la paternidad en el contexto cultural e institucional del Estado de bienestar español. Con base en este debate se introduce la reflexión feminista que vincula la incorporación de la mujer al mercado laboral con la invisibilización existente en la teoría social y económica del trabajo doméstico no remunerado y, por tanto, de la reproducción de los roles de género tradicionales en el trabajo doméstico. A partir de esa premisa se debate sobre el papel del Estado de bienestar español, como contexto normativo e institucional de cuidado en el que se ha gestado la cultura de género familista (Naldini, 2003; Moreno Mínguez, 2007; Leitner, 2003), y en el que emergen, no sin contradicciones, los nuevos roles de género asociados con la nueva maternidad y la paternidad.

Con base en estas premisas teóricas se han analizado las actitudes y valores de los españoles ante la paternidad, la maternidad y los dilemas de conciliación a partir de la realización de veintiún entrevistas en profundidad a parejas con hijos menores de 6 años. La interpretación de estos discursos nos ha permitido adentrarnos en el análisis cultural de la continuidad, transformación y ambivalencia que caracterizan a la nueva maternidad y paternidad en un contexto de creciente participación laboral de la mujer y de una mayor implicación paterna en el que las políticas familiares han tenido un desarrollo incipiente desde finales de la década de los noventa.

Este estudio cualitativo tiene por tanto como objetivo analizar los ideales y estrategias de cuidado de las parejas con niños pequeños en su rol de padres y madres. Esta investigación analiza las expectativas, ambivalencias y creencias sobre el papel de ser padres, la conciliación laboral y familiar en relación con la situación laboral y formativa de cada uno de los padres y el contexto institucional de las políticas familiares en España.

**Los roles de género en las
nuevas parentalidades:
Una reflexión crítica**

Desde la década de los 70 se ha desarrollado una amplia literatura que ha tratado de identificar los factores estructurales de la división del trabajo familiar y de los roles de género frente a la maternidad y la paternidad. Becker (1981) argumenta que la división del trabajo familiar responde a un proceso racional en la toma de decisiones basada en la evaluación de las posibles ganancias y pérdidas

potenciales de los miembros de la pareja respecto a la integración en el mercado laboral. De acuerdo con esta teoría, la división del trabajo familiar no es únicamente una cuestión de género sino que depende de variables económicas tales como las ganancias monetarias obtenidas en el mercado laboral. En esta interpretación, la teoría de los roles de género es prácticamente irrelevante, ya que los agentes sociales actúan para maximizar la obtención de recursos económicos. Una segunda línea de investigación destaca la importancia de los recursos relativos (*relative resources*) (Aassve *et al.*, 2014). Desde esta perspectiva teórica la división del trabajo familiar en relación con la maternidad y la paternidad está basada en la negociación entre los miembros de la pareja. Según esta interpretación el miembro de la pareja con menores recursos económicos reduce sus posibilidades de negociación igualitaria respecto al trabajo doméstico y por lo tanto incrementa su tiempo dedicado a las tareas domésticas (Brines, 1994; 2010). De acuerdo con esta teoría la mujer es generalmente dependiente económicamente de su pareja porque ingresa menos salario, lo que contribuye a incrementar la desigual división del trabajo doméstico. De hecho se ha demostrado que cuanto menor es la diferencia salarial entre los miembros de la pareja más igualitaria es la división del trabajo familiar (Ross, 1987; Blair y Lichter, 1991).

En concordancia con la teoría de la modernización autores como Therbon (2004) señalan que el proceso de urbanización e industrialización no explican de forma adecuada los cambios familiares y de los roles de género. Estos investigadores explican el caso concreto de los países escandinavos donde el proceso de secularización propició

la transformación de ciertos valores relacionados con la familia y la igualdad de género que hoy siguen estando vigentes en muchos países a pesar de haber pasado experimentado el proceso de modernización socioeconómica. La incidencia del proceso secularizador en el cambio familiar, en los roles de género y en las políticas familiares, explica muchas de las diferencias observadas en las formas familiares en los distintos países europeos (Alesina *et al.*, 2013; Fortin, 2005; Todd, 1983). Estas conclusiones refuerzan las críticas a la teoría de las preferencias de Hakim (2002), ya que subrayan la importancia de factores determinantes de la incorporación de la mujer al mercado laboral, tales como las políticas familiares o la regulación laboral, ya que inciden en la elección de la estrategia más adecuada para compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo retribuido. Esta tesis ha sido constatada para el caso británico (Ginn y Fast, 2006) y Europa (Torres *et al.*, 2007; Torres, Mendes y Lapa, 2008).

En esta línea de interpretación y con el fin de someter a comprobación la tesis de Hakim (1996, 2002), según la cual las actitudes de las mujeres ante el trabajo remunerado y el trabajo familiar son el resultado de los estilos de vida, Crompton y Lyonette (2005) han analizado el valor predictivo de las actitudes ante el trabajo pagado y no pagado con respecto a la división del trabajo familiar y el trabajo pagado. Las conclusiones apuntan a que tanto las actitudes y valores ante la familia y el trabajo de las madres trabajadoras como la participación de los varones en las tareas domésticas y la crianza son potenciales predictores del tiempo dedicado por las mujeres y por los hombres al trabajo retribuido y al trabajo familiar no pagado.

Estas investigadoras demuestran con datos procedentes de la ISSP 2002, para seis países, que aunque las mujeres que no trabajan tienden a tener actitudes más tradicionales que las que trabajan, sin embargo no se observan diferencias sustanciales entre las actitudes de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y las que trabajan a tiempo completo. Según estos resultados, Crompton y Lyonette (2005) concluyen que aparentemente los factores estructurales son al menos tan importantes, sino más importantes que los factores actitudinales en la organización laboral y familiar de las parejas. En Gran Bretaña y Noruega se ha demostrado que en 1994 la asociación entre los valores normativos (roles de género) y la “tradicional y no tradicional” división del trabajo familiar no resultó ser significativa (Crompton *et al.*, 2005). Por otro lado también es preciso destacar que nos encontramos con numerosos trabajos que subrayan el hecho de que las personas se encuentran en situaciones personales y familiares que no reflejan la organización familiar que preferirían. De hecho, las estrategias laborales y familiares adoptadas por las mujeres, por lo general, no coinciden con sus preferencias y orientaciones, incluso en contextos con políticas familiares similares (Pfau-Effinger *et al.*, 2009).

A este respecto es interesante analizar el impacto que las políticas familiares tienen en el declive del modelo de varón sustentador como régimen reproductivo y de empleo (McInnes, 2006; Nazio y McInnes, 2007; Korpi *et al.*, 2013). La aportación de este enfoque radica en que nos permite analizar cómo los actores sociales, dentro de un determinado contexto cultural, son capaces de gestionar sus

estrategias laborales y familiares para compatibilizar la vida familiar y laboral de forma diferenciada dependiendo de las oportunidades que les ofrezca el contexto institucional familiar y socio-económico. Desde una perspectiva comparada este enfoque nos permite analizar el impacto de las políticas familiares de los distintos Estados de bienestar en la división del trabajo familiar, en los modelos familiares (un sustentador, dos sustentadores) y la diferente implicación de los padres en el cuidado de los hijos (Daly, 2011).

En el marco de esta perspectiva interpretativa Fuwa (2004) muestra que el contexto institucional y las desigualdades económicas de género (medidas a través del indicador de empoderamiento de género³) limitan los efectos de las variables individuales (en lo relativo a

³ Gender Empowerment Measure (GEM).

la teoría de los recursos relativos, el tiempo disponible y la ideología de género) en la división del trabajo familiar en 22 países analizados. Los análisis empíricos realizados por este investigador constatan el hecho de que los países más igualitarios son aquellos con un índice GEM (Gender Empowerment Measure) más elevado, mientras que los menos igualitarios son aquellos con el índice más reducido. Fuwa (2004) encuentra que la situación laboral de la mujer y la ideología de género tienen importantes efectos equalizadores en la división del trabajo familiar en países con menor igualdad de género en el mercado laboral y en el ámbito político. En un estudio más reciente Fuwa y Cohen (2007) analizan los efectos de las políticas sociales en el empleo femenino y en el conflicto en torno a la división del trabajo familiar en 33 países. La conclusión de este estudio es que la corresponsabilidad en la

realización de las tareas domésticas es mayor en aquellos países potenciadores de la inserción laboral de las mujeres y que han implementado políticas familiares a favor de permisos por maternidad y paternidad prolongados, aunque los resultados obtenidos son contradictorios cuando se introduce la variable relativa a los servicios públicos de atención a la infancia.

Por su parte, los análisis de Cooke (2006) para Estados Unidos muestran hasta qué punto las políticas públicas afectan a las relaciones de género y a las negociaciones de la pareja dentro del hogar familiar. De hecho esta investigadora demuestra cómo las políticas públicas pueden alterar el poder relativo de los miembros de la pareja en la negociación. Después de controlar la variable referida a los recursos económicos que aporta la mujer al hogar familiar, encuentra que las políticas familiares favorecen el poder económico de las mujeres en los procesos de divorcio así como la igualdad en la corresponsabilidad familiar de cuidado.

En cualquier caso, los análisis realizados evidencian la permanencia de cierta desigualdad en las responsabilidades parentales a pesar del incremento de la participación laboral de la mujer. Parece que las parejas se resisten al cambio, ya que los hombres reaccionan muy lentamente al cambio de posición de la mujer en la estructura social (Gershuny *et al.*, 2005; Breen y Cooke, 2005). De hecho cuando se incrementan las necesidades de cuidado en los hogares con más de un niño menor de tres años, la mujer reduce con frecuencia el tiempo dedicado al trabajo remunerado y en ocasiones abandona temporalmente el mercado laboral en contextos institucionales desfavorables

para compatibilizar la vida laboral y familiar (Moreno Mínguez, 2012; Steiber y Haas, 2009). Estas estrategias están también influenciadas por factores tales como la educación, los ingresos del padre y la madre, la ocupación, etcétera (Flaquer *et al.*, 2015). Cuando la mujer tiene un elevado estatus laboral acompañado de unos elevados ingresos, la división del trabajo familiar es más igualitaria y además hay una mayor probabilidad de que la mujer no abandone el trabajo cualificado (Moreno Mínguez, 2010). En cuanto a los ingresos del compañero, los estudios han revelado diferentes impactos sobre el grado de inserción de la mujer en el mercado laboral y en la división del trabajo doméstico dependiendo del contexto institucional (Blossfeld y Drobnic, 2001; Blossfeld y Hofmeister, 2006). Las evidencias consultadas confirman que el tiempo dedicado por la mujer al trabajo doméstico decrece cuando se incrementan los ingresos del compañero o cuando los dos contribuyen por igual (Bittman, 2003).

Por último, la interpretación sobre la división del trabajo familiar ha sido conceptualizada también como resultado de la ideología de género (gender ideology) (Cunningham, 2009). Los clásicos trabajos de Scanzoni (1979) y Perrucci *et al.* (1978) concluyeron que las actitudes ante los roles de género son un importante predictor en la división del trabajo doméstico. De acuerdo con esta interpretación, la socialización en los roles tradicionales de género contribuye a reproducir estrategias familiares asociadas con el desigual reparto del trabajo doméstico independientemente de la acción racional (Coltrane, 2000). Los estudios realizados a este respecto han demostrado que unas actitudes igualitarias ante los roles de género están asociadas

con una mayor división igualitaria del trabajo doméstico (Ross, 1987; Blair y Lichter, 1991). En esta misma línea de interpretación la perspectiva relativa a la “construcción simbólica de los roles de género” se sustenta en la idea de que el comportamiento individual está determinado por las expectativas de los otros. Esta perspectiva denominada “doing gender” (West y Zimmerman, 1987), reflexiona críticamente sobre la argumentación de que los hombres y mujeres se socialicen automáticamente en patrones y roles de género rígidos. Más bien esta perspectiva subraya la idea de que las mujeres asocian la realización de las tareas domésticas con la expresión simbólica de la femineidad, mientras que los varones evitan realizarlas como un símbolo identitario de su masculinidad en el marco de un proceso de negociación (Idem; Connell, 1987). De acuerdo con esta interpretación, en los casos en los que el varón dependa económicamente de la mujer, estos en cierta forma se resisten inconscientemente a realizar las tareas domésticas para afianzar su identidad masculina de género. Esta perspectiva teórica sobre la “construcción simbólica del género” subraya que la división del trabajo familiar es una práctica social que se construye y reconstruye a partir de la acción imbricada de los individuos en un contexto cultural en el que intervienen los valores, el Estado, la familia y el mercado. Por su parte Risman (2004) considera que el género puede ser definido como una estructura social que determina las oportunidades y limitaciones de los individuos en función de su adscripción sexual. Esto implicaría al género como una nueva forma cultural y simbólica de estratificación social y de desigualdad social. En cualquier caso no debemos olvidar

que tras las configuraciones culturales se pueden ocultar factores individuales relativos a la formación, la ocupación, o los ingresos, que inciden en las estrategias adoptadas.

En el contexto de este marco teórico de interpretación Aboim (2010) ha explorado los aspectos culturales de las relaciones de género a través de la comparación de las actitudes y valores de las mujeres respecto al trabajo y la familia en 15 países europeos a partir de los datos contenidos en The Family and Gender Roles Module (2002) (ISP). La conclusión más interesante obtenida en este trabajo es que los avances producidos en el empleo femenino y en la erosión del modelo de varón sustentador parecen ser insuficientes para producir un cambio real en las ideas asociadas a la masculinidad y feminidad y, por lo tanto, a los roles de género. Es especialmente significativo el caso español y portugués donde se ha producido un avance significativo en el empleo femenino y sin embargo un elevado porcentaje de entrevistados siguen apoyando el modelo desigual del reparto del trabajo doméstico, lo cual implica una contradicción aparente entre los avances en los indicadores macroeconómicos relativos a la igualdad y la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito privado familiar. En esta misma línea de interpretación el trabajo cualitativo de Wiesmann *et al.* (2008), en el que se entrevista a 31 parejas alemanas, evidencia que a pesar de los avances producidos en el empleo femenino persiste una desigualdad inherente de género entre hombres y mujeres en lo que se refiere al cuidado y crianza de los menores. Un hallazgo significativo de este estudio es que incluso en aquellas

parejas con elevados niveles educativos y con preferencias claras hacia una división igualitaria del trabajo doméstico se siguen reproduciendo pautas tradicionales en la división del trabajo familiar. Por lo tanto este estudio concluye que el género juega todavía un rol muy importante en la división del trabajo familiar y por tanto en la maternidad y la paternidad.

Lapuerta *et al.* (2011) han demostrado para el caso español a través de los datos de la Muestra Continua de Vidas laborales (2006), que la legislación favorable a los permisos laborales por nacimiento de hijos incrementa las desigualdades de género e incluso refuerza la especialización de roles de género, y sólo favorece la conciliación de la vida laboral y familiar entre los trabajadores con una buena posición en el mercado de trabajo (empleados con educación superior y con un trabajo cualificado y estable). La explicación a este hecho podríamos encontrarla en la continuidad de valores adscritos a estereotipos tradicionales de masculinidad y feminidad insertos en el entramado cultural en el que ser un “buen padre” se asocia con ser un “buen trabajador” y ser una “buena madre” se asocia con la “dedicación a la crianza”.

El análisis realizado por González *et al.* (2009: 24) ha tratado de vincular la perspectiva micro y macro, definiendo un nuevo marco hipotético de comprobación empírica con el fin de explicar las diferencias observadas en la división del trabajo familiar entre países. Estas investigadoras parten de la hipótesis de que los contextos nacionales pueden favorecer o limitar la división igualitaria del trabajo doméstico, pero a esto hay que añadir la existencia de factores que

operan a nivel individual y de pareja que pueden incidir en el resultado final de la división del trabajo familiar. Este estudio confirma la validez de las hipótesis definidas a nivel micro relativas a la negociación y a los recursos económicos de la pareja y arroja ciertas dudas sobre la capacidad explicativa de la teoría del *doing gender* en lo relativo a la distribución del trabajo doméstico. Los resultados apuntan a que la probabilidad de que un hombre coopere en las tareas domésticas y de crianza está significativamente relacionada con la contribución de la mujer a los ingresos familiares y con el tiempo dedicado por el hombre al trabajo remunerado. Los frecuentes desacuerdos acerca de cómo distribuir el trabajo doméstico están negativamente asociados con la participación de los hombres en las tareas domésticas, mientras que los valores igualitarios dentro de la pareja inciden positivamente en la cooperación e implicación de los hombres. De acuerdo con esta investigación los hombres tienden a ser más cooperativos cuando hay pocos niños y cuando las tareas domésticas a realizar son reducidas.

**Familia, Estado de bienestar
y nuevas parentalidades
en perspectiva comparada**

Aunque se han realizado varios estudios para analizar las diferencias existentes en la división del trabajo familiar⁴ entre

diferentes países sin embargo son escasos los estudios que han analizado empíricamente la asociación existente entre el contexto institucional y los “roles de género” para explicar las diferencias

⁴ Ver al respecto los trabajos de Haas *et al.* (2008), Baxter (1997), Greshuny y Sullivan (2003).

existentes en la división del trabajo familiar y la crianza por sexo en el caso español (Abril *et al.*, 2015).

Por un parte la clásica tipología desarrollada por Esping Andersen se centra fundamentalmente en las funciones del Estado y mercado en la provisión de servicios y distribución de los recursos, atendiendo los efectos sobre la estratificación social. Aunque en su primer trabajo no introduce la variable género en trabajos posteriores incorpora de forma explícita las relaciones de género refiriéndose a los cambios experimentados en la economía familiar como resultado del cambiante y revolucionario rol de la mujer en la sociedad. Mientras la tipología de Esping Andersen resulta valiosa para estudiar la estratificación por género, sin embargo es menos útil para interpretar la desigualdad existente en la división del trabajo familiar (Esping Andersen, 2009: 9).

La literatura ha tratado de explicar las diferencias existentes en la distribución del trabajo doméstico según género en los distintos regímenes de bienestar, subrayando la idea de que la desigual división del trabajo doméstico en relación con la maternidad y la paternidad no está únicamente determinada por factores individuales sino que se encuentra inserta en el complejo y cambiante entramado de relaciones sociales (Coltrane, 2000). Este argumento se basa en el hecho de que los efectos de los factores individuales dependen de la estructura política e institucional. A este respecto Coleman (1991) ha destacado que el modelo dominante de varón sustentador ha pivotado en base a las directrices de política económica de los diferentes países contribuyendo a crear una ideología de género en las economías occidentales basada en valores y actitudes que

han favorecido la continuidad del modelo del varón sustentador y el modelo tradicional de parentalidades y el desigual reparto del trabajo doméstico. Este argumento sugiere que no sólo los recursos económicos inciden en las actitudes con respecto a los roles de género sino que el contexto institucional tiene también un papel destacado en la conformación de los valores y actitudes.

Los modelos teóricos sugieren que las políticas familiares dirigidas a favorecer la empleabilidad de la mujer y la mejora de su posición en el mercado laboral favorecen la igualdad de género en la crianza y trabajo doméstico (Bettio y Plantenga, 2004; Boje y Ejrnaes, 2009). De esta forma numerosos investigadores han explicado las diferencias en la división del trabajo familiar entre países en función de las políticas sociales y familiares desarrolladas para favorecer la incorporación de las mujeres con cargas familiares al mercado laboral (Baxter, 1997; Gershuny y Sullivan, 2003; Sjöberg, 2004). Sin embargo estos estudios no han constatado empíricamente de forma taxativa los efectos directos de las políticas familiares en la división del trabajo familiar a corto plazo, aunque sí han constatado que en aquellos países con mayores índices igualdad de género en el nivel macro (legislación y políticas sociales) también tienen mayores niveles de igualdad a nivel micro en la organización y distribución del trabajo doméstico entre sexos, ya que aquellos regímenes de bienestar que potencian la participación laboral de la mujer en condiciones de igualdad favorecen la capacidad de negociación de la mujer en los interiores familiares y por tanto su empoderamiento.

Una notable excepción a estas argumentaciones la encontramos en el trabajo de Hook (2006) quien ha comprobado que las políticas sociales y familiares de apoyo a las madres trabajadoras no sólo no incrementan sino que inciden negativamente en la participación del varón en las tareas domésticas y de crianza. De hecho argumenta que, por ejemplo, los permisos por maternidad mejoran las oportunidades de compatibilizar empleo y familia pero al mismo tiempo contribuyen a preservar la tradición división del trabajo doméstico en la familia. En la misma línea de interpretación el análisis empírico realizado por Braun *et al.* (2008) y Stier y Lewis Epstein (2007) con datos procedentes de la ISSP 2002 ha constatado que si bien las políticas familiares de compatibilización laboral y familiar contribuyen a favorecer la participación laboral de la mujer, sin embargo no tienen efectos directos sustantivos en la distribución equitativa del trabajo doméstico dentro de la familia.⁵

Por su parte Geist (2005), tomando como referencia la tipología de regímenes de bienestar de Esping Andersen (1990), ha demostrado que la división del trabajo familiar varía de acuerdo con el régimen de bienestar. Aquellos países con un régimen de bienestar conservador tienen reducidos índices de igualdad en el reparto del trabajo doméstico, mientras que estos índices son más elevados en los países pertenecientes al denominado régimen de bienestar socialdemócrata con unas generosas políticas familiares. Este trabajo empírico también ha puesto de manifiesto que las políticas de los

⁵ Lapuerta *et al.* (2010) ha llegado a las mismas conclusiones sobre el uso de los permisos parentales en España.

regímenes de bienestar pueden modificar los efectos que tienen los factores individuales (formación, tipo de ocupación, tipo de trabajo, etc.) en la división del trabajo familiar, ya que la generalización de una ideología de género igualitaria no está asociada con una mayor equidad en la distribución del trabajo doméstico en los países conservadores, mientras que sí que lo está en los países socialdemócratas y en el régimen liberal. Por tanto, según las conclusiones de Geist (2005), independientemente de las variables individuales, la equidad en la división del trabajo familiar es relativamente menor en los países conservadores que en los pertenecientes al régimen liberal y socialdemócrata, lo que indica que las estructuras políticas e institucionales inciden de alguna manera en las negociaciones que hombres y mujeres establecen en la organización del trabajo doméstico, así como en la implicación paterna y materna en el cuidado.

En definitiva los estudios comparados sobre las políticas familiares implementadas por los diferentes regímenes de bienestar han evidenciado la complejidad del fenómeno estudiado, ya que los factores institucionales inciden de forma conjunta con los factores individuales en los valores y actitudes ante el trabajo doméstico y la igualdad de género en diferentes contextos (Korpi *et al.*, 2013; Kuronen *et al.*, 2015). Por tanto la realización de estudios futuros sobre el impacto que tienen las políticas familiares en la ideología de género supondrá un importante avance para conocer las conexiones existentes entre el contexto institucional, las relaciones sociales de corresponsabilidad familiar y el comportamiento individual.

Culturas de género, regímenes de cuidado y nuevas parentalidades

La forma en que los individuos construyen la maternidad y la paternidad entre sexos depende de numerosas variables económicas e institucionales pero también culturales y normativas, tales como la ideología de género (Coltrane, 1987; Cooke y Baxter, 2010). Pfau-Effinger (2004) utiliza el término de *gender arrangement* para describir la compleja interacción entre los condicionantes culturales e institucionales que inciden en los diferentes modelos de trabajo y familia en Europa. A pesar de los significativos avances que se han producido, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, para promover la compatibilización laboral y familiar, sin embargo las desigualdades de género persisten aún, tanto en lo que se refiere al empleo remunerado como a la división del trabajo familiar, lo que ha contribuido a conformar y reproducir los roles ante la maternidad y la paternidad (Plantenga y Hansen, 1999; Haas, 2006; Steiber y Haas, 2009).

En cualquier caso el reparto del trabajo doméstico asociado a las nuevas parentalidades adquiere cada vez mayor centralidad como eje fundamental de la investigación sobre género. Wallace (2002) se ha referido a las “estrategias familiares” como un concepto fundamental, ya que es en las familias donde hombres y mujeres deciden cómo organizar el trabajo familiar y bajo qué condiciones. Son precisamente las normas y las percepciones sobre el *gender arrangement* las que moldean las elecciones y preferencias sobre los comportamientos familiares y laborales de hombres y mujeres ante el empleo

y las nuevas parentalidades. Por otro lado, tal y como ya se ha señalado en este trabajo, las oportunidades para compatibilizar empleo y familia están claramente influenciadas por las políticas familiares del Estado del bienestar en cuanto al régimen fiscal, las transferencias monetarias a los miembros de las familias, los servicios familiares y los permisos parentales (Crompton, 2006; Gornick y Meyers, 2003; Ray *et al.*, 2010). Por otra parte también hay que tener en cuenta la importancia de las diferentes normas de género y los contextos institucionales y culturales que inciden en las preferencias de padres y madres ante el trabajo y la familia (Pfau Effinger, 2004; Hakim, 2002). Boje y Ejrnaes (2009) han construido un índice con datos procedentes de la European Social Survey 2004 para medir cómo influyen la ideología de género y las actitudes ante el empleo y la división del trabajo familiar. Los resultados obtenidos apuntan que los valores más igualitarios en lo que respecta al trabajo doméstico y el empleo remunerado se encuentran en los países del norte de Europa, donde precisamente el desarrollo de generosas políticas familiares ha favorecido la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, mientras que la permanencia de actitudes y normas tradicionales se asocia con los países del sur de Europa en los que las políticas familiares son más limitadas. En cualquier caso, Boje y Ejrnaes (2009) concluyen que las estrategias adoptadas por las madres y padres ante el trabajo doméstico y el empleo dependen más de los condicionantes institucionales y estructurales que de las normas y valores de género. De igual forma los análisis realizados por Burda, Hamermesh y Weil (2007) indican que tanto la incorporación de la

mujer al mercado laboral como la división del trabajo familiar por género se asocian más con factores económicos e institucionales que con factores normativos y culturales de los roles de género.

Numerosos autores se han referido a las características del contexto institucional y familiar en relación con las diferentes culturas de género, utilizando conceptos tales como *gender regime* (Bettio y Plantenga, 2004; Ferrarini, 2005; Moreno Mínguez, 2007; 2008); *care regimes* (Lewis, 2001; Leitner, 2003; Orloff, 2006); “care familisation” (Michon, 2008). En definitiva estos modelos han tratado de identificar las características de las políticas familiares de los diferentes Estados de bienestar. Según estas investigaciones dependiendo de la actuación de estos Estados en materia de política familiar se ha incentivado la desfamiliarización (proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral) o bien la familiarización (reforzando el mantenimiento de estructuras familiares tradicionales a través de las políticas familiares, laborales y de género). En síntesis, el caso español se caracterizaría por ser un régimen de género y de cuidado (*gender and care regime*) subsidiario con un grado moderado o bajo de desfamiliarización propiciado desde el Estado y el mercado (Michon, 2008; Leitner, 2003). Esto significaría que este régimen se habría basado en una política implícita familiarista con un reducido nivel de provisión de servicios públicos de atención a la infancia para los menores de tres años pero con una elevada prestación de servicios escolares para los niños mayores entre tres y seis años (Bettio y Plantenga, 2004). Esto equivale a decir que el coste laboral y económico para

las parejas y en concreto para las mujeres con niños menores de tres años es relativamente elevado en España en comparación con otros países europeos, ya que en este periodo de la maternidad es la pareja y en concreto la familia la que tiene que resolver de forma privada los problemas de compatibilización laboral y familiar sin disponer de un contexto institucional favorable, más allá de las ayudas económicas por nacimiento de hijo (suprimidas en 2011) y de los permisos retribuido de maternidad de 16 semanas para las mujeres, abierto a ser compartido con el hombre, y el permiso de paternidad pagado de 15 días para los varones.⁶

⁶ La tramitación parlamentaria de la ampliación de este permiso a un mes de duración lleva desde el año 2010 sin tramitarse.

En definitiva la convergencia de estos fenómenos ha tenido una clara repercusión en la conformación del imaginario social colectivo de los roles de género, caracterizado en España por la ambivalencia y el familismo (Leitner, 2003; Moreno Mínguez, 2010). Por otro lado partimos de la idea de que estos procesos han tenido una clara incidencia en las estrategias adoptadas por hombres y mujeres ante el trabajo, la maternidad y la paternidad. Por tanto uno de los objetivos que nos proponemos en este artículo es contrastar esta idea hipotética a partir de la realización de un análisis empírico cualitativo.

Hipótesis y metodología

La principal hipótesis que ha guiado la realización de este trabajo se refiere al hecho de que las nuevas parentalidades ante el rol de padre y madre siguen girando en parte en España en torno al estereotipo cultural familista que vincula al “buen padre” con

el trabajo remunerado y a la “buena madre” con la dedicación al trabajo familiar. Esto se explica en parte como el resultado del legado histórico de tipo institucional y cultural en España donde las limitadas políticas familiares de atención a los niños menores de 3 años han contribuido a reproducir el modelo de varón sustentador, lo que ha dificultado la corresponsabilidad familiar en los interiores familiares.

Otra hipótesis de trabajo se centra en el hecho de que hombres y mujeres con cargas familiares tienen una idea diferente de la conciliación y por tanto de su papel como padres y madres cuando tienen que hacer uso de los permisos parentales y de la reducción de los tiempos de trabajo para compatibilizar trabajo y familia. En el caso español estas actitudes pueden estar contribuyendo a reproducir patrones de desigual división del trabajo familiar ante la crianza y cuidado de los menores.

Para llevar a cabo la contrastación de estas hipótesis se ha procedido con una estrategia metodológica cualitativa, mediante la realización de 21 entrevistas en profundidad a parejas con hijos menores de 6 años. Esta estrategia metodológica se propone analizar para el caso español los determinantes culturales y familiares de las actitudes y valores de los padres y las madres ante el empleo, la conciliación, las responsabilidades familiares y la igualdad de género, con el fin de proporcionar elementos de análisis para la reflexión sobre la ambivalencia de las nuevas parentalidades en España.

El objetivo de la entrevista cualitativa consiste en medir y explorar el significado de las prácticas normativas a través del análisis de los valores y actitudes objetivas a través del discurso. Esta metodología es pertinente y apropiada para analizar la cultura familiar, los dilemas de compatibilización y las argumentaciones de las parejas ante el cambio de roles de género. Esta estrategia metodológica ha permitido aproximarnos al análisis microsociedad (la pareja) y explorar cómo los futuros padres negocian y toman decisiones respecto a la compatibilización laboral y familiar, así como respecto a su papel de padres. Por otra parte la aplicación de esta técnica de investigación ha hecho posible el análisis de actitudes y creencias, que se encuentran insertas de forma prácticamente inalterada en el imaginario social colectivo, sobre roles de género e ideales de maternidad y paternidad. Por otra parte la información producida por esta técnica es de gran riqueza interpretativa a pesar de utilizar pocos casos (Alvárez Gayou, 2005).

Las entrevistas fueron realizadas entre mayo y septiembre de 2009. El método para realizar el análisis empírico fue la entrevista en profundidad con cada uno de los miembros de la pareja por separado. Para recabar la información se recurrió a la reconstrucción de anécdotas e incidentes (Allan, 1980). Con el fin de hacer más fácil que los entrevistados fueran conscientes y reflejaran adecuadamente sus ideas y valores sobre la división del trabajo familiar, los roles y las nuevas parentalidades los miembros de las parejas fueron entrevistados individualmente (Hertz, 1995; Wiesmann *et al.*, 2008; Zipp y Toth, 2002). Las entrevistas duraron aproximadamente

25-30 minutos cada una. Estas fueron grabadas electrónicamente y enteramente transcritas. Se adjunta el perfil de los entrevistados (ver tabla 1).

Por tanto a partir de la interpretación de las entrevistas realizadas y generadas como parte de un estudio cualitativo sobre la conciliación familiar en España, se explora cómo los roles de género propios de la sociedad española están imbricados en las actitudes y subjetividades de las madres y los padres ante la crianza y el cuidado de los menores. Las entrevistas realizadas tenían como objetivo estudiar los siguientes aspectos: 1) los procesos y mecanismos que influyen en la división del trabajo familiar, 2) las actitudes y valores ante el trabajo y la familia en relación con el rol de “padre” y “madre”, 3) cómo conciben la conciliación trabajo y familia los hombres y las mujeres, 4) las estrategias utilizadas ante los tiempos de trabajo y los permisos parentales en relación con el cuidado de los hijos, 5) cómo interpretan la igualdad de género en relación con la crianza de los hijos y el trabajo pagado. En el proceso de realización de las entrevistas el entrevistador preguntó a ambos miembros de la pareja sobre sus ideales y valores acerca de la división del trabajo familiar, los nuevos roles antes la maternidad y la paternidad, los permisos parentales, los tiempos de trabajo y la igualdad de género.

Discusión de los resultados

El análisis de género en los dilemas y estrategias de conciliación laboral y familiar se ha convertido en una estrategia analítica clave en los estudios sobre las nuevas parentalidades, ya que

Tabla 1. Perfil de los entrevistados (continúa en la siguiente página)

	Hogar 1	Hogar 2	Hogar 3	Hogar 4	Hogar 5	Hogar 6
Datos comunes						
Estado civil	Casados	Pareja	Casados	Casados	Separados/ divorciados	Separados/ divorciados
Entorno	Ciudad mediana. Los dos tienen que desplazarse relativamente lejos para trabajar. Viven cerca de familiares que les ayudan	Zona residencial gran ciudad. Viven cerca de los abuelos que les ayudan. Los dos tienen que desplazarse relativamente lejos para trabajar.	Ciudad mediana. No tienen que desplazarse para trabajar. Se turnan entre ellos para cuidar de los hijos. Los abuelos viven en otra ciudad.	Ciudad pequeña. No grandes desplazamientos para trabajar. Viven cerca de los abuelos que les ayudan	Ciudad mediana. Vive a las afueras. Trabaja en otra ciudad. No recurre a los abuelos. Su trabajo se lo permite. Se turna con su ex-marido.	Ciudad mediana. No grandes desplazamientos para trabajar. Vive cerca de los abuelos que la ayudan.
Datos del hombre						
Edad	40	35	40	33		
Estudios	Licenciado	Diplomado	Primarios	Primarios		
Ocupación	Dtor. Empresa	Topógrafo	Albañil	Bedel		
Tiempo de trabajo	8 a 10 horas	No fijo	12 horas	De 9 a 14 horas		
Flexibilidad	No	Sí	No	No		
Datos de la mujer						
Edad	40	35	32	32	34	38
Estudios	Licenciado	Licenciada	Primarios	Primarios	Diplomada	Licenciada
Ocupación	Visitadora médica	Jefa de equipo	Camarera	Comercial	Enfermera	Profesora de universidad
Tiempo de trabajo	No fijo	5 horas	8 horas	No fijo	6 días al mes, 24 h.	8 horas (de 7 a 15)
Flexibilidad	Sí	Sí	No	No		No

Tabla 1. Perfil de los entrevistados (Continuación)

	Hogar 7	Hogar 8	Hogar 9	Hogar 10	Hogar 11	Hogar 12
Datos comunes						
Estado civil	Separados/ divorciados	Separados/ divorciados	Casados	Casados	Casados	Casados
Entorno	Ciudad mediana. Trabajo cerca del domicilio. Ayuda de la abuela a veces.	Extrarradio gran ciudad. Viven cerca de la abuela que les ayuda. Tienen el lugar de trabajo cerca de su domicilio.	Zona residencial gran ciudad. Viven cerca de la abuela que les ayuda. Tiene el lugar de trabajo cerca de su domicilio.	Ciudad pequeña. No grandes desplazamientos para trabajar. Cerca de los abuelos que les ayudan.	Ciudad mediana. No grandes desplazamientos para trabajar. La esposa se encarga de todo. No recurren a los abuelos.	Ciudad mediana. No grandes desplazamientos para trabajar. La esposa se encarga de todo, ha pedido una excedencia. No recurren a los abuelos.
Datos del hombre						
Edad			33	40	30	31
Estudios			Ingeniero	Bachiller	Bachiller	Primarios
Ocupación			Director empresa	Guardia civil	Mecánico autónomo	Pocero/ autónomo
Tiempo de trabajo			10 horas	A turnos	8 a 10 horas	No fijo. Servicio 24 h.
Flexibilidad			Sí	No	Relativa	Relativa
Datos de la mujer						
Edad	40	38	29	36	27	32
Estudios	Primarios	Primarios	V	Primarios	Bachiller	Primarios
Ocupación	Conserje	Empleada de limpieza	Ama de casa	Ama de casa/ esporádicamente limpieza	Ama de casa	Ama de casa
Tiempo de trabajo	Entre 7 y 8 h.	8 horas		No fijo		
Flexibilidad	No	No		Sí		

el significado atribuido a las responsabilidades laborales y familiares es muy diferente entre hombres y mujeres (Moreno Mínguez, 2010; Hook, 2006). De acuerdo con Mayhew (2006) para entender adecuadamente, por ejemplo, las razones de porqué los hombres se acogen en menor medida a las modalidades de trabajo flexible que las mujeres es necesario realizar análisis de tipo cualitativo que nos den las claves para entender la naturaleza cultural de los roles de género ante el empleo y la crianza. Con este objetivo se han realizado 21 entrevistas en profundidad a parejas con cargas familiares según diferentes tipologías familiares y socioeconómicas.

En el caso de los hombres con responsabilidades familiares el comportamiento ante el empleo y la familia viene determinado en parte por el significado cultural de la “masculinidad” asociado con el papel de ser padres (Pleck y Masciadrelli, 2004; O’Brien *et al.*, 2010; O’Brien, 2009; Raley *et al.*, 2012). El hombre está sometido a una presión continua para mantener las “identidades masculinas” asociadas con el trabajo remunerado. Esto se traduce en que la noción de “buen padre” y “buen trabajador” está asociado con el modelo cultural de trabajo a tiempo completo en el que se ha de sacrificar el tiempo dedicado a la familia a favor del tiempo de trabajo remunerado para demostrar que se es un buen padre en el rol de varón sustentador y un buen trabajador (Kerfoot y Knights, 1996; Puwar, 2004).

De hecho, en las entrevistas realizadas, los varones subrayan el hecho de que para ellos la conciliación no es posible porque sus expectativas familiares como padres están supeditadas al trabajo y

a los horarios laborales. En este caso la expresión simbólica de la masculinidad se asocia con el trabajo remunerado en detrimento de las obligaciones familiares expresando una carga simbólica importante como un elemento clave del entramado cultural familiar de la sociedad española, tal y como evidencian las siguientes expresiones:

Tal y como están montadas empresas como la mía y en la construcción, no se puede compatibilizar. No piensan que un tío pueda tener familia siendo tío o siendo mujer, porque es que da igual, no piensan que tiene una vida detrás. Estás para trabajar. Tienes que venir y punto. Y sábados, domingos, cuando haga falta. Me dicen de un día para otro, el puente de Diciembre hay que trabajar, porque claro cortan la vía. Gracias por avisarme con tiempo, y así está hecho. Puedes negarte a hacerlo, pero para mí qué significaría no hacerlo, significaría, vale no lo hagas, pues buscaremos otro y me envían al sitio más lejano. ¿Dónde vive este tío en Madrid?, ¿Cuál es el sitio más lejano de la península ibérica? Pues allí le mandamos. Así que prefiero trabajar algún fin de semana y algún puente aquí en Madrid. *J. M. Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, estatus medio alto, dos hijos menores de un año.*

Incluso en los países donde la madre trabaja a tiempo completo es bastante improbable que el hombre reduzca sus horas de trabajo

para ocuparse del cuidado de los menores. Tal y como ha demostrado Mayhew (2006) la mayoría de los padres trabajan a tiempo completo independientemente del régimen laboral de la madre. De hecho cuando los niños están en edad preescolar las madres tienden a reducir sus horarios de trabajo mientras que los padres tienen a incrementar su participación laboral e incluso a trabajar más horas que otros hombres que no son padres.

Por lo general el hombre tiende a asociar el rol de buen padre con el rol de buen trabajador, mientras que la mujer asocia el rol de buena madre con la dedicación al trabajo familia en detrimento del trabajo profesional. En el caso de países como el español donde todavía persiste una clara desigualdad de género ante el empleo y la familia, la reducción de los tiempos de trabajo puede contribuir a reproducir esa desigualdad en el desempeño del trabajo de cuidado si esa reducción no va acompañada de medidas de política social que favorezcan el cambio cultural respecto a los roles tradicionales de madre y padre ante el trabajo y la familia.

En las siguientes expresiones se puede comprobar cómo en el caso español los padres, independientemente de su nivel socioeconómico, siguen adscritos al modelo cultural de varón sustentador, en el que la principal función del padre es la de ser proveedor más que cuidador, lo que exige mayor dedicación en horas al trabajo. Esto ejemplifica que el modelo de empleo flexible no es una fórmula a la que se acogen los padres en el caso español, lo que dificulta sobremanera la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres. De hecho en cuanto a la reducción de jornada para compatibilizar

vida laboral y familiar es una estrategia que los hombres descartan porque consideran que en la “empresa está mal visto y por lo tanto puede perjudicar seriamente su puesto de trabajo”.

Las medidas como la reducción de la jornada está claro que es para ella. Aunque a ella le van a mirar mal pero bueno, la puede pedir. Sin embargo yo en una empresa constructora, si pido reducción de jornada, me dicen vale, vas a pedir reducción de jornada pero en Galicia. Te voy a mandar a Galicia (...). Ese es el tema.
- No hay posibilidad.

Claro, el caso es absurdo. Por ella me parece bien. Pero a ella de alguna manera supongo que la pondrán una cruz, porque es lo que funciona en España”. *J. M. Topógrafo, 35 años. Hogar dos sustentadores, estatus medio alto, dos hijos menores de un año.*

Si pudiera mantener un nivel de vida, ya no sólo por mí, sino que la casa funcione bien y que no te falte de nada, sí que lo cogería. Lo que no haría nunca es reducir la jornada, tener más tiempo de estar con mi hija porque ir por la acera y que me pida un helado mi niña, que el primer día se lo compre y el segundo me lo tenga que pensar es muy duro. Entonces para mí eso no es calidad de vida. Está claro que el estar todo el día trabajando tampoco es calidad de vida, yo se que yo no disfruto de mi hija, pero

que mi pareja sale con mi hija y si le apetece un helado cada día se lo puede comprar. Económicamente, como familia, me sale más rentable tener jornada completa y ella a media jornada. Si yo estuviese a media jornada y ella con su jornada a tiempo completo, no sé yo si podríamos mantener la vida que llevamos. *R. Pocero, nivel socioeconómico bajo, Familia de un varón sustentador, 31, 1 hijo menor de tres años.*

Por otra parte las políticas familiares relativas a los permisos parentales no parece ser una opción de conciliación defendida por los entrevistados, ya que tal y como indican, se trata de una política dirigida fundamentalmente a las mujeres y en el caso de las mujeres con estatus profesionales elevados el hecho de permanecer un año fuera del trabajo puede perjudicar sus objetivos o expectativas de promoción profesional. Los hombres no son partidarios de acogerse a los permisos/excedencias parentales porque serían “mal vistos en su empresa”. Es decir sobredimensionan su papel como “trabajadores” en detrimento de su papel de “padres”.

Yo puedo conciliar la vida laboral con un niño de 7 años pero con un niño de cuatro meses el tener que dejarlo en una guardería no puedes porque al final tienes que trabajar. Las excedencias tienen un coste laboral y económico alto y muchas familias no se lo pueden permitir, en segundo lugar, es un periodo de la vida hasta los

dos años o así en el que la familia es muy importante e institucionalizar a los niños desde tan pequeños no creo que sea una buena idea. Y eso obliga muchas veces a las mujeres a coger excedencias. La excedencia está bien si de verdad estuviera bien regulada y si también el empresario ofreciera contrapartidas al respecto porque el problema de la excedencia es que tú llegas, te vas tres años, dos años, vuelves y te tienen que hacer hueco y, a lo mejor, no pueden. Entonces, se buscan sus trucos para no hacértelo. ¿Y la persona que te ha sustituido? ¿Qué hacen con ella?. Ese es un concepto que hay que revisar pero que sería una opción muy interesante. *E. Ingeniero, estatus medio. Varón sustentador, tres hijos, 33 años.*

En el caso de las madres también hemos detectado a través del trabajo cualitativo realizado que el modelo tradicional de roles de género ante el empleo y la familia está aún presente en la cultura femenina a pesar de que el colectivo femenino ha incrementado notablemente tanto sus niveles educativos como su participación en el mercado laboral. De hecho las expectativas normativas de las madres continúan adscritas a la esfera doméstica de cuidado y el papel de buena madre se asocia con el trabajo familiar, donde el cuidado y el trabajo doméstico son considerados por las madres como la principal actividad en su vida como madres en detrimento del trabajo profesional. Las mujeres consideran que es imposible compatibilizar

trabajo y familia porque o “bien te dedicas al trabajo o la familia, pero es imposible estar al cien por cien en todo”. Esta expresión denota las dificultades que tienen las mujeres para promocionarse en el trabajo cuando son madres.

Yo he decidido tener la excedencia para estar con mi hija. Si hubiera interpuesto el trabajo a mi hija, mi niña desde los cuatro meses hubiera estado en una guardería y yo no quería eso. Cuando vuelva al trabajo si puedo promocionarme bien, si llego al trabajo y me tengo que quedar donde estaba me quedaré o buscaré otra cosa. Pero sinceramente no me lo he planteado porque he decidido coger la excedencia por ella. Si hubiera pensado en el trabajo, a lo mejor no me hubiera planteado ni tener hijos. Si mi meta hubiera sido conseguir un buen trabajo, pues a lo mejor hubiera decidido no tener hijos porque veo que nos es compatible. Como el trabajo no es mi prioridad, entonces no me preocupa. *Ch. Trabajadora en excedencia. Nivel socioeconómico bajo, 31 años.*

Este modelo de preferencias parentales descrito por Hakim (1996; 2002) ha sido cuestionado por numerosos investigadores que han subrayado la importancia de los factores estructurales en la formación de las preferencias ante el empleo y las responsabilidades familiares (Aboim, 2010; Fuwa, 2004; Fortin, 2005). Además subrayan que este modelo puede ser un lastre para activar políticas familiares

y sociales favorecedoras del cambio de expectativas a largo plazo y por lo tanto de un modelo más igualitario de roles de género ante el empleo y la familia. De hecho estudios como los de Gash (2007, 2009) han evidenciado que las preferencias de hombres y mujeres ante los tiempos y estrategias laborales en los países estudiados (Dinamarca, Francia y Reino Unido) están influenciadas en parte por los contextos culturales, institucionales y socioeconómicos de cada país. En la misma línea de investigación otros estudios han revelado diferencias sustantivas en las preferencias respecto a los tiempos de trabajo (Crompton y Lyonette, 2005), en las actitudes hacia el empleo (Cooke, 2006) y en la incidencia de las políticas familiares en los comportamientos laborales adoptados por los padres trabajadores (Jaumotte, 2003; Gornick, Meyers y Ross, 1997; Gornick y Meyers, 2009).

A este respecto los entrevistados de nuestro trabajo reconocen que existen importantes limitaciones en la capacidad de elección no sólo de tipo institucional sino también cultural respecto al empleo, ya que hay una brecha importante en lo que se refiere a la igualdad de género, sobre todo porque la mujer asume resignada el rol de cuidadora y educadora, siendo mayoritariamente la madre la que reduce la jornada laboral, se acoge a las excedencias y permisos o directamente abandona el mercado laboral cuando nacen los hijos.

Pero también digo que queda mucho tiempo para que el hombre iguale a la mujer en las tareas y en la educación

de los hijos. Es muy raro ver a un hombre que coge la excedencia para estar con su hijo o hija. Yo personalmente no conozco a nadie. Quién se lo coge es la mujer porque el sueldo más bajo es el de la mujer. Si ya es muy complicado no ingresar un sueldo en casa y encima te quedas con el menor sueldo, pues apaga y vámonos. Resistes un mes.

(...) Bueno yo, reduciré mi jornada, porque yo no quiero estar toda la mañana o toda la tarde sin ver a mi hija. Entonces voy a reducir mi horario, escogeré horario de mañana y el ratito que yo trabaje pues mi niña se quedará o con los abuelos o en una guardería, pero tendré que reducir la jornada si quiero estar más tiempo con ella. *Ch., trabajadora en excedencia. Nivel socioeconómico bajo, 31 años.*

Este modelo cultural de conciliación laboral implica ciertas contradicciones para las mujeres, ya que mientras que estas han progresado sustantivamente en su cualificación profesional, sin embargo este progreso se ha visto limitado en el mercado laboral, debido a que son ellas las que principalmente se acogen a las medidas de flexibilidad laboral para compatibilizar vida laboral y familiar, lo que limita sus posibilidades y oportunidades reales de promoción frente a los hombres. Tal y como ha observado Lewis (2006) la carrera profesional de las mujeres en muchos casos se ve bloqueada

porque la maternidad y la promoción en el trabajo son incompatibles, especialmente si la mujer trabaja a tiempo parcial o con cierta flexibilidad horaria. Incluso en estas situaciones en las que las mujeres son conscientes de que sus posibilidades profesionales se están viendo mermadas por las circunstancias familiares optan por reducir su tiempo de trabajo y dedicarse al trabajo familiar. Los dilemas familiares y laborales a los que se enfrentan las madres son sustantivamente diferentes al de los padres, quienes centran sus prioridades en el empleo. Esto hace que muchas madres opten por el trabajo a tiempo parcial o por los permisos parentales como medidas intermedias para dar soluciones parciales a sus dilemas de compatibilización laboral y familiar (Biernat y Wortman, 1991; Lewis y Cooper, 2005). Estos dilemas y contradicciones han quedado patentes en las entrevistas realizadas, donde se puede observar que incluso en las madres con expectativas profesionales elevadas, el trabajo familiar se antepone al trabajo profesional, limitando así sus opciones de promoción en el empleo.

Yo demandaría horarios más flexibles, y sobretodo dar más valor al trabajo que se realiza en la familia frente al trabajo profesional. Porque de lo contrario no hay forma de conciliar. Depende de lo que uno quiera. O triunfas plenamente en un trabajo o tienes una familia. En mi caso, la familia está por encima de todo. *C. Visitadora médica, Dos sustentadores, Nivel socioeconómico medio-alto, 40 años, 1 hijo.*

En estas entrevistas también se puede observar que la noción de “flexibilidad” horaria en el empleo cuando es utilizada por las madres, se encuentra vinculada al trabajo precario y limitaciones de la carrera profesional, algo muy habitual y que ha sido contrastado en numerosos trabajos de investigación (Jaumotte, 2003; Gash, 2007; 2009).

Pues yo diría que para trabajar a media jornada y estar cobrando 400 euros que es lo que me van a pagar, pues es lo que me voy a gastar en la guardería. Entonces para eso me quedo en mi casa, prescindo de los 400 euros y de la guardería y cuido yo de mi hijo, y lo educo yo. *P. Ama de casa, varón sustentador, nivel socioeconómico bajo, 27, 1 niño.*

Conclusiones

Los principales hallazgos de este análisis evidencian que los efectos de la cultura familista, los valores y actitudes y el contexto institucional de escaso apoyo a la conciliación laboral y familiar tienen claros efectos en los roles asociados a la maternidad y la paternidad que no deben explicarse de forma aislada (Pfau-Effinger, 2004). Los resultados presentados parecen avalar para el caso español la primera hipótesis definida según la cual, las nuevas parentalidades de madre y padre continúan en parte pivotando en torno al modelo normativo familista que asocia al “buen padre” con el trabajo remunerado y a la “buena madre” con la dedicación al trabajo familiar a pesar de los avances producido en

las políticas familiares de conciliación en España (Croptom y Lyonette, 2006; González *et al.*, 2009; Moreno Mínguez, 2010).

En cuanto a la segunda hipótesis, parece también probado a partir del análisis realizado que los padres y madres tienen una diferente percepción de lo que es ser un “buen padre” y una “buena madre” y por tanto de las estrategias de conciliación adoptadas. Esto en parte se explica en función de las políticas diseñadas de conciliación, que históricamente han reproducido los modelos familiares tradicionales de “padre trabajador” y “madre cuidadora” (Daly, 2011; Ferrarini, 2005; Moreno Mínguez, 2007).

Como conclusión general derivada de la realización de este trabajo de investigación podemos concluir siguiendo la senda de Cooke y Baxter (2010) que el género todavía juega un papel fundamental tanto en la división del trabajo familiar como en las actitudes y valores ante la maternidad y la paternidad. El presente estudio confirma los hallazgos de estudios previos según los cuales la mujer identifica el rol de “buena madre” con el de “cuidadora” asumiendo mayoritariamente las responsabilidades familiares que aminoren el conflicto con sus compañeros y realcen su rol femenino, mientras que el hombre asocia el papel de “buen padre” con el de “buen trabajador”. Esto equivale a decir que en España existe todavía en parte un modelo cultural familiar, independiente del cambio familiar producido, en el que son las mujeres las que principalmente se acogen a la reducción de jornada laboral y a los permisos parentales, lo cual implícitamente repercute negativamente en la igualdad de género, ya que reproduce los modelos tradicio-

nales de maternidad y paternidad (Aboim, 2010). Por otra parte el estudio nos ha permitido constatar que la conciliación representa un problema mayoritariamente para las madres, ya que los padres asumen implícitamente, como resultado de la trayectoria cultural e institucional, que su principal función como padres es la de ser proveedores económicos más que cuidadores.

Por lo tanto los resultados obtenidos en esta investigación sugieren que la proyección de las dinámicas institucionales asociadas con el modelo cultural de varón sustentador en el proceso de negociación y toma de decisiones de los miembros de la pareja constituyen un destacado obstáculo para progresar en las responsabilidades igualitarias en la pareja en lo que se refiere a la maternidad y la paternidad. Estos resultados evidencian, tal y como ha subrayado Wiesmann *et al.* (2008) que el cambio en los roles de género hacia un modelo más igualitario se está produciendo de forma muy lenta en España, con la persistencia de estereotipos tradicionales de género insertos en un entramado cultural familista que vincula el rol de padre con el de trabajador y proveedor y el rol de madre con el de cuidadora.

Bibliografía

ABRIL, P. *et al.* (2015). "Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 150, pp. 3-22.

- ÁLVAREZ-GAYOU, J. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- AASSVE, A.; FUOCHI, G. y MENCARIN, L. (2014). "Desperate housework relative resources, time availability, economic dependency, and gender ideology across Europe", *Journal of Family Issues*, vol. 35, núm. 8, pp. 1000-1022.
- ABOIM, S. (2010). "Gender cultures and the division of labour in contemporary Europe: a cross-national perspective", *The Sociological Review*, vol. 58, pp. 171-196.
- ALLAN, G. (1980). "A note on interviewing spouses together", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 42, núm. 1, pp. 205-210.
- BAXTER, J. (1992). "Power, attitudes and time: The domestic division of labour", *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 2, pp. 165-182.
- BECKER, G. S. *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1981.
- BERGMANN, B. (2009). "Long leaves, child well-being, and gender equality", en J. C. Gornick, M. K. Marcia, K. Meyers *et al.* (eds.). *Gender equality: Transforming family divisions of labor* (vol. VI, Real Utopias Project series). Londres: Verso Books.
- BETTIO, F. y PLANTENGA, J. (2004). "Comparing care regimes in Europe". *Feminist Economics*, vol. 10, núm. 1, pp. 85-113.
- BIERNAT, M., y WORTMAN, C. B. (1991). "Sharing home responsibilities between professionally employed women and their husbands", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 60, núm. 6, pp. 844-860.

- BITTMAN, M. (2003). "When does gender trump money? Bargaining and time in household work", *American Journal of Sociology*, vol. 109, pp. 186-214.
- BLAIR, S. L., y LICHTER, D. T. (1991). "Measuring the division of household labour". *Journal of Family Issues*, vol. 12, pp. 91-113.
- BLOSSFELD, H. P. y DROBNIC, S. (eds.) (2001). *Careers of couples in contemporary societies*. Oxford: Oxford University Press.
- BLOSSFELD, H. P. y HOFMEISTER, H. (eds.) (2006). *Globalization, uncertainty and women's careers*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.
- BOJE, T. P., y EJRNÆS, A. (2009). *Fertility, mothers' employment and family policy. What kind of relationship?* Aberdeen: University of Aberdeen.
- BRAUN, M. N.; LEWIN-EPSTEIN, N.; STIER, H. y BAUMGARTNER, M. K. (2008). "Perceived equity in the gendered division of household labor", *Journal of Marriage and Family*, vol. 70, pp. 1145-1156.
- BREEN, R. y COOKE, L. P. (2005). "The persistence of the gendered division of domestic labour", *European Sociological Review*, vol. 21, núm. 1, pp. 43-57.
- BRAINES, J. (1994). "Economic dependency, gender, and the division of labor at home", *American Journal of Sociology*, vol. 100, pp. 652-688.
- (2010). "Nine to five no more? The persistence of nonstandard work schedules within families" (con Katrina Leupp y Sabino Kornrich). Presentada en el *Population Association of America*

- 2010 Annual Meetings Program (panel Work Schedules and Family Time).
- COLTRANE, S. (2000). "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, pp. 1208-1233.
- CONNELL, R. W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge: Policy Press.
- COOKE, L y BAXTER, J. (2010). "Families in international context: Comparing institutional effects across western societies", *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, núm. 3, pp. 516-536.
- COOKE, L. P. (2006). "Policy, preferences, and patriarchy: The division of domestic labour in east germany, west germany and the united states", *Social Politics*, vol. 13, núm. 1, pp. 117-143.
- CROMPTON, R. y LYONETTE, C. (2005). "The new gender essentialism - domestic and family 'choices' and their relation to attitudes", *British Journal of Sociology*, vol. 56, núm. 4, pp. 602-619.
- CROMPTON, R. (2006). *Employment and the family. Reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CUNNINGHAM, M. (2009). "Influences of gender ideology and housework allocation on women's employment over the life course", *Social Science Research*, vol. 37, núm. 1, pp. 254-267.
- DALY, M. (2011). "What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 18, núm. 1, pp. 1-23.

- ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economics*. Oxford: Oxford University Press.
- (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- FERRARINI, T. (2005). *Families, states and labour markets. Institutions, causes and consequences of family policies in post-war welfare states*. Northampton: Edward Elgar.
- FLAQUER, L.; MORENO MÍNGUEZ, A. y CANO, T. (2015). *Changing family models: Emerging new opportunities for fathers in Catalonia (Spain)*. Londres: Palgrave.
- FORTIN, N. (2005). "Gender role attitudes and the labour market outcomes of women across OECD countries", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 21, pp. 416-438.
- FUWA, M. (2004). "Macro-level gender inequality and the division of household labour in 22 countries", *American Sociological Review*, vol. 69, pp. 751-767.
- y COHEN, P. (2007). "Housework and social policy", *Social Science Research*, vol. 36, pp. 512-530.
- GASH, V. (2007). *Constraints or preferences? Identifying answers from part-time workers' transitions in Denmark, France and the United-Kingdom. CCSR Working paper, 2007-06*. Consultado en <http://www.ccsr.ac.uk/publications/working/2007-06.pdf>.
- (2009). "Sacrificing their careers for their Families? An analysis of the family pay penalty in Europe", *Social Indicators Research*, número especial, vol. 93, núm. 3, pp. 569-586, septiembre.

- GEIST, C. (2005). "the welfare state and the home: regime differences in the domestic division of labor", *European Sociological Review*, vol. 21, pp. 23-41.
- GERSHUNY, J., y SULLIVAN, O. (2003). "Time use, gender, and public policy regimes", *Social Politics*, vol. 10, pp. 205-228.
- GERSHUNY, J., BITTMAN, M. y BRICE, J. (2005). "Exit, voice, and suffering: Do couples adapt to changing employment patterns?," *Journal of Marriage and Family*, vol. 67, pp. 656-665.
- GINN, J. y FAST, J. (2006). "Employment and social integration in mid-life: Preferred and actual time use across welfare regime types", *Research on Aging*, número especial editado por J. Gierveld y G. Hagestad, vol. 28, núm. 6, pp. 669-690.
- GONZÁLEZ, M. J.; JURADO GERRERO, T. y NALDINI, M. (2009). *What made him change? An individual and national analysis of men's participation in housework in 26 countries*. DemoSoc Working Paper number 2009-30. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, Consultado en http://www.upf.edu/demosoc/_pdf/DEMO-SOC30.pdf.
- GORNICK, J. C. y MEYERS, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GORNICK, J. C., MEYERS, M. K. y ROSS, K. E. (1997). "Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare status", *Journal of European Social Policy*, vol. 7, núm. 1, pp. 45-70.
- GORNICK, J. y MEYERS, M. (2009). *Gender equality: Transforming divisions of labor*. Londres: Verso.

- (2006). “Time-use over the life course: presentation of the project report. Paper 4: Time Use, Work Life Options and Preferences over the Life Course in Europe. Monitoring Quality of Life in Europe”. Documento presentado en la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin, Irlanda, 1 de febrero.
- HAAS, B.; ANALIA, T. y STEIBER, N. (2008). “Work package 4: Orientations to work and care”. Para Claire Wallace, *Social quality and changing relationships between work, care and welfare in Europe* (reporte final para la comisión europea).
- HAKIM, C. (1996). “The sexual division of labour and women’s heterogeneity’, *British Journal of Sociology*, vol. 47, pp. 178-188.
- (2002). “Life style preferences as determinants of women’s differentiated labour market careers”, *Work and Occupations*, vol. 29, núm. 4, pp. 428-459.
- HERTZ, R. (1995). “Separate but simultaneous interviewing of husbands and wives: Making sense of their stories”. *Qualitative Inquiry*, vol. 1, núm. 4, pp. 429-451.
- HOOK, J. L. (2006). “Care in context: Men’s unpaid work in 20 countries, 1965-2003”, *American Sociological Review*, vol. 71, núm. 4, pp. 639-660.
- JAUMOTTE, F. (2003). *Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers, núm. 376.
- KERFOOT, D. y KNIGHTS, D. (1996). “The best is yet to come? The quest for embodiment in managerial work”. En D. Collinson

- y J. Hearn (eds.). *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*. Londres, Sage.
- KURONEN, M. *et al.* (2015). "The relationships between local and national childcare policies: A comparison of nordic and southern european cities". En D. Kutsar y M. Kuronen (eds.). *Local welfare policy making in european cities*. Cham, Suiza: Springer, Social Indicators Research Series núm. 59, pp. 119-134.
- KVIST, E. y PETERSON, E. (2010). "What has gender equality got to do with it? An analysis of policy debates surrounding domestic services in the welfare states of Spain and Sweden", *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 18, núm. 3, pp. 185-203.
- KORPI, W.; FERRARINI, T., y ENGLUND, S. (2013). "Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in Western countries re-examined, social politics", *International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, núm. 1, pp. 1-40.
- LAPUERTA, I.; BAIZÁN, P. y GONZÁLEZ, M. J. (2011). "Individual and institutional constraints: An análisis of parental leave use and duration in Spain", *Popul Res Policy Rev*, vol. 30, núm. 2, pp. 185-210.
- LEITNER, S. (2003). "Varieties of familism: the caring function of the family in comparative perspective", *European Societies*, vol. 5, núm. 4, pp. 353-375.

- LEWIS, S y COOPER, C. L. (2005). *Work life integration. Case studies of organisational change*. Chichester, Inglaterra: Wiley.
- LEWIS, J. (2001). "The decline of the male breadwinner model: implications for work and care", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 8, núm. 2, pp. 152-169.
- (2006). "Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: The interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy*, vol. 13, núm. 3, pp. 420-437.
- LISTER, R. y ANTONEN, A. (2007). *Gendering citizenship in Western Europe: New challenges for citizenship research in a cross-national context*. Bristol: The Policy Press.
- LOMBARDO, E.; MEIER, P. y VERLOO, M. (2009). *The discursive politics of gender equality, stretching, bending and policy-making*. Londres: Routledge, ECPR Studies in European Political Science, núm. 59.
- MAYHEW, E. (2006). "The parental employment context". En J. Bradshaw y A. Hatland (eds.). *Social policy, employment and family change in comparative perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 37-60.
- MCINES, J. (2006). "Work-life balance in Europe: a response to the baby bust or reward for the baby boomers?", *European Societies*, vol. 8, núm. 2, pp. 223-249.
- y NAZIO, T. (2007). "Time Stress, Well-being and the Double Burden". En G. Esping Andersen. *Family formation and family dilemmas in contemporary Europe*. Bilbao: Fundación BBVA, pp. 155-183.

- MICHON, P. (2008). "Familisation and defamilisation policy in 22 European countries", *Poznan University of Economics Review*, vol. 8, núm. 1, pp. 34-54.
- MORENO MÍNGUEZ, A (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, colección Monografías, núm. 246.
- (2008). "El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del Sur de Europa: un análisis comparado", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 50, pp. 126-162.
- (2010). "Family and gender roles in Spain from a comparative perspective", *European Societies*, vol. 12, núm. 1, pp. 85-112.
- (2012). *Working parents and well being family*. Amsterdam: Springer, Social Indicator Research Series, núm. 49.
- (2012). «Gendered work family balance in Spain from a European Comparative perspective», *Family Science*, vol. 3, pp. 1-15.
- NALDINI, M. (2003). *The family in Mediterranean Welfare State*. Londres: Frank Cass.
- NAZIO, T. y MACINNES, J. (2007). "Work, well-being and the double burden". En Gøsta Esping-Andersen (ed.). *The child gap: Family formation in contemporary Europe*. Bilbao: Fundación BBVA.
- O'BRIEN, M. (2009). "Fathers, parental leave policies and infant quality of life: International perspectives and policy impact", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, núm. 1, pp. 190-213.

- y MOSS, P. (2010). “Fathers, work and family policies in Europe”. En Michael E. Lamb (ed.). *The role of the father in child development*. Hoboken, Nueva York: John Wiley & Sons.
- ORLOFF, A. S. (2006). “From maternalism to ‘employment for all’: State policies to promote women’s employment across the affluent democracies”. En J. Levy (ed.). *The State after Statism*. Cambridge: Harvard University Press, pp. 230-268.
- PERRUCCI, C.; POTTER, Harry R.; RHOADS, Deborah L. (1978). “Determinants of male family-role performance”, *Psychology of Women Quarterly* vol. 3, núm. 1, pp. 53-66.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004). “Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation”, *Journal of Social Policy*, vol. 34, pp. 3-20.
- PFAU-EFFINGER, B.; FLAQUER, L. y JENSEN, P. (2009). *Formal and informal work in Europe. The hidden work regime*. Londres, Nueva York: Routledge.
- PLANTENGA, J. y HANSEN, J. (1999). “Balance de la igualdad de oportunidades en la Unión Europea”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 4, núm. 118, pp. 387-424.
- PLECK J, y MASCIADRELLI, B. (2004). “Paternal involvement by U.S. residential fathers: Levels, sources, and consequences”. En LAMB M. (ed.). *The role of the father in child development*. Nueva York: John Wiley, pp. 222-271.
- PUWAR, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Oxford: Berg.

- RALEY, S.; BIANCHI, S. M. y WANG, W. (2012). "When do fathers care? Mothers' economic contribution and fathers' involvement in child care", *American Journal of Sociology*, vol. 117, pp. 1422-1459.
- RAY, R.; GORNICK, J. y SCHMITT, J. (2010). "Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries", *Journal of European Social Policy*, vol. 19, núm. 5, pp. 196-216.
- RISMAN, B. (2004). "Gender as a social structure. Theory wrestling with activism", *Gender & Society*, vol. 18, pp. 429-450.
- ROSS, C. E. (1987). "The division of labour at home", *Social Forces*, vol. 65, núm. 3, pp. 816-833.
- SAINSBURY, D. (1999). "Gender, policy regimes and politics". En D. Sainsbury (ed.). *Gender and welfare state regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- SAXONBERG, S. (2013). "From defamilialization to degenderization: Toward a new welfare typology", *Social Policy and Administration*, vol. 47, núm. 1, pp. 26-49.
- SCANZONI, J. (1979). "Social processes and power in families". En Wesley R. Burr, Reuben Hill, F. Ivan Nye e Ira L. Reiss (eds.). *Contemporary Theories About the Family*, vol. 1. Nueva York: The Free Press.
- SJÖBERG, O. (2004). "The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries", *Journal of European Social Policy*, vol. 14, pp. 107-123.

- STEIBER, N. y HAAS, B. (2009). "Ideals or compromises? The attitude behaviour relationship in mothers' employment", *Socio Economic Review*, vol. 7, núm. 4, pp. 639-668.
- THERBON, G. (2004). *Between sex and power: Family in the world 1900-2000*. Londres: Routledge.
- TODD, E. (1983). *The explanation of ideology: Family structures and social systems*. Nueva York: Basic Blackwell.
- TORRES, A.; MENDES, R. y LAPA T. (2008). "Families in Europe", *Portuguese Journal of Social Science*, vol. 7, núm. 1, pp. 49-84.
- TORRES, A.; HAAS, B.; STEIBER, N. y BRITES, R. (2007). *Time use, work life options and preferences over the life course in Europe* (Reporte final de proyecto). Dublin: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- WALLACE, C. (2002). "Household strategies: their conceptual relevance and analytical scope", *Sociology*, vol. 36, núm. 2.
- WEST, C. y ZIMMERMAN, D. H. (1987). "Doing gender", *Gender & Society*, vol. 1, pp. 125-151.
- WIESMANN, S.; BOEIJE, H.; VAN DOORNE-HUISKES, A. y DEN DULK, L. (2008). "Not worth mentioning: The implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work", *Community, Work & Family*, vol. 11, núm. 4, pp. 341-363.
- ZIPP, J. F. y TOTH, J. (2002). "She said, he said, they said: The impact of spousal presence in survey research", *The Public Opinion Quarterly*, vol. 66, pp. 177-208.