

¿Especialización o simetría en la participación laboral de las parejas? Un marco analítico para estudiar las diferencias de género en España

Fermín López-Rodríguez

Universidad de Málaga

Aroa Tejero y Rodolfo Gutiérrez

Universidad de Oviedo

Grupo de investigación PROMEBI

RESUMEN

En las últimas décadas, las mujeres españolas han aumentado sensiblemente su nivel educativo y su participación laboral. Sin embargo, siguen existiendo diferencias de género en distintas dimensiones de la participación laboral. El análisis del trabajo remunerado desde la perspectiva de las parejas ayuda a conocer la formación de esas desigualdades, así como a ofrecer evidencias para orientar las políticas familiares de cara a mejorar la conciliación laboral de las familias. La investigación previa se había centrado en cómo se toman las decisiones en pareja sobre el acceso al mercado laboral (margen extensivo) y el número de horas trabajadas (margen intensivo); pero no se había considerado la relación existente entre ambas decisiones en un mismo enfoque explicativo.

Este artículo se plantea, por tanto, tres objetivos. Primero, proponer un marco analítico para el estudio de las decisiones de empleo desde la perspectiva de las parejas. Segundo, construir un indicador que tenga en cuenta las horas

trabajadas por cada cónyuge e informe sobre las desigualdades de género dentro de las parejas. Tercero, testar la validez del indicador y comparar su aplicación para el trabajo remunerado en España.

Se utiliza la Encuesta de Población Activa (EPA) desde el año 2000 al 2018, seleccionando parejas cuyos integrantes tienen entre 30 y 50 años. Esto permite estudiar las desigualdades laborales considerando ambos márgenes del empleo para las cohortes nacidas entre 1950 y 1988.

PALABRAS CLAVE:

Parejas, empleo, margen intensivo, margen extensivo, asimetrías de género, España.

ABSTRACT

In recent decades, Spanish women have increased their educational attainment and labour participation. However, gender differences continue to exist in different dimensions of employment. The analysis of paid work from the perspective of couples helps to understand the formation of these inequalities, as well as to provide evidence to guide family policies to improve work-family reconciliation. Previous research has focused on how couples' decisions about access to the labour market (extensive margin) and the number of hours worked (intensive margin) are made, but the relationship between the two decisions has not been considered in a single explanatory approach.

This article has three objectives. First, to propose an analytical framework for the study of employment decisions from the perspective of couples. Second, to construct an indicator that considers the hours worked by each partner and reports on gender inequalities within couples. Third, to test the validity of the indicator and compare its application to paid work in Spain.

We use the Spanish Labour Force Survey (LFS) from 2000 to 2018, selecting couples whose members are between 30 and 50 years old. This allows us to examine labour inequalities considering both employment margins for cohorts born between 1950 and 1988.

KEYWORDS:

Couples, employment, intensive margin, extensive margin, gender asymmetries, Spain.

1. Introducción

La sociedad española ha experimentado un vuelco educativo de género sin precedentes en las últimas décadas (López-Rodríguez y Gutiérrez, 2023a; Van Bavel et al., 2018). Al mismo tiempo, el crecimiento en las tasas de empleo femenino ha sido notable (López-Rodríguez y Gutiérrez, 2023b). Aun con ello, siguen existiendo diferencias de género importantes en distintas dimensiones de la participación laboral. El equilibrio de tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado es una de las dimensiones que ha recibido más atención (Anxo et al., 2007; Gracia y Kalmijn, 2016). Sin embargo, apenas existen investigaciones que combinen planteamientos económicos y sociológicos para analizar la intensidad de la participación laboral desde la óptica de composición educativa y la toma de decisiones laborales de las parejas.

El análisis del trabajo remunerado sirve para conocer la formación de las desigualdades de género dentro del hogar, además de ofrecer evidencias valiosas para orientar el diseño de las políticas familiares que pueden favorecer la igualdad en el empleo de las parejas. La investigación previa se había centrado en dos tipos de decisiones (Bargain et al, 2014; Blundell et al., 2013): las relativas al margen extensivo, que miden los cambios que se producen desde la desocupación al empleo u ocupación; y las que se toman en el margen intensivo, que hacen referencia a las variaciones de horas trabajadas de las personas que ya están ocupadas. Integrar esas decisiones en un mismo marco analítico es una de las principales aportaciones de este artículo. La finalidad de hacerlo es comprobar si las diferencias de género se concentran sólo en ese margen extensivo, relacionado con las oportunidades femeninas para encontrar empleo; o en el margen intensivo, relacionado con las variaciones de jornada una vez se accede al trabajo remunerado.

Este artículo se plantea tres objetivos. Primero, realizar una propuesta analítica para comprender las diferencias en la ocupación de la participación laboral de las parejas, realizando un recorrido por la literatura anterior sobre empleo desde esa perspectiva de parejas y sobre los posibles factores influyentes en las decisiones laborales de cada sexo. Segundo, a partir de ese marco teórico, derivar la construcción de un indicador, similar al propuesto por Ajenjo y García Román (2014), que mida cuántas horas trabaja cada miembro de la pareja y considere las desigualdades internas de género. Tercero, comprobar la adecuación del indicador para aproximar las decisiones relacionadas con la situación de empleo en términos de acceso y horas trabajadas.

Para la consecución de estos objetivos, se utiliza la Encuesta de Población Activa (EPA) desde el año 2000 al 2018, seleccionando parejas cuyos integrantes tienen entre 30 y 50 años, para garantizar la selección de edades centrales para la participación laboral y formación de hogares. Esto permite observar las desigualdades laborales considerando ambos márgenes del empleo para las cohortes nacidas entre 1950 y 1988, más de tres generaciones.

La estructura del texto es la siguiente. Primero, se realiza una revisión de la literatura que ha analizado los márgenes extensivo e intensivo del empleo para proponer la integración de ambas decisiones en un mismo marco explicativo. Segundo, se presenta la fuente de datos utilizada, detallando la selección de la muestra y la metodología para construir el indicador propuesto. Tercero, se realiza una aplicación del indicador para comprobar en qué margen del empleo son mayores las diferencias por género y si hay algún rasgo del empleo de las mujeres que puede contribuir a alcanzar equilibrios más igualitarios. Finalmente, se presentan las conclusiones y la implicación de los resultados para las políticas familiares.

Apenas existen investigaciones que combinen planteamientos económicos y sociológicos para analizar la intensidad de la participación laboral desde la óptica de composición educativa y la toma de decisiones laborales de las parejas

2. Participación e intensidad en el empleo: un marco explicativo desde la economía y la sociología

La dimensión de parejas es fundamental para entender las diferencias que se producen entre individuos en los mercados laborales. Uno de esos mecanismos fundamentales para comprender la relevancia de esa perspectiva de parejas es el emparejamiento selectivo: personas con características similares tienden a unirse entre sí, lo que tiene consecuencias sobre las decisiones de empleo, afectando no sólo a los logros por género, también a la transmisión intergeneracional de rentas (Choi et al. 2020). A continuación, se propone un marco explicativo desde la economía y la sociología para integrar ambas decisiones. Por una parte, la nueva economía de la familia (de ahora en adelante, NEF) fue la principal corriente explicativa que introdujo el papel del hogar como contexto en el que se toman las decisiones laborales y que estarían determinadas por el potencial de renta por sexo (Becker, 1985; Bloemen, 2010). Por otra parte, los enfoques sociológicos se han concentrado en el análisis de la desigualdad en la distribución y usos del tiempo, concediendo más importancia a la cultura y los roles de género (Dema, 2005; West y Zimmerman, 1987). Entre ambas aproximaciones surgen otras más recientes, que adoptan una posición intermedia y combinan la influencia de las normas sociales con la articulación de las preferencias, introduciendo el concepto de múltiples equilibrios para comprender el reparto por sexo entre trabajo remunerado y no remunerado en las parejas (Esping-Andersen y Billari, 2015; Esping-Andersen et al., 2013).

a. Participación laboral de las parejas (margen extensivo)

El análisis del margen extensivo del empleo desde la perspectiva de parejas permite profundizar en el conocimiento de las estrategias familiares en el acceso al empleo (López-Rodríguez y Gutiérrez, 2023b). La literatura económica y sociológica se ha centrado en comparar la doble ocupación frente a aquellas parejas donde existe especialización de uno de los cónyuges. Se entiende que aquellas parejas con ambos miembros ocupados alcanzan un mayor grado de igualdad y una menor especialización en el margen extensivo.

La NEF pone énfasis en el marco de negociación dentro de las parejas (Chiappori y Meghir, 2014), asumiendo la racionalidad de los miembros del hogar para maximizar su bienestar en función de sus recursos económicos. Para ello, se centra en las recompensas económicas que cada miembro obtiene en el mercado laboral, determinadas por sus inversiones en capital humano, explicando así las decisiones laborales: aquel con más potencial de rentas tiene más probabilidad de trabajar, alcanzándose una especialización total en el margen extensivo cuando las diferencias entre los cónyuges son altas (García et al. 2010).

La justificación a favor de una especialización estricta por parte de la NEF¹ se basa en dos tipos de argumentos. Primero, que la mayor dedicación de sólo uno de los miembros produce más ganancias para el hogar que si ambos trabajan lo mismo o parecido (Becker, 1985). Segundo, que las inversiones en capital humano realizadas a nivel individual justifican que trabaje sólo aquel con mayor nivel educativo, para aprovechar al máximo los recursos formativos invertidos, ya que el nivel de bienestar (la renta) del hogar es mayor cuando se especializa aquel cónyuge con más educación (Chiappori y Meghir, 2014).

Personas con características similares tienden a unirse entre sí, lo que tiene consecuencias sobre las decisiones de empleo, afectando no sólo a los logros por género, también a la transmisión intergeneracional de rentas (Choi et al. 2020)

¹Otras teorías también refuerzan la importancia de los recursos relativos de cada miembro de la pareja: quien acumula recursos lograría una mayor capacidad de influencia y decisión en el hogar, teniendo mayor poder de negociación e incrementando su especialización laboral en la pareja (Bianchi et al., 2000).

La participación del miembro de la pareja menos formado sólo resulta beneficiosa si su salario de mercado es superior al coste de externalización del trabajo doméstico. Con esta argumentación, el modelo más racional es aquel donde el cónyuge más educado se dedica al trabajo remunerado y el menos educado al trabajo no remunerado.

El modelo de “varón sustentador principal-mujer ama de casa” encontró cierto apoyo empírico en las sociedades industriales, siendo predominante en buena parte de Europa cuando las diferencias en capital humano por género eran muy altas (Pfau-Effinger, 2004). Sin embargo, en contextos más recientes, donde la mujer ha logrado alcanzar, e incluso superar, al varón en términos de posición educativa relativa dentro de las parejas, se cuestiona si dichos mecanismos de especialización siguen explicando las decisiones de participación laboral dentro de las parejas, ya que incluso cuando la mujer tiene más poder negociador, la especialización laboral tiene más dificultades para producirse (Khamis y Ayuso, 2022). Los aumentos de renta no producen el mismo efecto para el varón o la mujer debido a que las negociaciones se ven influidas por normas sociales ligadas al género (Himmelweit et al. 2013). Es decir, incluso cuando cabría esperar mayor especialización femenina por su nivel de renta más alto, las normas sobre quién debe ser sustentador principal y las funciones familiares de cada género también parecen determinantes (Dema, 2005; García Román, 2013).

Esas expectativas sociales de género impiden que exista equivalencia en los mecanismos de decisión en el hogar y, por tanto, los basados en la especialización laboral en el empleo han perdido relevancia y validez empírica para analizar el margen extensivo del empleo. En su defecto, se ha observado cómo los procesos de construcción de la identidad refuerzan las posiciones de superioridad masculina, a través de la reproducción de los roles tradicionales (West y Zimmerman, 1987). Los valores sociales sobre el reparto ideal del empleo en la pareja cobrarían potencial explicativo alto para entender los obstáculos para la doble ocupación y, más aún, para la especialización femenina (Moreno Mínguez, 2013).

En esta línea, cobra importancia la literatura sociológica que analiza las estrategias familiares adoptadas en parejas donde la mujer está igual o más formada que el varón. En estos casos, la desocupación femenina supone una pérdida de recursos para el hogar y sólo se entiende en un contexto de valores tradicionales y costes de reproducción altos para las familias (García Román, 2020). De hecho, varias investigaciones señalan que, una vez que la mujer consigue más educación que su pareja, puede llegar a convertirse en la sustentadora principal del hogar (Khamis y Ayuso, 2022), o en la primera ganadora de rentas en las parejas de doble ingreso (Klesment y Van Bavel, 2017).

Sin embargo, y aunque el modelo de doble ocupación ha adquirido una mayor aceptación desde principios del siglo XXI, así como las preferencias sociales hacia las parejas con especialización masculina se han reducido, los datos todavía no muestran una generalización de las parejas menos tradicionales (Dema, 2005; Moreno Mínguez, 2013). Las normas sobre quién debe ser sustentador o sustentadora principal y las funciones familiares de cada género parecen prevalecer también en parejas de doble ingreso (García Román, 2013).

En torno a toda esa disputa explicativa entre factores sociológicos y económicos, la actuación de los estados de bienestar a través de la articulación de políticas familiares y/o de conciliación es crucial para favorecer la incorporación femenina al empleo (Esping-Andersen, 2009; Moreno Mínguez, 2007); principalmente, a través de la ampliación de permisos parentales y de regulaciones flexibles sobre la organización del tiempo de trabajo que favorezcan jornadas continuas y reducidas para ambos sexos (Bianchi y Milkie, 2010; Eurofound, 2012).

Los aumentos de renta no producen el mismo efecto para el varón o la mujer debido a que las negociaciones se ven influidas por normas sociales ligadas al género (Himmelweit et al. 2013). Es decir, incluso cuando cabría esperar mayor especialización femenina por su nivel de renta más alto, las normas sobre quién debe ser sustentador principal y las funciones familiares de cada género también parecen determinantes (Dema, 2005; García Román, 2013)

b. Intensidad de la participación laboral de las parejas (margen intensivo)

La literatura sociológica y económica llegan a resultados convergentes en el análisis del margen intensivo, pero ponen el acento sobre distintos factores para explicar las desigualdades de género, admitiéndose desde ambos enfoques desigualdades de género en las decisiones referentes a cuánto trabajar.

Por un lado, los estudios económicos interpretan las decisiones sobre la oferta laboral de las parejas como un proceso secuencial (Chiappori y Meguir, 2014). Las horas trabajadas por cada integrante de la pareja se deciden de acuerdo con su renta y la de su cónyuge (Vermeulen, 2002). Aquel con mayor capacidad de rentas tiene más poder de negociación y dedica más tiempo al trabajo remunerado en detrimento del no remunerado. Sin embargo, las ganancias de renta laboral no producen los mismos efectos en términos de horas trabajadas en función del género: las horas trabajadas por la mujer dependen positivamente de su salario y negativamente del de su marido (Bloemen, 2010). Además, ante aumentos del salario femenino, las horas de trabajo del varón no se reducen (García et al. 2010). Por lo tanto, el mayor poder de renta femenina no se traduce en más capacidad negociadora y las desigualdades de origen no se compensan cuando la mujer está ocupada (Gálvez-Muñoz et al. 2010).

Por otro lado, en la literatura sobre género y trabajo se apunta cómo, a pesar del aumento de la participación laboral femenina, siguen existiendo diferencias de género importantes en distintas dimensiones de esa participación que están muy relacionadas con la división desigual por sexo entre el trabajo remunerado y no remunerado. De hecho, los porcentajes de trabajo a tiempo parcial continúan siendo muy desiguales, y la mayoría de los puestos con estas jornadas son ocupados por mujeres (Denia Cuesta y Guilló Fuentes, 2010). Esto provoca diferencias que persisten dentro de las familias en aspectos como el cuidado de los menores y la dedicación a las tareas domésticas (Gracia y Kalmijn, 2016; Dueñas y Moreno Mínguez, 2017).

Desde esta perspectiva, cobra relevancia la literatura que explica que la división del trabajo se basa en “la disponibilidad de tiempos”, aplicada a la separación entre el trabajo remunerado y el no remunerado: participa más en las responsabilidades familiares aquel que tiene más tiempo disponible por una menor participación laboral (García Román y Cortina, 2016; Gracia y García Román, 2018). Sin embargo, algunas investigaciones conceden especial importancia a las normas sociales, a los roles de género y a las preferencias por distintos equilibrios de distribución de obligaciones dentro del hogar (Dema, 2005; Ajenjo y García Román, 2014; Müller et al., 2016). Algunas investigaciones muestran que las demandas y restricciones de tiempo disponible en el hogar afectan poco a la intensidad laboral masculina (Seiz Puyuelo, 2014). Es decir, los hombres tienen una dedicación doméstica desigual y menor, incluso cuando la mujer se dedica al trabajo remunerado (Domínguez Folgueras, 2012). Aunque algunas familias han tendido a una distribución más igualitaria, esta tendencia es aún minoritaria y la pandemia por la COVID-19 ha vuelto a poner de manifiesto esa mayor exigencia para las mujeres (Seiz, 2020).

Por su parte, las mujeres se ajustan al papel atribuido por la sociedad ejerciendo el rol de cuidadoras, incluso en circunstancias para las que un mayor número de horas de dedicación al trabajo no remunerado no resulta beneficioso según los estándares del enfoque neoclásico. Pero la menor intensidad laboral femenina puede entenderse como la desviación de patrones tradicionales con costes sociales directos, como los de una menor probabilidad de casarse o mayor de divorciarse (Bertrand et al., 2015). Por tanto, las conductas individuales en el análisis del reparto de tiempos no responderían

Algunas investigaciones muestran que las demandas y restricciones de tiempo disponible en el hogar afectan poco a la intensidad laboral masculina (Seiz Puyuelo, 2014). Es decir, los hombres tienen una dedicación doméstica desigual y menor, incluso cuando la mujer se dedica al trabajo remunerado (Domínguez Folgueras, 2012)

siempre a una lógica de eficiencia, la identidad de género también interviene (Bianchi y Milkie, 2010; West y Zimmerman, 1987): los varones, con el propósito de conservar su identidad masculina, realizan menos trabajo doméstico y dedican menos tiempo al cuidado de los menores; las mujeres tomarían el rol de cuidadoras incluso en circunstancias para las que la especialización no resulta beneficiosa. Ello explica cómo, pese al avance en términos educativos de las mujeres, los repartos internos en las parejas de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado continúan lejos de alcanzar repartos más igualitarios: solo se aproximan cuando ambos cónyuges son asalariados en el sector público y a tiempo completo (García Faroldi, 2022).

c. La gradación de la participación laboral de las parejas: teoría de los múltiples equilibrios

El análisis conjunto de las decisiones que se toman en el margen intensivo y el extensivo desde la perspectiva de las parejas refuerza la necesidad de integrar las explicaciones que combinan el enfoque centrado en las rentas como indicador del poder de negociación (NEF) con otros que destacan la influencia de las normas de socialización de género. La teoría de múltiples equilibrios relaciona los estándares normativos sobre la especialización laboral con las preferencias individuales, argumentando que entre el modelo tradicional y la distribución igualitaria cabe una gran cantidad de repartos posibles (Esping-Andersen y Billari, 2015; Esping-Andersen et al. 2013). El conocimiento de estos repartos se hace más sencillo si se integran dentro del mismo marco analítico la decisión de participar o no en el mercado laboral y la intensidad con que se hace.

Una cuestión subyacente en todo este debate es si la participación ocupacional femenina y su intensidad dependen más de su posición negociadora y méritos individuales o, en cambio, de los logros de su pareja y la influencia de las normas sociales de género. Esta es una pregunta que sólo puede resolverse considerando los dos márgenes del empleo simultáneamente. No parece que los mecanismos que están detrás de la decisión sobre participar en el mercado laboral sean diferentes a la valoración sobre cuántas horas trabajar. Estas decisiones parecen más un proceso secuencial que, desde la perspectiva de parejas, llevan a diferentes equilibrios laborales que están influidos tanto por condiciones laborales (capacidades para obtener recursos) como por aspectos socioculturales (expectativas de género). Sin embargo, cobra interés analizar la consecución de los equilibrios en ambos márgenes para comprobar la influencia relativa de esos factores y sus posibles disonancias.

En ese sentido, es relevante conocer si los nuevos equilibrios laborales que surgen por la mejora de posición educativa de la mujer reflejan una verdadera simetría de género con una estabilidad suficiente para mantenerse, o nacen como equilibrios incompletos sin una representación suficientemente amplia. La clave para alcanzar la igualdad no debe simplificarse a que ambos trabajen y que lo hagan con el mismo número de horas (Müller et al. 2016). El reparto de horas de empleo puede ser desigual, pero debería ajustarse a ciertos umbrales de simetría, con especialización no desproporcionada y con cierto margen de equiparación de roles en la pareja (Esping-Andersen y Billari, 2015). Para que sean posibles esos avances hacia un mayor igualitarismo en las parejas, deberían producirse cambios en las condiciones de funcionamiento del mercado, del estado y de la familia (Esping Andersen, 2009).

Desde este enfoque de múltiples equilibrios, la noción de especialización se ve desplazada por la de simetría de género, tanto en los acuerdos adoptados, como en su estabilidad conforme a los estándares o ideales normativos a nivel social. Ese concepto de simetría alude a la capacidad que tienen ambos miembros de la pareja de hacer valer sus ventajas por igual. De esta forma, las desigualdades de género no deben

La clave para alcanzar la igualdad no debe simplificarse a que ambos trabajen y que lo hagan con el mismo número de horas (Müller et al. 2016). El reparto de horas de empleo puede ser desigual, pero debería ajustarse a ciertos umbrales de simetría, con especialización no desproporcionada y con cierto margen de equiparación de roles en la pareja (Esping-Andersen y Billari, 2015)

interpretarse a partir de la especialización, sino por la existencia de condicionantes que impiden que uno de los sexos adopte equilibrios que sean más beneficiosos tanto para sí mismo/a, como para la pareja. Por tanto, el análisis de la participación laboral no puede reducirse a la categorización entre una serie de estados binarios, sino que debe abordar toda una serie de posibilidades desde la no participación en el mercado laboral de alguno de los cónyuges hasta la plena incorporación de ambos con intensidades similares.

El planteamiento de múltiples equilibrios para el análisis del empleo de las parejas es que no se asume la bondad de ningún marco explicativo de antemano. Tampoco se presupone el dominio de un equilibrio particular. Se reconocen la convivencia de múltiples equilibrios en el reparto del empleo y se reconceptualizan los tipos de pareja considerando el acceso al mercado laboral y la intensidad de la participación: por un lado, las parejas con especialización (masculina o femenina) para el margen extensivo son aquellas en las que sólo trabaja uno de los miembros o, si se trata del margen intensivo, la contribución de horas es significativamente mayor. Por otro lado, las parejas igualitarias para el margen extensivo serían aquellas con ambos miembros ocupados, aunque para el margen intensivo sólo se considerarían como tal si su contribución de horas es similar, con independencia de la intensidad total de la pareja. La simetría, un concepto más complejo y amplio, se obtendría cuando, ante credenciales similares por género de ambos cónyuges, se observan parejas igualitarias; o ante diferencias similares de capital humano, se obtienen grados de especialización parecidos en el empleo.

3. Datos y metodología

Para la realización de este trabajo se han utilizado los microdatos trimestrales de la EPA. Esta encuesta se realiza a nivel nacional por el Instituto Nacional de Estadística (INE), dirigiéndose a personas residentes en hogares en los que conviven una familia o grupo de individuos, sin ser necesario que exista relación de parentesco. Se recoge información sociodemográfica de todos los convivientes en la unidad familiar, y de carácter laboral sólo para los mayores de 16 años. La información de tipo laboral para las personas que trabajan se refiere a la semana anterior al momento de la entrevista. Su elección como fuente para los propósitos de este trabajo se justifica por tres razones principales. Primero, ofrece la posibilidad de trabajar con un enfoque de parejas u hogares, donde la conexión de la esfera laboral y familiar se hace más evidente (Garrido et al. 2000). Segundo, permite desagregar variables sociodemográficas y laborales y, por tanto, captar como ninguna otra fuente el universo laboral, conduciendo a resultados consistentes en otras dimensiones socioeconómicas. Tercero, su periodicidad y gran tamaño hace posible que los resultados se orienten hacia grupos de población concretos sin perder representatividad.

La muestra de análisis no se ha construido sobre individuos, como suelen presentarse los microdatos de la EPA, sino que se ha construido un fichero de parejas cuyos miembros tienen entre 30 y 50 años en el período 2000-2018, es decir, en edades con niveles de participación laboral altos². El concepto de pareja utilizado es el de dos personas que conviven formalmente en la misma unidad familiar y se identifican como tal, con independencia del carácter legal de la unión. Esto excluye a parejas que mantienen una relación, pero no conviven juntas y, también, se seleccionan sólo uniones heterosexuales, considerando que las homosexuales están infrarrepresentadas en la EPA y su inclusión produciría resultados

La simetría, un concepto más complejo y amplio, se obtendría cuando, ante credenciales similares por género de ambos cónyuges, se observan parejas igualitarias; o ante diferencias similares de capital humano, se obtienen grados de especialización parecidos en el empleo

² Ese rango de edad se selecciona porque representa las etapas centrales de las carreras laborales cuando se consigue mayor inserción laboral, y porque antes de los 30 años la convivencia formal en pareja es aún reducida, y considerar sólo a los menores de 30 que conviven con su pareja introduciría cierto sesgo en los resultados. Es importante recalcar que se exige que tanto varón como mujer tengan entre 30 y 50 años, para controlar por la diferencia de edad y porque ambos integrantes estén en momentos del ciclo vital similares.

poco fiables. Para evitar sesgos de la inclusión de uniones mixtas o de inmigrantes, se incluyen sólo parejas formadas por personas nacidas en España, ya que la naturaleza de formación y dinámicas laborales de las uniones mixtas o de inmigrantes varían considerablemente (Cortina et al. 2009). Y para evitar diferencias asociadas a la estacionalidad en el empleo o repetición de observaciones, se trabaja sólo con los segundos trimestres; haciendo que la muestra final sea de 258.805 parejas, de las cuales 140.259 son de doble ingreso

La forma de medir el empleo en este artículo se lleva a cabo a través de dos tipos de mediciones. Por un lado, para conocer cómo se reparte el trabajo remunerado en las parejas españolas desde el margen extensivo e intensivo del empleo, se calcularán sendos porcentajes relativos sobre los tipos de pareja en función de si son igualitarias en términos de horas (margen intensivo) o de acceso al empleo (margen extensivo); o de si alguno de los integrantes domina esos márgenes del trabajo remunerado y, por tanto, hay especialización. Por otro lado, para ahondar en ese grado de especialización y medir los equilibrios en el empleo en ambos márgenes, se propone un indicador del grado de especialización que se define como se indica debajo:

$$y_i = \frac{H_{mujer} - H_{varón}}{H_{mujer} + H_{varón}} \times 100,$$

Donde $H_{varón}$ y H_{mujer} representan el número de horas trabajadas habitualmente en una semana de referencia por el varón y la mujer, respectivamente

Este indicador se basa en la propuesta de Ajenjo y García Román (2014) para medir las diferencias en la distribución del trabajo doméstico en el hogar, el trabajo remunerado y el ocio. En este caso se adapta para poder recoger las desigualdades en ambos márgenes del empleo. Para el margen extensivo, en parejas donde alguno de sus miembros no trabaja, el indicador toma valor 1 si hay especialización estricta femenina (sólo la mujer trabaja) o -1 si hay especialización estricta masculina (sólo el varón trabaja). En cambio, considerando parejas igualitarias desde ese acceso al empleo (ambos trabajan), se puede medir el grado de especialización y establecer un umbral de simetría a partir del cual una pareja se considere igualitaria. Cuanto más cercanas a 1 sea el indicador, mayor será la superioridad de horas de la mujer y el grado de especialización femenina. Cuanto más cercano a -1 sea, mayor será el grado de especialización masculino. Si toma valor 0 estaríamos ante una pareja totalmente igualitaria en el margen intensivo. Sin embargo, en este artículo se considera parejas igualitarias a aquellas que están dentro de un intervalo de simetría, entre -0,05 y 0,05.

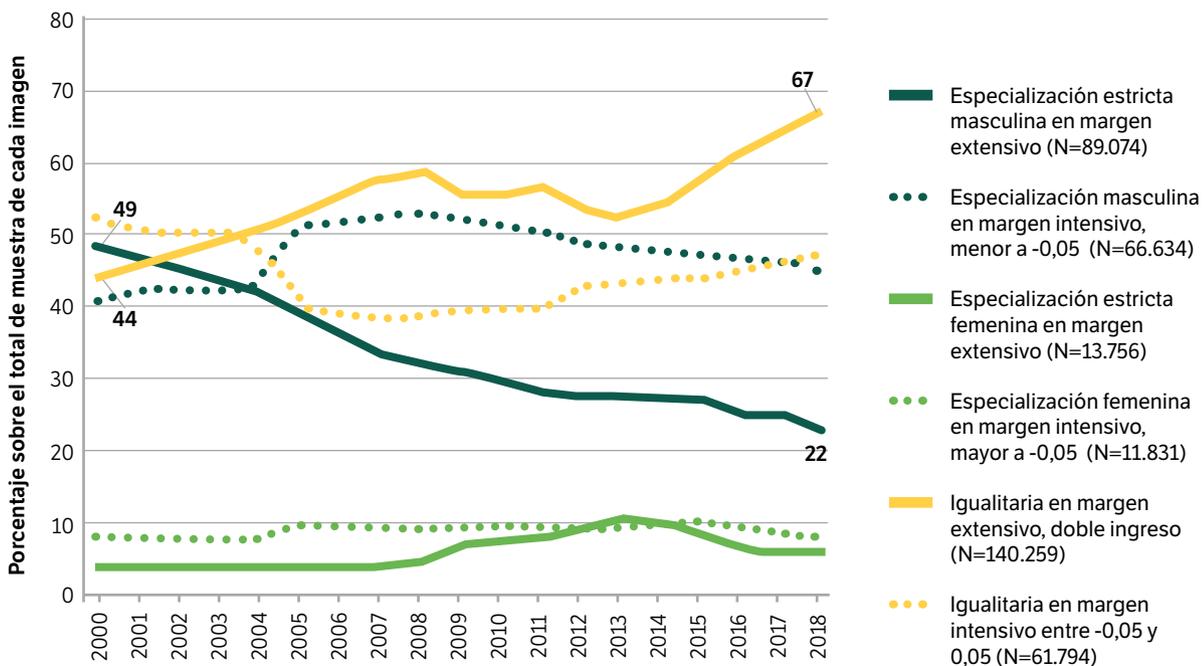
Las ventajas de esta forma de medir el empleo son varias. En primer lugar, se muestra una aproximación totalmente relativa; en lugar de medir directamente las horas trabajadas por cada cónyuge por separado, el indicador permite considerar las horas de empleo de ambos sexos al mismo tiempo, acercándose mejor a la distribución interna del empleo en los hogares y haciéndolo desde una perspectiva femenina, que aproxima mejor a las diferencias de género en las parejas. En segundo lugar, permite un análisis sencillo del empleo desde la perspectiva del hogar, pero con la posibilidad de categorizarlo en opciones que identifiquen grados de igualitarismo o equilibrios laborales, frente a grados de especialización y repartos tradicionales. Por último, al construirse de manera flexible y para cada unidad de observación, es un indicador que puede descomponerse fácilmente y aplicarse a distintos subgrupos poblacionales de pareja.

Este indicador se basa en la propuesta de Ajenjo y García Román (2014) para medir las diferencias en la distribución del trabajo doméstico en el hogar, el trabajo remunerado y el ocio. En este caso se adapta para poder recoger las desigualdades en ambos márgenes del empleo

4. Resultados: aplicación descriptiva del indicador

Este apartado tiene como objetivo general comprobar el funcionamiento del indicador propuesto. En primer lugar, se busca conocer la distribución de parejas según grado de especialización, definiendo varios equilibrios laborales. En segundo lugar, se analizan las diferencias de empleo de las parejas españolas para determinar si son superiores en el margen extensivo o en el intensivo, así como la evolución de éstas para el período considerado. En tercer lugar, se distingue en qué niveles de intensidad laboral son mayores las desigualdades en el reparto de los tiempos de trabajo remunerado.

El Gráfico 1 muestra el porcentaje de equilibrios laborales para cada margen del empleo durante el período 2000-2018 en función de la definición de cada tipo de cada pareja operacionalizada a partir del indicador de especialización propuesto. Los principales cambios de equilibrios laborales en las últimas dos décadas se concentran en el margen extensivo del empleo: a comienzos de siglo la unión predominante era aquella en la que sólo trabaja el varón (especialización estricta masculina), pero dicho equilibrio no ha parado de reducirse y en 2018 casi el 70% de las parejas eran de doble ingreso. En cambio, en el margen intensivo la variación hacia un mayor igualitarismo es considerablemente menor. Las parejas con repartos similares de horas de trabajo sólo superan el 50% a comienzos de siglo. Debido a un cambio metodológico de la EPA³, estas parejas caen drásticamente a partir del 2004 y no llegan a alcanzar los niveles obtenidos a comienzo de los 2000 en ningún otro año del período considerado.



Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos trimestrales de la EPA.

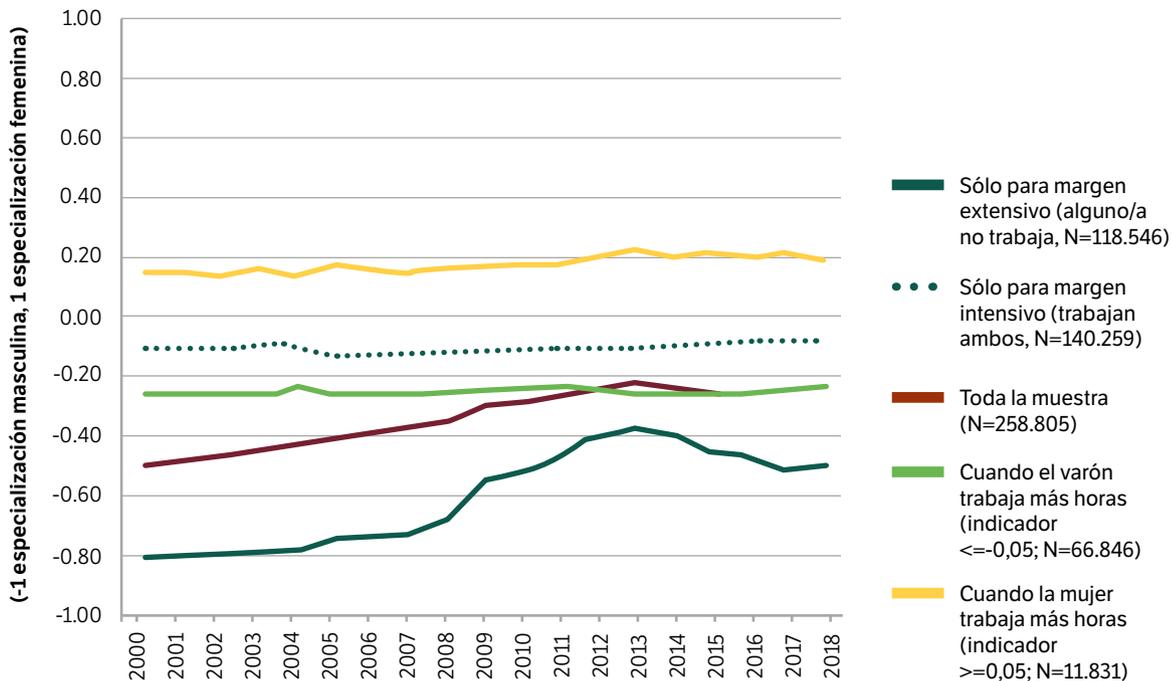
Gráfico 1. Equilibrios de las parejas españolas para el margen extensivo e intensivo (2000-2018)

³ En el año 2005 hay una ruptura de la serie provocado por el cambio de metodología de recogida de información en la EPA, que pasa a ser telefónica a partir de la segunda entrevista, hecho que dificulta el contacto con uniones que dependen más de sus horarios laborales.

La tendencia tras la Gran Recesión es hacia un leve incremento en el porcentaje de parejas igualitarias en el margen intensivo, aunque en porcentajes todavía muy reducidos en comparación con el margen extensivo. El único hecho que apunta hacia un cambio mayor en los equilibrios de género en el empleo es el porcentaje de parejas con especialización estricta femenina en el margen extensivo: las parejas donde sólo la mujer trabaja han crecido considerablemente, pasando del 3,1% en el 2000 al 9% en 2014 y el 5,6% en 2018. En cambio, la especialización femenina en el margen intensivo se mantiene estable para todo el período considerado en niveles de aproximadamente el 8%.

El Gráfico 2 ofrece la media del indicador de especialización en el reparto del empleo para ambos márgenes (2000-2018). En este caso, gracias al cálculo de la media, es posible distinguir la distribución de equilibrios laborales en la participación y la intensidad. Con independencia de la muestra que se considere, el cambio observado refleja una mayor participación en el empleo de las mujeres y una reducción de las desigualdades internas de trabajo remunerado en las parejas. No obstante, la media del indicador es inferior a 0 en todas las submuestras (salvo, lógicamente, aquellas uniones donde las mujeres trabajan más horas que sus cónyuges) y, por tanto, todavía prevalece la especialización masculina en el empleo.

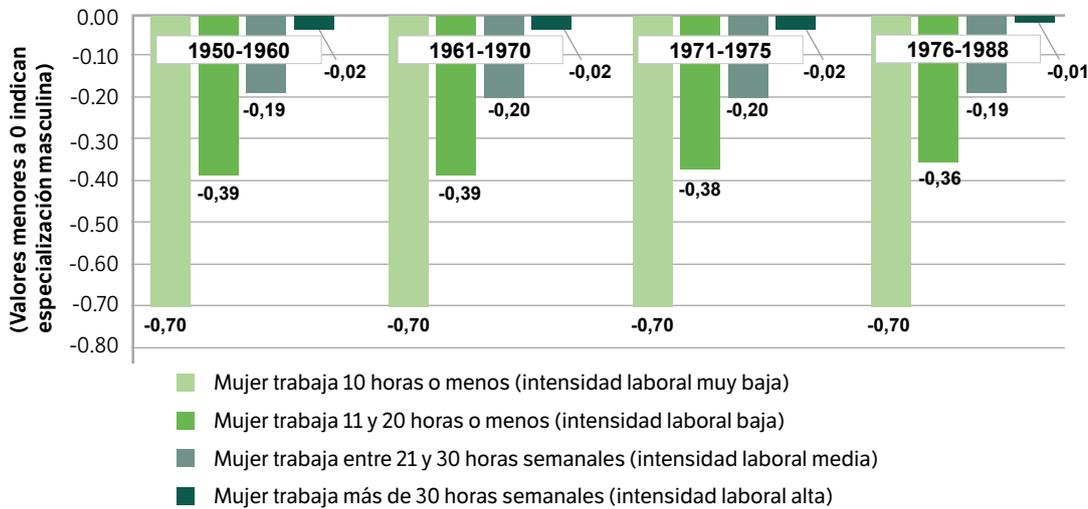
Dicha superioridad laboral de los varones tiende a reducirse considerablemente en el margen extensivo, sin apenas cambios en el margen intensivo: cuando se analiza la submuestra de parejas donde alguno no trabaja, el indicador pasa de -0.80 en el 2000 hasta el -0.40 en 2013 y 0.51 en 2018; mientras que en aquellas uniones donde ambos están ocupados (margen intensivo) apenas hay variaciones y el indicador, pese a alcanzar su nivel más bajo (-0.09) en 2018, se mantiene en todo momento en niveles de aproximadamente el -0.10, reflejando una bajo grado de especialización masculina. Por tanto, las diferencias de empleo de las parejas son menores en el margen intensivo del empleo, pero apenas han variado; y el principal cambio hacia un mayor igualitarismo de género en el empleo de las familias se produce por el acceso de la mujer al mercado de trabajo (margen extensivo).



Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos trimestrales de la EPA.

Gráfico 2. Media del indicador de especialización para ambos márgenes del empleo (2000-2018)

Para concluir, en el Gráfico 3 se incluye la media del indicador calculada para subgrupos de parejas según las horas trabajadas semanalmente por las mujeres y su cohorte de nacimiento (1950-1988). En este caso, se están seleccionando sólo uniones donde ambos cónyuges están ocupados, dado que se pretende comparar las diferencias horarias una vez se está ocupado/a. Ahora se sitúa la posición femenina en el centro del análisis.



Fuente. Elaboración propia a partir de microdatos trimestrales de la EPA.

Gráfico 3. Media del indicador de especialización en parejas de doble ingreso según intensidad laboral femenina y cohorte de nacimiento (1950-1988⁴)

Las mayores diferencias en el reparto de horas de empleo se concentran en los tramos bajos de intensidad laboral femenina. Si se expresa en términos porcentuales, en las uniones donde las mujeres trabajan diez horas o menos, las horas de trabajo remunerado del varón exceden alrededor del 70% de las horas de las mujeres. Dicho exceso de horas se reduce considerablemente conforme las mujeres van incrementando su jornada laboral. De hecho, cuando son capaces de aproximarse a una jornada completa (más de 30 horas a la semana), las diferencias en intensidad laboral con respecto a su pareja son apenas inexistentes y se alcanza prácticamente la plena igualdad en el trabajo remunerado. El análisis por generaciones no refleja cambios significativos.

Por tanto, el avance hacia una mayor igualdad se produce, principalmente, por un aumento de la dedicación al trabajo remunerado de las mujeres: la dedicación laboral simétrica de las parejas solo se aproxima en la intensidad laboral alta. Se concluye que el aumento de horas de trabajo de las mujeres no lleva a una mayor especialización femenina y a menos horas de trabajo por parte de los hombres, que no varían su comportamiento laboral en función de las decisiones de su pareja.

⁴La agrupación propuesta es en base al tamaño de las muestras. El grueso de observaciones se concentra en las generaciones 1971-76 (52.477). Para los años 1976-88 se reduce considerablemente (41.554).

5. Conclusiones

El objetivo principal de este artículo ha sido analizar la participación y la intensidad en el empleo desde una perspectiva de parejas. Para ello se han planteado otros tres objetivos específicos. Primero, proponer un marco analítico que integre las explicaciones desde la economía y la sociología en el análisis conjunto de las decisiones de las parejas sobre su acceso al mercado laboral y la intensidad de su participación. Segundo, mostrar una aplicación empírica de ese enfoque analítico, proponiendo un indicador que tenga en cuenta las horas trabajadas por cada miembro de la pareja para examinar las desigualdades de género. Tercero, evaluar la validez del indicador realizando una aplicación descriptiva para el caso español.

Conectando con el primer objetivo, una de las principales contribuciones del artículo es ofrecer un marco explicativo conjunto para analizar el empleo en sus dos márgenes (extensivo e intensivo), desde una dimensión de pareja, situando la posición femenina en el centro del análisis. Mientras que la literatura sociológica había comparado la dedicación de tiempos sin considerar la influencia de recompensas distintas en el mercado laboral (Domínguez Folgueras, 2012; García Román, 2013; Gracia y Kalmijn, 2016), los estudios provenientes de la Economía habían tomado aproximaciones individualistas, que no valoraban la influencia de explicaciones socioculturales (Becker, 1985; Bloemen, 2010; García et al. 2010). En esta investigación, se ha aplicado un enfoque analítico situado a medio camino entre ambas aproximaciones teóricas para tener en cuenta la variedad de acuerdos que conducen a múltiples equilibrios de empleo en las parejas (Esping-Andersen y Billari, 2015). Por tanto, se han integrado ambas perspectivas y se ha propuesto analizar la participación laboral considerando conjuntamente la decisión en dos márgenes que sólo habían sido analizados desde aproximaciones estrictamente individualistas, y en la mayoría de los casos por separado. Desde esta perspectiva, se ha mostrado que las mujeres aumentan su dedicación al empleo influidas por la posición laboral de sus parejas, sin que ello afecte la participación e intensidad del trabajo remunerado de los varones: cuando ellas trabajan más se producen equilibrios más igualitarios, pero la especialización femenina de las parejas no aumenta significativamente en ninguna de sus variantes.

En segundo lugar, siguiendo la propuesta de Ajenjo y García Román (2014) centrada en las desigualdades domésticas dentro del hogar, se ha adaptado un indicador para medir la especialización que se produce en el acceso e intensidad en el empleo de las parejas. De acuerdo con ese indicador, la especialización en acceso se produce cuando sólo uno de los cónyuges está ocupado, mientras que en la intensidad se centra en las uniones de doble ingreso y calibra las diferencias en las jornadas laborales de cada sexo. Para que exista simetría de género debería observarse que la especialización por sexo (masculina o femenina) en ambos márgenes es similar, con independencia de quien sea el cónyuge que acumule más ventajas relativas.

En tercer lugar, y testando ya el funcionamiento de ese indicador, los resultados descriptivos han mostrado que la mayor desigualdad en las parejas se produce cuando las mujeres no acceden al empleo. Este hecho concuerda con el nivel de participación laboral de las mujeres españolas en perspectiva comparada que, aunque ha aumentado en las últimas décadas, sigue estando por debajo de los países del entorno. Según datos de la OCDE en 2023, España tiene una tasa de participación laboral femenina del 60,9%, mientras que la media de la UE27 alcanza 65,8%, y en países como Alemania o Reino Unido asciende hasta 73,7% y 71,9%, respectivamente. Ese aumento de la

En esta investigación, se han integrado ambas perspectivas y se ha propuesto analizar la participación laboral considerando conjuntamente la decisión en dos márgenes que sólo habían sido analizados desde aproximaciones estrictamente individualistas, y en la mayoría de los casos por separado

participación laboral femenina (54% en 1999) se ha traducido en una disminución de las parejas con especialización estricta masculina y, por tanto, un avance del igualitarismo en el margen laboral que hasta entonces se había mostrado más desigual (el extensivo). En el margen intensivo, las diferencias en las parejas de doble ingreso son menores y el grado de especialización se mantiene en niveles bajos y constantes. Es decir, una vez las mujeres participan, sobre todo si consiguen intensidades laborales altas, su dedicación horaria no es considerablemente diferente a la de sus parejas.

Estas evidencias ayudan a orientar las políticas dirigidas a mejorar la igualdad en la participación laboral de ambos géneros. Que la mayor desigualdad se produzca en el acceso al empleo (margen extensivo): y que, una vez igualado ese margen, las diferencias de intensidad laboral tiendan a reducirse, son hechos que reclaman la prioridad de establecer políticas de activación dirigidas a las mujeres. Esas políticas serían especialmente necesarias para las mujeres de menor nivel educativo, que han mejorado menos que las más educadas su acceso al empleo (López-Rodríguez y Gutiérrez, 2023b). Investigaciones recientes también ha demostrado como muchas de las salidas de las mujeres se producen a consecuencia de la maternidad y los primeros cuidados (Cebrián y Moreno, 2015; Müller et al. 2016), así como que las demandas de conciliación han ido creciendo en los últimos años (Doblyté y Tejero, 2021). Por todo ello, sería conveniente que la mejora de la igualdad se persiguiera a través de políticas de conciliación. Ambas líneas de actuación (políticas de activación en colectivos femeninos de baja empleabilidad y conciliación) son necesarias para ese objetivo; ya que cada una de ellas actuaría con un objetivo diferente: las primeras reducirían el desempleo; y las segundas, orientadas a cuidados y educación de menores de 0 a 3 combatirían la inactividad (Nieuwenhis, 2022).

En el caso español, recientemente la AIReF (2019) ha indicado que las políticas activas deben crecer en recursos y mejorar en los programas de acompañamiento individual. Las políticas de conciliación, por el contrario, parecen haberse expandido considerablemente, sobre todo las orientadas a los permisos parentales y menos en la provisión de servicios de cuidados. Por tanto, además de revisar la posible mejora en esa red de cuidados infantiles, sería conveniente continuar con evaluaciones rigurosas para observar si estos mecanismos producen resultados positivos sobre la participación laboral de ambos sexos. Las más recientes, centradas en la igualación de permisos por sexo, muestran que su impacto es positivo en términos de reparto de los cuidados dentro del hogar (Meil, 2017), también sobre las horas trabajadas por las mujeres, pero no tienen efectos tan positivos sobre el empleo masculino, ni consiguen un efecto general sobre la reducción de la brecha laboral de género (Gorjón y Lizárraga, 2024).

Una limitación importante de los resultados mostrados en este artículo es que no incorporan factores explicativos en el análisis de las diferencias en ambos márgenes. Dicha explicación sería especialmente valiosa para el margen intensivo del empleo, que ha recibido menos atención desde una perspectiva de parejas. En futuras investigaciones será necesario examinar qué mecanismos y determinantes están detrás de esa variedad de equilibrios analizando las variables que tienen una mayor influencia. Dicha aplicación puede resultar particularmente beneficiosa para comprender mejor la distribución de los tiempos de cuidado (de mayores y menores), cómo afectan a las interrupciones de las carreras laborales o el trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Investigaciones recientes también ha demostrado como muchas de las salidas de las mujeres se producen a consecuencia de la maternidad y los primeros cuidados (Cebrián y Moreno, 2015; Müller et al. 2016), así como que las demandas de conciliación han ido creciendo en los últimos años (Doblyté y Tejero, 2021). Por todo ello, sería conveniente que la mejora de la igualdad se persiguiera a través de políticas de conciliación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIReF, (2019). *Evaluación del gasto público 2018*. Estudio programa políticas activas de empleo. Madrid

Ajenjo, M., y García Román, J. (2014). Cambios en el uso del tiempo de las parejas ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad? *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72 (2), 423-476.

Anxo, D., Fagan, C., Cebrián, I. y Moreno, G. (2007). Patterns of labour market integration in Europe: a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review*, 5(2), 233-260.

Bargain, O., Orsini, K. y Peichl, A. (2014). Comparing labor supply elasticities in Europe and the United States. *Journal of Human Resources*, 49 (3) 723-838.

Becker, G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58.

Bertrand, M., Emir, K., y Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130 (2), 571-614.

Bianchi, S. M. y Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.

Bianchi, S., Milkie, M., Sayer, L. y Robinson, J. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labour. *Social Forces*, 79(1), 191-228.

Bloemen, H. (2010). An Empirical Model of Collective Household Labour Supply with Non-Participation*. *The Economic Journal*, 120 (544), 183-214.

Blundell, R., Bozio, A. y Laroque, G. (2013). Extensive and intensive margins of labour supply: work and working hours in the US, the UK and France. *Fiscal Studies*, 34(1),1-29.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1-27.

Chiappori, J. y Meguir, C. (2014). Household Inequality. *Cowles Foundation DP1948*.

Choi, S., Chung, I. y Breen, R. (2020). How marriage matters for the intergenerational mobility of family income: Heterogeneity by gender, life course, and birth cohort. *American Sociological Review*, 85, 353-380.

Cortina, C., García, T., y Esteve, A. (2009). Migración, ocupación y matrimonio: una aproximación a las relaciones de género de las parejas mixtas en España. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 24 (2-71), 293-321.

Dema, S. (2005). Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso. *Papers: revista de sociología*, 77, 135-155.

Denia Cuesta, A. y Guilló Fuentes, M.D. (2010). Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario. En Villar, A. (coord.), *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre discriminación y segregación laboral* (pp. 49-82). Madrid: Fundación BBVA.

Doblyté, S. y Tejero, A. (2021) What, where, and how: drivers of welfare attitudes toward work-family reconciliation policies in South *European societies*, *European Societies*, 23(1), 1-22,

Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (1), 153-179.

Dueñas, D. y Moreno Mínguez, M. (2017). Mujeres, madres y trabajadoras: Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005-2016. *Revista de Economía Laboral*, 14 (2), 66-103.

Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: *Policy Press*.

Esping-Andersen, G. y Billari, F. (2015). Rethorizing family demographic change. *Population and Development Review*, 41(1), 1-21.

Esping-Andersen, G., Boertien, D., Bonke, J. y Gracia, P. (2013). Couple Specialization in Multiple Equilibria. *European Sociological Review*, 29 (6), 1280-1294.

Eurofound (2012). *Working time and work-life balance in a life course perspective*. Eurofound: Dublin.

Gálvez-Muñoz, L., Rodríguez-Modroño, P. y Domínguez-Serrano, M. (2010). Género, trabajos y usos del tiempo en España dentro del contexto europeo. En Villar, A. (coord.), *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre discriminación salarial y segregación laboral* (pp. 83-138). Madrid: Fundación BBVA.

García Farolid, L. (2022). Estrategias de conciliación y corresponsabilidad de las parejas de mediana edad. En: Requena Santos, F. y Ayuso, L. (coord.). *La gestión de la intimidad en la sociedad digital: parejas y rupturas en la España actual* (pp. 133-170). Madrid: Fundación BBVA.

García Román, J. (2013). El tiempo con la familia en las parejas de doble ingreso. Un análisis a partir de la Encuesta de Uso del Tiempo. *Estadística española*, 55, 259-282.

García Román, J. (2020). La división de los roles de género en las parejas en las que solo trabaja la mujer en Estados Unidos y España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170: 73-94.

García Román, J. y Cortina, C. (2016). Family time of couples with children: shortening gender differences in parenting? *Review of Economics of the Household*, 14(4), 921-40.

García, I., Molina, J. A. y Montuenga, V. M. (2010). Intra-family distribution of paid-work time. *Applied Economics*, 42 (5), 589–601.

Garrido, L., Requena, M. y Toharia, L. (2000). La Encuesta de Población Activa desde la perspectiva de los hogares. *Estadística Española*, 146 (42), 115-152.

Gorjón, L. y Lizarraga, I. (2024). Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain. *ISEAK WP 2024/3*.

Gracia, P. y García Román, J. (2018). Child and adolescent developmental activities and time use in Spain: The gendered role of parents' work schedules and education levels. *European Sociological Review*, 34(5), 518-538.

Gracia, P. y Kalmijn, M. (2016). Parents' family time and work schedules: The split shift schedule in Spain. *Journal of Marriage and Family*, 78 (2), 401-415.

Himmelweit, S., Santos, C., Sevilla, A. y Sofer, C. (2013). Sharing of resources within the family and the economics of household decision-making. *Journal of Marriage and Family*, 75 (3), 625–639.

Khamis, N., y Ayuso, L. (2022). Female breadwinner: More egalitarian couples? An International Comparison. *Journal of Family and Economic Issues*, 43, 534-545.

Klesment, M. y Van Bavel, J. (2017). The Reversal of the Gender Gap in Education, Motherhood, and Women as Main Earners in Europe. *European Sociological Review*, 33 (3), 465-481.

López-Rodríguez, F. y Gutiérrez, R. (2023a). Vuelco educativo y reducción de la homoga-mia: un análisis por cohortes de la formación de parejas en España. *Revista Internacional de Sociología* 81(2): e230.

López-Rodríguez, F., y Gutiérrez, R. (2023b). Cambios en la composición educativa y equilibrios de empleo de las parejas en España. *Revista Española De Sociología*, 32(3), a180.

Meil, G. (2017). Permisos parentales para hombres y corresponsabilidad en el cuidado de niños. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131-15-34.

Moreno Mínguez, A. (2007). Incidencia de las políticas familiares en el empleo femenino en los Estados del bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. *Papers: revista de sociología*, 86, 73-105.

Moreno Mínguez, A. (2013). The decline of the male breadwinner family model versus the persistence of gendered unpaid work in Spain. *Families, Relationships and Societies*, 2(3), 371–393.

Müller, K., Neumann, M. y Wrohlich, K. (2016). The Family Working Time Model: Toward More Gender Equality in Work and Care. *DIW Berlin DP1603*.

Nieuwenhuis, R. (2022). Activation without reconciliation? The interplay between ALMP and ECEC in relation to women's employment, unemployment, and inactivity in 40 OECD countries, 1985-2018. *Social Policy Administration*, 56, 808-826.

Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model: an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, 55 (3), 377-399.

Seiz Puyuelo, M. (2014). *Male unpaid work and female employment trajectories: a dynamic analysis* (Tesis doctoral). Instituto Juan March (Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, CEACS), Universidad Pompeu Fabra: Madrid.

Seiz, M. (2020). Desigualdades en la división del trabajo en familias con menores durante el confinamiento por COVID-19 en España. ¿Hacia una mayor polarización socioeconómica y de género? *IgualdadES*, 3, 403-435.

Van Bavel, J., Schwartz, C. y Esteve, A. (2018). The reversal of the gender gap in education and its consequences for family life. *Annual Review of Sociology*, 44, 341-360.

Vermeulen, F. (2002). Collective Household Models: Principles and Main Results. *Journal of Economic Surveys*, 16, 533-564.

West, C. y Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 25-51.