

Artículos / Articles

# Actitudes hacia la igualdad de género en el trabajo y en la familia. El caso portugués entre la tradición y el cambio


## *Attitudes Towards Gender Equality at Work and in the Family. The Portuguese Case Between Tradition and Change*

Sandra Palma Saleiro 

CIES-Centre for Research and Studies in Sociology, ISCTE-University Institute of Lisbon, Portugal.  
[sandra.saleiro@iscte-iul.pt](mailto:sandra.saleiro@iscte-iul.pt)

Margarida Martins Barroso 

Departamento de Sociología II, UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain.  
[ana.margarida.barroso@poli.uned.es](mailto:ana.margarida.barroso@poli.uned.es)

Sara Franco da Silva 

CIES-Centre for Research and Studies in Sociology, ISCTE-University Institute of Lisbon, Portugal.  
[sara\\_franco\\_silva@iscte-iul.pt](mailto:sara_franco_silva@iscte-iul.pt)

Recibido / Received: 13/01/2025

Aceptado / Accepted: 11/08/2025



### RESUMEN

Este artículo analiza las actitudes hacia la división social del trabajo y las desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado en Portugal. El estudio se basó en una encuesta realizada a 2375 empleados de la administración pública local en la región de Cávado y utilizó indicadores validados de actitudes de género. El análisis de componentes principales (ACP) reveló tres dimensiones en relación con las actitudes de género: actitudes de género en la relación trabajo-familia; actitudes de género en las tareas domésticas y de cuidado; percepciones de la evolución de la igualdad de género. Se realizaron tests inferenciales bivariados (prueba t y ANOVA unidireccional) para identificar y comparar los patrones de actitudes de género entre mujeres y hombres según la edad, la educación, la zona geográfica y la parentalidad. Los resultados muestran un progreso en las actitudes hacia la igualdad de género, especialmente entre las mujeres, lo que sugiere que la sociedad portuguesa difiere del régimen de género tradicional del sur de Europa. Sin embargo, también se identificaron tendencias de regresión entre los trabajadores masculinos más jóvenes, lo que puede suponer un mayor desafío para las políticas de igualdad de género.

**Palabras clave:** actitudes de género, roles de género, trabajo y familia, conciliación de la vida laboral y familiar, Portugal

\*Autor para correspondencia / Corresponding author: Margarida Martins Barroso, [ana.margarida.barroso@poli.uned.es](mailto:ana.margarida.barroso@poli.uned.es)

Sugerencia de cita / Suggested citation: Saleiro, S. P., Barroso, M. M., y Silva, S. F. (2025). Actitudes hacia la igualdad de género en el trabajo y en la familia. El caso portugués entre la tradición y el cambio. *Revista Española de Sociología*, 34(4), a280. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2025.280>

## ABSTRACT

This article analyses attitudes towards the social division of labour and gender inequalities in paid and unpaid work in Portugal. The study was based on a survey of 2375 local public administration employees in the Cávado region and used validated measures of gender attitudes. Principal component analysis (PCA) revealed three latent dimensions in relation to gender attitudes: gender attitudes in the work-family interface; gender attitudes in housework and care; perceptions of the evolution of gender equality. In addition, bivariate inferential tests (t-tests and one-way ANOVA) were performed to identify and compare patterns of gender attitudes between women and men according to age, education, geographic area, and parenthood. Results show progress in attitudes towards gender equality, especially among women, suggesting that Portuguese society differs from the traditional gender regime in southern Europe. However, we also identified trends of regression among younger male workers, which may present increased challenges to gender equality policies.

**Keywords:** Gender attitudes, gender roles, work and family, work-life reconciliation, Portugal.

## INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar es una temática de interés recurrente en el ámbito de las ciencias sociales. Tanto las diferencias de género como los distintos roles que mujeres y hombres desempeñan en el ámbito profesional y doméstico ocupan un lugar destacado en la literatura reciente. La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar la persistencia de las desigualdades de género, evidenciada por el hecho de que las mujeres son quienes asumen predominantemente el trabajo reproductivo (Rashmi y Kataria, 2022). Estas diferencias se deben en gran medida a las representaciones sociales de género que atribuyen las responsabilidades de la esfera pública a los hombres, frente a la asignación de funciones domésticas y de cuidado a las mujeres (Amâncio, 1994; Monteiro et al., 2015). Asimismo, se observa un aumento de las investigaciones sobre políticas de apoyo a la familia —con especial atención al papel de las madres—, que ponen de relieve el doble potencial de las políticas públicas para reducir o acentuar las desigualdades (Li y Zhang, 2023).

De hecho, si bien las políticas públicas, principalmente de ámbito nacional, pueden desempeñar una función importante a la hora de determinar unos niveles satisfactorios de conciliación entre la vida laboral y familiar, así como de promover unas relaciones de género más igualitarias, también cabe la posibilidad de que se produzca un cambio de actitudes —en particular en lo que respecta a la igualdad de género— independientemente de las políticas públicas (Ramos et al., 2019). Por lo tanto, a pesar de que la relación entre el trabajo y la familia se ve claramente condicionada por el marco legal e institucional de cada contexto de vida y trabajo, las normas sociales y culturales dominantes en cada país constituyen un factor clave para comprender las variaciones en las políticas sociales y el modo en que estas se perciben a nivel individual (Pfau-Effinger, 2023).

Este artículo presenta los resultados de una encuesta de carácter cuantitativo realizada a empleados de la administración pública local de la región portuguesa de Cávado, concretamente de la comunidad intermunicipal (CIM) de Cávado. La CIM de Cávado está compuesta por seis municipios: Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro y Vila Verde. Está situada en la zona norte del país, ocupa una superficie de 1246 km<sup>2</sup> (INE, 2022) y constituye un territorio diverso, que comprende municipios costeros, como Esposende, y municipios rurales de montaña con baja densidad de población, como Amares o Terras de Bouro, así como municipios urbanos densamente poblados, como Braga (CIM Cávado, 2024).

El objetivo de la CIM es crear sinergias entre los diferentes municipios y encontrar soluciones a problemas de interés común.

El cuestionario se enmarca en un proyecto destinado a promover la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género a través de políticas públicas de carácter local. El punto de partida del proyecto fue la elaboración de un diagnóstico que incorporó la encuesta que sustenta el análisis presentado en este artículo. Además de los indicadores relativos a prácticas profesionales y domésticas, en la encuesta se planteaban preguntas sobre actitudes de género, partiendo de la premisa de que las actitudes hacia la igualdad de género inciden en la acogida que tienen las políticas destinadas a promoverla, tanto por parte de la población en general como en determinados contextos de trabajo (Coron, 2020).

En Portugal, los patrones de empleo femenino presentan ciertas características singulares en el contexto europeo. En el país confluyen unas tasas elevadas de empleo femenino a jornada completa, un modelo predominante de doble ingreso basado en la «reincorporación temprana al trabajo a tiempo completo» (Escobedo y Wall, 2015) y salarios bajos, con indicios de lo que se ha dado en considerar una cultura de género tradicional (Tavora y Rubery, 2013). Esta cultura tradicional de género coexiste con una clara orientación del Estado hacia el desarrollo de políticas públicas que promueven la igualdad (Marques et al., 2021).

Por un lado, el predominio de los altos índices de empleo femenino y del trabajo a tiempo completo, así como la legislación igualitaria, desafían las visiones de género de corte más tradicional. En cambio, por otro lado, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada de un desarrollo suficiente de estructuras y recursos de cuidado, ni de una implicación equivalente de los hombres en el ámbito doméstico y de las responsabilidades de cuidado. Así, la amplia presencia de las mujeres en el mercado laboral, especialmente de aquellas que son madres de hijos/as pequeños/as, a menudo da lugar a actitudes «contradictorias y culpabilizadoras» (Ramos et al., 2019) que dificultan la «desfamiliarización» (Perista et al., 2016; Marques et al., 2021).

Este es el contexto en el que se enmarca nuestra investigación, al que se unen las características específicas del empleo en la administración pública local. En 2022, el sector público en Portugal empleaba a 742 194 personas, lo que representa alrededor del 15% del total de la población ocupada; en torno al 75% de las personas trabajadoras de la función pública estaban adscritas a la administración central, mientras que el resto se distribuía entre las administraciones regionales y locales (Direção Geral de Administração e Emprego Público [DGAEP], 2023). El personal de la función pública presenta una pronunciada tendencia al envejecimiento, con una alta concentración de trabajadores/as pertenecientes a los grupos de edad más avanzada. Asimismo, entre 2011 y 2022, el número de personas trabajadoras de la administración pública disminuyó en todos los grupos de edad menores de 55 años, registrándose los descensos más significativos en las franjas de 25 a 34 años y de 35 a 44 años, que en 2022 representaban aproximadamente el 11% y el 22%, respectivamente, de dicha población trabajadora. Esta tendencia es más acusada entre el personal de la administración pública local: en 2022, el 36,2% de los/as trabajadores/as de este ámbito tenían 55 años o más, en comparación con el 31,5% registrado entre quienes desempeñaban sus funciones en la administración pública central (DGAEP, 2023). El sector público se caracteriza por una significativa presencia de mujeres, ya que, a pesar de los cambios que ha experimentado, ofrece condiciones de trabajo más favorables que el sector privado, no solo en términos de salarios, sino también en cuanto a la organización del tiempo de trabajo y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound], 2020). En Portugal, además de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las que disponen todas las personas trabajadoras (tales como permisos remunerados y no remunerados), el personal empleado en el sector público tiene reconocido por ley el derecho a modalidades de trabajo flexibles y a jornadas laborales continuas,

condiciones que no necesariamente están garantizadas en el sector privado. Sin embargo, dada la gran heterogeneidad que caracteriza al empleo público, pueden surgir disparidades en las condiciones laborales que resultan pertinentes para comprender las variaciones observadas en las actitudes hacia la conciliación, especialmente en el entorno local.

En la administración pública portuguesa, las mujeres representan el 61,8% del número total del personal empleado (DGAEP, 2023). Existen tres categorías profesionales principales en el sector público de ámbito local, cada una de las cuales se corresponde con un nivel educativo determinado: personal técnico superior (profesionales con educación superior, como expertos jurídicos, ingenieros/as, economistas, responsables de recursos humanos); personal técnico (que desarrolla funciones de gestión técnica y administrativa, normalmente sin titulación de nivel terciario); y personal auxiliar de servicios (personal de apoyo en áreas como limpieza, jardinería o mantenimiento, con un nivel educativo básico). En 2022, alrededor de 55% de las personas empleadas en la administración pública poseía titulaciones de educación superior, mientras que el 27% contaba con educación secundaria y el 18% con educación primaria; este desglose difiere de los porcentajes registrados en la administración pública local, ámbito en el que el 30,0% del personal tenía titulación superior, el 31,5% educación secundaria y el 38,5% un nivel educativo básico (DGAEP, 2023). Las mujeres están sobrerrepresentadas en el funcionariado de alto nivel (68,7%) y el personal técnico y de administración (73,2%). También predominan en los puestos de dirección intermedios (56,9%), aunque la mayoría de los puestos de alta dirección siguen estando ocupados por hombres (55,7%). Asimismo, existe una fuerte segregación ocupacional por género en sectores específicos: por ejemplo, los hombres representan el 80,3% de la plantilla de agentes de la policía local y el 95,9% del personal de extinción de incendios (DGAEP, 2023). Por consiguiente, el sector está sujeto a las lógicas de segregación instauradas en el mercado laboral, tanto de carácter horizontal y ocupacional como vertical (Burchell, 1996; Mora y Ruiz-Castillo, 2004; Monteiro et al., 2015).

Este artículo comienza con una presentación del contexto portugués. En los apartados posteriores se abordan la metodología empleada, los resultados obtenidos y su correspondiente análisis. Finalmente, se presentan las principales conclusiones y las limitaciones del estudio.

## EL CASO DE PORTUGAL: ENTRE EL TRADICIONALISMO Y LA ACEPTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El caso portugués presenta ciertas peculiaridades en lo que respecta a la igualdad de género en el marco de la UE. Si bien comparte valores y representaciones tradicionales con algunos países del sur de Europa (en particular, con Italia<sup>1</sup>), ya sea específicamente en lo que se refiere al género o en aspectos relevantes en materia de igualdad de género, sus prácticas guardan ciertos paralelismos con países del norte de Europa, como la amplia presencia femenina en el mercado laboral. En Portugal, la tasa de empleo de las mujeres con edades comprendidas entre 15 y 64 años en 2022 era del 74,0%, es decir, superior a la media de la UE-27, que registraba un porcentaje del 69,5% (Eurostat, 2022). Las mujeres tienen una mayor representación en el mercado laboral portugués que en otros países del sur de Europa, como Italia o Grecia (con tasas de empleo en el mismo año del 56,4% y el 61,4%, respectivamente), y trabajan principalmente a tiempo completo, a diferencia de los países del norte de Europa. En Portugal, solo el 7,2% de la población ocupada trabaja a tiempo parcial, frente al 17,8% registrado en el conjunto de la Unión Europea (Eurostat, 2023a).

<sup>1</sup> De hecho, ya no parece posible hablar de un régimen de género específico del sur de Europa, dotado de un conjunto de valores compartidos, como demuestran Alonso et al. (2023) en su comparación entre Italia y España.

Sin embargo, la importante presencia de mujeres en el mercado laboral portugués no puede atribuirse de forma directa a actitudes más igualitarias en materia de género, sino más bien al hecho de que Portugal es también uno de los países de Europa occidental donde los ingresos laborales de la población son más bajos, equivalentes a una cuarta parte de los ingresos obtenidos en los países nórdicos o Europa central (Leão et al., 2024). La necesidad de generar ingresos del trabajo hace que la maternidad no tenga el impacto habitual de disminuir la presencia de las mujeres en el mercado laboral, aunque sigue influyendo en la progresión profesional, exacerbando las desigualdades en la dedicación a tareas de cuidado (Leão et al., 2024). Portugal es el país europeo en el que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas o al cuidado de los/as hijos/as (más de cuatro horas al día), y donde la diferencia entre mujeres y hombres es más pronunciada (Instituto Europeo de la Igualdad de Género [EIGE], 2022a). La participación de los hombres en las responsabilidades domésticas y de cuidado es una dimensión de la igualdad de género que adolece de déficits importantes, ya que las mujeres desempeñan predominantemente las tareas de cuidado, reproductivas y no remuneradas, lo que se traduce en una «doble jornada» al asumir, además, las responsabilidades de hogar (Blair-Loy et al., 2015; Hochschild y Machung, 1989). Como demuestran varios estudios, las mujeres portuguesas compaginan su participación activa en el mercado laboral con una carga de trabajo doméstico y de cuidados que sigue recayendo principalmente sobre ellas (Amâncio y Correia, 2019; Perista et al., 2016; Rodrigues et al., 2015; Wall et al., 2016), lo que repercute en su salud mental y su bienestar (Guerreiro y Carvalho, 2007).

En términos de valores, según la Encuesta Mundial de Valores (2017-2022), y tomando como referencia el mapa cultural mundial de Inglehart-Welzel, Portugal figura con un valor de 0,5 en el eje de supervivencia (con énfasis en la seguridad económica y física) frente a los valores de autoexpresión (apoyo a los valores posmaterialistas, incluida la igualdad de género), por lo que habría entrado a formar parte de estos últimos, aunque todavía de forma poco expresiva (Haerpfer et al., 2022). En el eje que contraponen los valores tradicionales —incluidos los relativos a la familia— a los valores seculares —caracterizados por un mayor distanciamiento de las concepciones familiares tradicionales y un apoyo a la igualdad de género—, Portugal continúa situándose en el primer grupo, aunque próximo a un valor de 0,0. Por lo tanto, parece que nos hallamos ante una sociedad en transformación (Torres et al., 2013), que si bien revela una creciente apertura y una actitud más favorable a la diversidad y la igualdad de género, todavía se sitúa en el marco de los valores tradicionales, propios de las economías más débiles, en las que las familias dependen en mayor medida del Estado (Haerpfer et al., 2022). Esta situación es, probablemente, el resultado de los cerca de cincuenta años de dictadura durante los cuales se promovió la asignación de roles diferenciados para mujeres y hombres (tanto dentro como fuera del entorno familiar) (Wall et al., 2016), régimen que finalizó en 1974 con la Revolución de los Claveles.

Al analizar los indicadores directamente relacionados con la igualdad de género, también se observan indicios de que las opiniones más tradicionales coexisten con enfoques más progresistas. Según los datos del Eurobarómetro (Comisión Europea, 2017), Portugal y Suecia son los países de la UE-28 con mayor consenso en cuanto a la importancia de promover la igualdad de género para garantizar una sociedad justa y democrática (98,0). Sin embargo, Portugal se sitúa cerca de la media de la UE-28 en el índice de estereotipos de género (7,3), con una puntuación de 7,2, mientras que Suecia obtiene una puntuación de 3,0 (CE, 2017).

Desde la restauración de la democracia en 1974, se ha producido un importante desarrollo a nivel legislativo, así como numerosos avances en las políticas públicas que promueven la igualdad de género o que afectan a la misma. En el Índice de Instituciones Sociales y Género (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2023), Portugal obtiene una puntuación «muy baja» en materia de discriminación de género. En cambio, en el Índice de Igualdad de Género de la UE, más centrado en la evaluación de las prácticas que en el ámbito normativo, Portugal registró una puntuación de 67,4 en el mismo año, por debajo de la media de la UE-27, que alcanzó un nivel de 70,2 (EIGE, 2022b).

## POLÍTICAS DESTINADAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las políticas públicas encaminadas a fomentar la igualdad de género en Portugal, impulsadas inicialmente por la adhesión del país a la entonces Comunidad Económica Europea en 1986, han ido alcanzando un mayor desarrollo, aunque los avances efectivos se producen a un ritmo más lento que la legislación en la materia. En 1997 se aprobó el primer Plan Global para la Igualdad ([Resolução do Conselho de Ministros 49/97](#)) con el objetivo de combatir la discriminación, promover la participación equitativa de mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida, y garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres. Así, se desarrollaron sucesivos planes nacionales, que se tradujeron en la puesta en marcha de la actual Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2018-2030 ([Resolução do Conselho de Ministros 61/2018](#)).

Del mismo modo, se han elaborado y aplicado en el país importantes medidas para abordar las desigualdades de género en el ámbito familiar y del cuidado: el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las personas trabajadoras (desde 1997); el permiso parental obligatorio, que debe ser utilizado exclusivamente por el padre (desde 1999); los incentivos para compartir el permiso parental; y la terminología empleada, que desde 2009 incorpora la expresión «permiso parental», en contraposición a «permiso de maternidad» o «permiso de paternidad».

La estructura administrativa de Portugal responde a un modelo muy centralizado, por lo que las políticas vienen principalmente determinadas por el Gobierno central. Sin embargo, se han adoptado medidas concretas para reforzar el papel de los municipios en la promoción de la igualdad de género, concretamente mediante la creación de los Planes Municipales para la Igualdad, coordinados desde los ayuntamientos. Recientemente, al amparo de la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2018-2030 se ha fomentado la aplicación generalizada de estos planes, así como la creación de planes intermunicipales para la igualdad, en la totalidad de los 308 municipios portugueses. Estos planes deben incluir medidas para promover la igualdad de género a nivel interno, como la aplicación de horarios de trabajo flexibles o incentivos para el uso del permiso parental, así como otras medidas destinadas a promover la igualdad de género a nivel externo, en ámbitos como educación, salud, servicios sociales, urbanismo o medio ambiente. Pese a ello, cabe mencionar que, en el momento de la realización de nuestro estudio, ninguno de los municipios participantes contaba con un plan de igualdad.

## METODOLOGÍA

### Procedimiento

Con el fin de cumplir los objetivos del estudio, se realizó una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario a las personas empleadas de la administración pública local de la CIM de Cávado (Portugal).

El cuestionario se diseñó expresamente para los fines del presente estudio, incorporando indicadores actitudinales y escalas previamente validadas en la literatura. La aplicación del cuestionario pretest se efectuó en el mes de julio de 2021. Fue administrado a aproximadamente treinta personas empleadas en el sector público, que constituían una muestra heterogénea en términos de género, edad, nivel de estudios, categoría profesional y departamento laboral. Una

vez realizadas las modificaciones necesarias, la encuesta se llevó a cabo entre los meses de septiembre de 2021 y enero de 2022, tanto en línea como de forma presencial, para garantizar la participación de las personas empleadas con menor acceso a la tecnología.

Se informó a todas las personas participantes de los objetivos del estudio: la aplicación de la encuesta vino precedida de sesiones informativas sobre el proyecto, durante las cuales se animó a participar al personal incluido en la muestra. Su participación fue de carácter voluntario, se garantizó su anonimato y se estableció el consentimiento previo como requisito para la cumplimentación del cuestionario.

## Muestra

El universo del estudio está formado por 3708 personas empleadas en la administración pública local de la CIM de Cávado. Se invitó a la totalidad de la plantilla de los seis municipios a participar en el estudio. La invitación se cursó mediante correo electrónico, por carta o a través de sus superiores directos/as. Se obtuvieron un total de 2375 respuestas válidas, lo que representa una tasa de respuesta del 64%. Aunque la distribución del cuestionario abarcó a toda la población, la participación fue voluntaria y basada en la autoselección. Por lo tanto, la muestra se considera no probabilística, ya que no se aplicó ningún proceso de selección aleatoria. No obstante, hemos obtenido una muestra estadísticamente robusta, lo que garantiza un alto grado de representatividad.

## Medición

Con objeto de analizar las representaciones de género presentes en la población objeto de estudio, empleamos una variable constituida por 10 afirmaciones respecto a las cuales las personas participantes debían expresar su acuerdo o desacuerdo mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos, en la que 1 significa «totalmente de acuerdo» y 4 «totalmente en desacuerdo». Priorizamos el uso de instrumentos de medición previamente validados en encuestas de ámbito internacional y aplicadas en Portugal (Monteiro et al., 2015; Wall et al., 2016; Leite et al., 2016): Programa Internacional de Encuestas Sociales (ISSP Research Group, 1988, 2012); Encuesta Social Europea [ESS] (2004); Estudio Europeo de Valores [EVS] (1999); también incorporamos una afirmación propia, adaptada de un estudio anterior (Saleiro y Sales Oliveira, 2018):

- Cuando escasean los puestos de trabajo, los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres (ESS, 2004).
- La responsabilidad del marido consiste en ganar dinero; la de la mujer, en cuidar de la casa y de la familia (Grupo de Investigación ISSP, 1988, 2012).
- Es mejor tener un hombre como jefe que una mujer como jefa (Leite et al., 2016; Monteiro et al., 2015).
- En términos generales, la vida familiar se resiente cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa (ISSP Research Group, 1988, 2012; Monteiro et al., 2015).
- En la organización en la que trabajo, hay algunas funciones que solo deben realizar los hombres y otras que solo deben realizar las mujeres (Leite et al., 2016; Monteiro et al., 2015).



- En una pareja, las tareas domésticas deben repartirse equitativamente entre el hombre y la mujer (ISSP Research Group, 2012; Wall et al., 2016).
- El padre tiene la misma capacidad que la madre para cuidar a un bebé menor de un año (Grupo de Investigación ISSP, 1998, 2012; EVS, 1999).
- Los/as niños/as sufren cuando su padre no participa en su cuidado (ISSP Research Group, 2012; Wall et al., 2016).
- Las mujeres ya tienen las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito profesional (Leite et al., 2016).
- La desigualdad entre hombres y mujeres es algo del pasado (Saleiro y Sales Oliveira, 2018).

Teniendo en cuenta la fuerte presión social que existe en torno a esta cuestión y la probabilidad de que las personas encuestadas muestren un comportamiento que consideren como socialmente aceptable, las escalas originales se adaptaron a medidas de cuatro puntos con el fin de evitar el uso indebido del punto medio y forzar así una elección (Chyung et al., 2017). En el análisis de los datos se efectuó una revisión exploratoria inicial (distribuciones y valores faltantes), comparaciones descriptivas de los grados de acuerdo en función del género y un análisis de componentes principales (ACP con rotación varimax) destinado a reducir la dimensionalidad e identificar los componentes subyacentes a las actitudes de género. Se comprobó la consistencia interna de estos componentes y se utilizaron en un análisis bivariado (prueba t y ANOVA unidireccional), realizado por separado para mujeres y hombres, con objeto de evaluar las diferencias por edad, educación, zona geográfica y parentalidad. Los resultados se consideraron significativos a 0,05. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences, IBM SPSS Statistics versión 28.0).

## RESULTADOS

### Descripción de la muestra

La [tabla 1](#) presenta las principales características sociodemográficas de la muestra por género. En consonancia con la distribución de género en la administración pública portuguesa, la muestra está compuesta principalmente por mujeres (62,7%) de edades comprendidas entre 20 y 69 años, con un promedio de edad de aproximadamente 48 años (DE=9,6). El grupo de edad con mayor representación es el de 45 a 54 años (36,9%), seguido del que abarca a las personas de 35 a 44 años (24,0%). Al igual que en la distribución actual por edades de la administración pública portuguesa, donde se observa una marcada tendencia al envejecimiento (DGAEP, 2023), las personas empleadas de mayor edad se encuentran más representadas que las de menor edad. Los hombres presentan una mayor representatividad en el grupo de participantes mayores de 55 años, fenómeno que refleja la trayectoria histórica de incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral formal portugués.

La mayoría de las personas encuestadas había finalizado la educación secundaria (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE 3) (40,3%), mientras que el porcentaje de participantes que contaban con educación superior (31,1%) es prácticamente equivalente al de quienes solo completaron la educación primaria (CINE 2) (28,6%). La gran proporción de personas trabajadoras menos cualificadas constituye un reflejo de los niveles de escolarización formal no solo en el país —donde la mayoría de la población presenta un nivel educativo relativamente bajo (Eurostat, 2023b)—, sino también en la administración



pública municipal, ámbito en el que, como se ha mencionado anteriormente, el porcentaje de personas empleadas con educación superior sigue siendo inferior al registrado en la administración central (DGAEP, 2023). No obstante, se ha detectado una tendencia reciente en la sociedad portuguesa que pone de manifiesto que las mujeres están más cualificadas y tienen una mayor representación que los hombres tanto en la educación secundaria (con un 45,3% de mujeres y un 32,0% de hombres) como en la educación superior (32,4% y 28,9%, respectivamente). En cambio, los hombres siguen estando significativamente más representados en la educación primaria (con un 39,1% de hombres y un 22,3% de mujeres).

Las personas encuestadas se concentran principalmente en las zonas urbanas, de mayor densidad demográfica, y presentan una composición mayoritariamente femenina. Por lo que respecta a la parentalidad, la mayoría de los/las integrantes de la muestra tienen hijos/as (80,2%), aunque hay más mujeres que hombres con hijos/as.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de las trabajadoras y los trabajadores participantes en la encuesta

		n	%				
Género <sup>2</sup>	Mujeres	1488	62,7	Mujeres		Hombres	
	Hombres	886	37,3				
	Total	2374	100,0	n	%	n	%
Edad	≤ 34	202	9,8	133	10,0	69	9,5
	35 - 44	493	24,0	322	24,2	170	23,5
	45 - 54	757	36,9	511	38,4	246	34,0
	55 - 59	322	15,7	201	15,1	121	16,7
	≥ 60	280	13,6	162	12,2	118	16,3
	Total	2054	100,0	1329	100,0	724	100,0
Educación	Primaria	673	28,6	330	22,3	342	39,1
	Secundaria	950	40,3	670	45,3	280	32,0
	Terciaria	733	31,1	480	32,4	253	28,9
	Total	2356	100,0	1480	100,0	875	100,0
Área geográfica	Urbana	1821	77,2	1169	79,2	652	73,9
	Rural	538	22,8	307	20,8	230	26,1
	Total	2359	100,0	1476	100,0	882	100,0
Hijos/as	Sí	1888	80,2	711	47,8	391	44,1
	No	467	19,8	777	52,2	495	55,9
	Total	2355	100,0	1488	100,0	886	100,0

Fuente: Encuesta «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional» en la NUTSIII Cávado (2021/22). Elaboración propia.

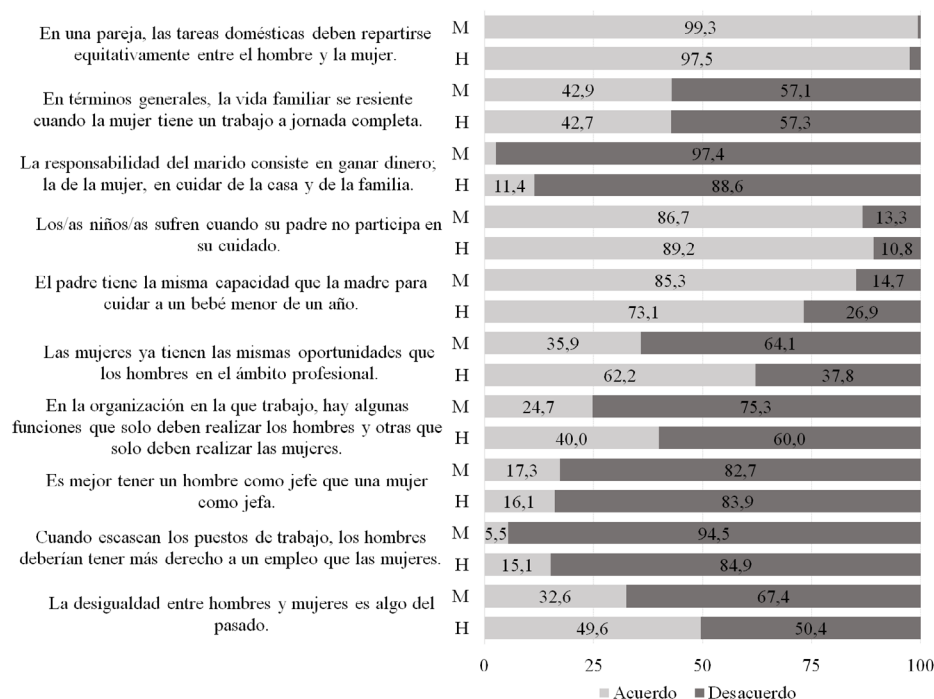
2 La variable «género» se midió mediante la pregunta «¿Se identifica usted como: a) hombre, b) mujer, c) otro. ¿Cuál?». Dado que solo una persona se identificó con la categoría «otro», no se incluyó en el análisis.

## Actitudes hacia los roles de género

Al considerar cada una de las afirmaciones de forma individual y fusionar los niveles relativos a «totalmente de acuerdo/de acuerdo» y los niveles relativos a «totalmente en desacuerdo/en desacuerdo», los resultados ponen de relieve una tendencia igualitaria en las actitudes de género, que se manifiesta con mayor intensidad en el grupo de mujeres (figura 1).

La afirmación que remite a una visión estereotipada de los roles de género —según la cual los hombres deben ser los proveedores económicos del hogar y las mujeres las responsables del ámbito doméstico y familiar— es la que registra los niveles más elevados de desacuerdo. En el caso de las mujeres, el desacuerdo es casi unánime, mientras que en el de los hombres, el 11,4% sigue estando de acuerdo. La afirmación que cuenta con el mayor nivel de acuerdo es la que indica la necesidad de un reparto equitativo de las tareas domésticas entre mujeres y hombres, con el mayor nivel de consenso tanto en el sector femenino como en el masculino de la muestra objeto de estudio.

**Figura 1.** Actitudes relativas a la igualdad de género de las trabajadoras y los trabajadores participantes en la encuesta (%)



Con el objetivo de reducir la multidimensionalidad y aumentar la interpretabilidad de los datos, se realizó un análisis de componentes principales (ACP) con rotación ortogonal (varimax). La adecuación de los datos para el ACP se confirmó mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin, en la que se obtuvo una puntuación de 0,768, superior al 0,6 que se considera normalmente aceptable (Reis, 2001), y mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, que resultó estadísticamente significativa ( $X^2_{(45)}=3460,292$ ,  $p<0,05$ ). El análisis de los valores

propios indica que tres factores cumplen el criterio de Kaiser (valor propio >1) y explican el 54,7% de la varianza total. El gráfico de sedimentación también muestra inflexiones que conservaban tres factores. Tomando como referencia estos resultados estadísticos y la bibliografía existente, se conservaron tres componentes principales (Tabla 2).

El componente 1 —*actitudes de género en la interfaz trabajo-familia*— incluye afirmaciones que apuntan hacia visiones estereotipadas de género sobre el papel que deben desempeñar las mujeres y los hombres en el empleo, en las organizaciones y en la familia y, concretamente, en la forma de conciliar el ámbito laboral y el familiar. El componente 2 —*actitudes de género en las tareas domésticas y de cuidado*— está formada por afirmaciones que se refieren a representaciones sociales igualitarias en términos de la división de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres. El componente 3 —*percepciones de la evolución de la igualdad de género*— incluye opiniones sobre la igualdad de género a nivel global, que indican actitudes de ceguera o falta de conciencia de género. De los tres, el componente 2 se asocia con las actitudes más igualitarias, seguido del componente 1 y, a continuación, del componente 3.

A partir de estos componentes, creamos variables compuestas calculando la media de las respuestas de las personas encuestadas a los ítems con las cargas más altas de cada dimensión. En el componente 2, se invirtieron las puntuaciones de los ítems para garantizar que los valores más elevados se correspondieran de forma coherente con las actitudes más igualitarias (es decir, 4=nivel más alto de acuerdo).

Para evaluar la consistencia interna de cada componente, calculamos el alfa de Cronbach, el coeficiente de Spearman-Brown y la media de las correlaciones entre ítems. El componente 1 demostró tener una consistencia adecuada [ $\alpha=0,699$ ; media de las correlaciones entre ítems=0,47, es decir, dentro del rango de 0,15-0,50 recomendado por Clark y Watson (1995)]. El componente 2 presentó un alfa más bajo ( $\alpha=0,500$ ); aunque los valores inferiores a 0,6 suelen considerarse un reflejo de una fiabilidad deficiente, no son necesariamente inaceptables, especialmente en el ámbito de la investigación de carácter exploratorio o cuando los componentes incluyen un número reducido de ítems, como es nuestro caso (George y Mallery, 2003). Además, la correlación media entre ítems correspondientes a este factor fue de 0,51, lo que apunta a una elevada coherencia interna entre los ítems. El componente 3 arrojó un alfa de 0,618 y una correlación entre ítems de 0,45, que se considera aceptable en el contexto de los análisis exploratorios.

**Tabla 2.** Actitudes de género. ACP con rotación varimax

Variables	Componentes principales		
	Actitudes de género en la interfaz trabajo-familia	Actitudes de género en las tareas domésticas y de cuidado	Percepciones sobre la evolución de la igualdad de género
Cuando escasean los puestos de trabajo, los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres.	<b>0,736</b>	-0,211	0,251
La responsabilidad del marido consiste en ganar dinero; la de la mujer, en cuidar de la casa y de la familia.	<b>0,695</b>	-0,224	0,197
Es mejor tener un hombre como jefe que una mujer como jefa.	<b>0,690</b>	-0,044	0,045

Componentes principales			
Variables	Actitudes de género en la interfaz trabajo-familia	Actitudes de género en las tareas domésticas y de cuidado	Percepciones sobre la evolución de la igualdad de género
En la organización en la que trabajo, hay algunas funciones que solo deben realizar los hombres y otras que solo deben realizar las mujeres.	0,580	-0,076	0,172
En una pareja, las tareas domésticas deben repartirse equitativamente entre el hombre y la mujer.	-0,145	0,730	-0,077
El padre tiene la misma capacidad que la madre para cuidar a un bebé menor de un año.	-0,207	0,691	0,147
Los/as niños/as sufren cuando su padre no participa en su cuidado.	0,055	0,685	-0,168
Las mujeres ya tienen las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito profesional.	0,069	-0,050	0,848
La desigualdad entre hombres y mujeres es algo del pasado.	0,205	-0,044	0,791
% de varianza explicada	23,4	15,9	15,5
$\alpha$ (correlación media entre ítems)	0,699 (0,47)	0,500 (0,51)	0,618 (0,45)

Fuente: Encuesta «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional» en la NUTIII Cávado (2021/22). Elaboración propia.

Posteriormente, con el propósito de determinar en qué medida las variables independientes del estudio explican la presencia de diferencias significativas en cada uno de los componentes, se realizaron varios análisis bivariados, llevando a cabo pruebas t para contrastar si existen diferencias entre medias y análisis de varianza (ANOVA unidireccional) en dos submuestras: mujeres y hombres.

### Actitudes de género en la interfaz trabajo-familia

La [tabla 3](#) muestra los resultados de las pruebas estadísticas realizadas respecto a la primera dimensión, en la que las puntuaciones medias más elevadas reflejan actitudes de género más igualitarias. En términos generales, las personas trabajadoras participantes en el estudio tienden a manifestar representaciones sociales de carácter igualitario en relación con la división de género en el ámbito laboral (M=3,12, DE=0,526).

**Tabla 3. Actitudes de género de las trabajadoras y los trabajadores con respecto al ámbito laboral**

		Media	DE	Estadístico	Diferencia media
Género	Mujeres	3,175	0,467	$t(1303,376)=6,210^{***}$	
	Hombres	3,018	0,602		
<b>Mujeres</b>					
Edad	≤ 34	3,515	0,388	$F(4,1198)=24,016^{***}$	≤ 34 ≠ 35-44***
	35 - 44	3,240	0,427		≤ 34 ≠ 45-45***
	45 - 54	3,184	0,441		≤ 34 ≠ 55-59***
	55 - 59	3,105	0,453		≤ 34 ≠ 60 o más ***
	≥ 60	3,020	0,509		55-59 ≠ 35-44*
					≥ 60 ≠ 35-44***
					≥ 60 ≠ 45-54***
Educación	Primaria	2,947	0,474	$F(2,1309)=94,273^{***}$	Primaria ≠ Secundaria**
	Secundaria	3,122	0,427		Primaria ≠ Secundaria***
	Terciaria	3,387	0,425		Secundaria ≠ Terciaria***
Área geográfica	Urbana	3,175	0,470	$t(1304)=0,424$	
	Rural	3,162	0,456		
Hijos/as	Sí	3,130	0,461	$t(1308)=-7,350^{***}$	
	No	3,363	0,449		
<b>Hombres</b>					
Edad	≤ 34	3,232	0,698	$F(4,658)=14,639^{***}$	55-59 ≠ ≤ 34*
	35 - 44	3,246	0,524		55-59 ≠ 35-44***
	45 - 54	3,093	0,535		≥ 60 ≠ ≤ 34***
	55 - 59	2,918	0,553		≥ 60 ≠ 35-44***
	≥ 60	2,773	0,582		≥ 60 ≠ 45-54***
Educación	Primaria	2,708	0,597	$F(2,758)=102,675^{***}$	Primaria ≠ Secundaria***
	Secundaria	3,032	0,488		Primaria ≠ Terciaria***
	Terciaria	3,389	0,497		Secundaria ≠ Terciaria***
Área geográfica	Urbana	3,079	0,586	$t(760)=5,228^{***}$	
	Rural	2,819	0,607		
Hijos/as	Sí	2,985	0,591	$t(759)=-3,049^{**}$	
	No	3,148	0,630		

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

Fuente: Encuesta «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional» en la NUTSIII Cávado (2021/22). Elaboración propia.

El análisis muestra la presencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, e indica que, por término medio, las mujeres ( $M=3,175$ ,  $DE=0,467$ ) tienen actitudes más igualitarias que los hombres ( $M=3,018$ ,  $DE=0,602$ ) en lo que respecta a las actitudes de género en la interfaz trabajo-familia [ $t(1303,376)=6,210$ ,  $p=0,000$ ].

También se evidencian diferencias significativas por grupos de edad, tanto en las mujeres [ $F(4,1198)=24,016$ ,  $p=0,000$ ] como en los hombres [ $F(4,658)=14,639$ ,  $p=0,000$ ]. En la submuestra de mujeres, las más jóvenes (hasta los 34 años) muestran las representaciones sociales más igualitarias ( $M=3,515$ ,  $DE=0,388$ ), mientras que las de más edad presentan las opiniones menos igualitarias ( $M=3,020$ ,  $DE=0,509$ ). A medida que avanzamos en los grupos de edad, las puntuaciones medias disminuyen. Se hallaron diferencias significativas entre el grupo de personas encuestadas más jóvenes y todos los demás grupos de edad, así como entre los grupos de edad más avanzada (55-59 años y 60 años o más) y los grupos inmediatamente anteriores (35-44 años y 45-54 años). Sin embargo, en la submuestra de hombres, los trabajadores de 35-44 años muestran actitudes relativamente más igualitarias ( $M=3,246$ ,  $DE=0,524$ ) que los más jóvenes ( $M=3,232$ ,  $DE=0,698$ ). Se detectaron asimismo diferencias significativas entre el grupo de edad más avanzada y las tres categorías de edad inmediatamente anteriores, así como entre los encuestados de 55-59 años y los dos grupos más jóvenes.

El nivel de formación también influye en las actitudes de género, tanto de mujeres como de hombres [ $F(2,1309)=94,273$ ,  $p=0,000$  y  $F(2,758)=102,675$ ,  $p=0,000$ , respectivamente], ya que se hallaron diferencias significativas entre los distintos niveles educativos analizados. A medida que aumenta el nivel educativo, las personas encuestadas en promedio tienden a mostrar representaciones sociales más igualitarias. Las personas cuyo nivel educativo es de enseñanza primaria presentan actitudes menos igualitarias que las que finalizaron la educación secundaria o la educación superior, en promedio. Estas últimas son quienes manifiestan las representaciones sociales más igualitarias, tanto en la submuestra de mujeres como en la de hombres, aunque las mujeres expresan opiniones igualitarias en mayor medida que los hombres en las tres categorías educativas.

La zona geográfica influye significativamente en las actitudes del sector masculino de la muestra estudiada ( $t(760)=5,228$ ), ya que los hombres que trabajan en zonas urbanas muestran actitudes más igualitarias ( $M=3,079$ ,  $DE=0,586$ ); sin embargo, no se observa un impacto significativo en el grupo de mujeres en este sentido.

Por último, la parentalidad parece estar relacionada con actitudes menos igualitarias, ya que los sujetos sin hijos/as muestran opiniones más igualitarias que los que tienen hijos/as, tanto en la submuestra de mujeres [ $t(1308)=-7,350$ ,  $p=0,000$ ] como en la de hombres [ $t(759)=-3,049$ ,  $p=0,000$ ]. La diferencia observada entre tener y no tener hijos/as es más acusada en el caso de los hombres. Los hombres con hijos/as muestran opiniones menos igualitarias ( $M=2,985$ ,  $DE=0,591$ ) que las mujeres con hijos/as ( $M=3,130$ ,  $DE=0,461$ ), y las mujeres sin hijos/as presentan puntos de vista más igualitarios ( $M=3,363$ ,  $DE=0,449$ ) que los hombres sin hijos/as ( $M=3,148$ ,  $DE=0,630$ ).

## Actitudes de género en las tareas domésticas y de cuidado

Al igual que en el componente 1, los resultados muestran la existencia de efectos significativos tanto en las mujeres como en los hombres participantes en la encuesta [ $t(1446,585)=4,981$ ,  $p=0,000$ ] en el componente que mide las representaciones relativas a las responsabilidades domésticas y de cuidado, si bien las mujeres expresan actitudes más igualitarias ( $M=3,380$ ,  $DE=0,459$ ) que los hombres ( $M=3,267$ ,  $DE=0,526$ ) (ver [tabla 4](#)).

La edad también resulta ser una variable estadísticamente significativa, tanto en el caso de las mujeres [ $F(4,1197)=14,745$ ,  $p=0,000$ ] como en el de los hombres [ $F(4,663)=10,611$ ,  $p=0,000$ ]. En general, las mujeres más jóvenes manifiestan actitudes más igualitarias que las mujeres mayores, especialmente en los grupos de menor edad (hasta los 34 años) ( $M=3,648$ ,  $DE=0,402$ ), que presenta una diferencia estadísticamente significativa con respecto a todos los demás, y el grupo inmediatamente posterior, de 35 a 44 años ( $M=3,416$ ,  $DE=0,446$ ), que también es significativamente diferente del grupo de edad más avanzada, de 60 años o más ( $M=3,249$ ,  $DE=0,502$ ). Los hombres más jóvenes ( $M=3,385$ ,  $DE=0,534$ ), por otro lado, solo difieren significativamente de los más mayores ( $M=3,052$ ,  $DE=0,521$ ), sin que se detecten diferencias significativas con respecto al grupo de edad de 55 a 59 años ( $M=3,220$ ,  $DE=0,476$ ). El segundo grupo de hombres más jóvenes, de 35 a 44 años ( $M=3,449$ ,  $DE=0,478$ ), a su vez difiere significativamente del grupo de edad de 55 a 59 años ( $M=3,220$ ,  $DE=0,476$ ).

La educación también tiene un efecto significativo en las representaciones tanto de las mujeres [ $F(2,1314)=23,308$ ,  $p=0,000$ ] como de los hombres [ $F(2,765)=35,528$ ,  $p=0,000$ ] en cuanto a las actitudes hacia las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres ( $M=3,495$ ,  $DE=0,465$ ) y los hombres ( $M=3,458$ ,  $DE=0,492$ ) con estudios superiores evidencian actitudes más igualitarias que los sectores femenino y masculino de la muestra con un nivel formativo inferior, respectivamente. La diferencia radica en que, en los grupos de hombres, también existe una diferencia estadísticamente significativa entre los que tienen estudios secundarios ( $M=3,303$ ,  $DE=0,498$ ) y los que tienen estudios primarios ( $M=3,086$ ,  $DE=0,521$ ).

Del mismo modo que en el componente anterior, el área geográfica influye significativamente en las actitudes de los hombres [ $t(767)=5,129$ ,  $p=0,000$ ], ya que los que trabajan en zonas urbanas muestran actitudes más favorables a la igualdad de género ( $M=3,321$ ,  $DE=0,515$ ); no obstante, no se observó un impacto significativo en este sentido en el grupo de mujeres.

Por último, la parentalidad parece estar relacionada con actitudes menos igualitarias entre las mujeres [ $t(1313)=-4,245$ ,  $p=0,000$ ], puesto que las mujeres sin hijos/as ( $M=3,489$ ,  $DE=0,466$ ) expresan opiniones más igualitarias que las que tienen hijos/as ( $M=3,355$ ,  $DE=0,454$ ). Sin embargo, en la submuestra de hombres esta variable no muestra ningún efecto significativo en este componente.



**Tabla 4.** Actitudes de género de las trabajadoras y los trabajadores respecto a la división de las responsabilidades domésticas y de cuidado

		Media	DE	Estadístico	Diferencia media
Género	Mujeres	3,380	0,459	$t(1446,585)=4,981^{***}$	
	Hombres	3,267	0,526		
<b>Mujeres</b>					
Edad	≤ 34	3,648	0,402	$F(4,1197)=14,745^{***}$	≤ 34 ≠ 35-44***
	35 - 44	3,416	0,446		≤ 34 ≠ 45-45***
	45 - 54	3,363	0,455		≤ 34 ≠ 55-59***
	55 - 59	3,335	0,438		≤ 34 ≠ ≥ 60***
	≥ 60	3,249	0,502		35-44 ≠ ≥ 60*
Educación	Primaria	3,282	0,449	$F(2,1314)=23,308^{***}$	Terciaria ≠ Primaria ***
	Secundaria	3,339	0,443		Terciaria ≠ Secundaria***
	Terciaria	3,495	0,465		
Área geográfica	Urbana	3,385	0,461	$t(1307)=1,110$	
	Rural	3,351	0,455		
Hijos/as	Sí	3,355	0,454	$t(1313)=-4,245^{***}$	
	No	3,489	0,466		
<b>Hombres</b>					
Edad	≤ 34	3,385	0,534	$F(4,663)=10,611^{***}$	≥ 60 ≠ ≤ 34**
	35 - 44	3,449	0,478		≥ 60 ≠ 35-44***
	45 - 54	3,295	0,535		≥ 60 ≠ 45-54**
	55 - 59	3,220	0,476		55-59 ≠35-44*
	≥ 60	3,052	0,521		
Educación	Primaria	3,086	0,521	$F(2,765)=35,528^{***}$	Primaria ≠ Secundaria***
	Secundaria	3,303	0,498		Primaria ≠ Terciaria***
	Terciaria	3,458	0,492		Secundaria ≠ Terciaria**
Área geográfica	Urbana	3,321	0,515	$t(767)=5,129^{***}$	
	Rural	3,097	0,526		
Hijos/as	Sí	3,268	0,514	$t(764)=-0,364$	
	No	3,285	0,567		

\* $p<0,05$  \*\* $p<0,01$  \*\*\* $p<0,001$

Fuente: Encuesta «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional» en la NUTSIII Cávado (2021/22). Elaboración propia.

## Percepciones sobre la evolución de la igualdad de género

En el componente 3, se observan diferencias significativas en función del género [ $t(2131)=11,697$ ,  $p=0,000$ ], ya que las mujeres evidencian una mayor conciencia respecto a la persistencia de las desigualdades de género ( $M=2,775$ ,  $DE=0,731$ ) en comparación con los hombres ( $M=2,393$ ,  $DE=0,721$ ) (ver [tabla 5](#)).

**Tabla 5.** Percepciones de las trabajadoras y los trabajadores sobre la evolución de la igualdad de género

		Media	DE	Estadístico	Diferencia media
Género	Mujeres	2,775	0,731	$t(2131)=11,697^{***}$	
	Hombres	2,393	0,721		
<b>Mujeres</b>					
Edad	≤ 34	3,096	0,720	$F(4,1216)=8,420^{***}$	≤ 34 ≠ 35-44*
	35 - 44	2,851	0,730		≤ 34 ≠ 45-45***
	45 - 54	2,751	0,727		≤ 34 ≠ 55-59***
	55 - 59	2,720	0,685		≤ 34 ≠ ≥ 60***
	≥ 60	2,641	0,717		
Educación	Primaria	2,530	0,718	$F(2,1341)=53,813^{***}$	Primaria ≠ Secundaria**
	Secundaria	2,698	0,695		Primaria ≠ Terciaria***
	Terciaria	3,044	0,700		Secundaria ≠ Terciaria***
Área geográfica	Urbana	2,780	0,725	$t(1336)=0,599$	
	Rural	2,751	0,750		
Hijos/as	Sí	2,718	0,731	$t(430,327)=-6,563^{***}$	
	No	3,026	0,674		
<b>Hombres</b>					
Edad	≤ 34	2,477	0,757	$F(4,669)=0,582$	
	35 - 44	2,466	0,744		
	45 - 54	2,407	0,739		
	55 - 59	2,345	0,687		
	≥ 60	2,400	0,719		
Educación	Primaria	2,288	0,671	$F(2,776)=5,307^{**}$	Primaria ≠ Terciaria**
	Secundaria	2,416	0,715		
	Terciaria	2,489	0,772		
Área geográfica	Urbana	2,398	0,747	$t(359,198)=0,375$	
	Rural	2,377	0,640		
Hijos/as	Sí	2,368	0,701	$t(775)=-2,374^*$	
	No	2,519	0,782		

\* $p<0,05$  \*\* $p<0,01$  \*\*\* $p<0,001$

Fuente: Encuesta «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional» en la NUTSIII Cávado (2021/22). Elaboración propia.

Frente a la presencia de diferencias significativas por grupos de edad en la submuestra de mujeres [ $F(4,1216)=8,420$ ,  $p=0,000$ ], no se observó ningún efecto en los hombres. Las mujeres más jóvenes (hasta los 34 años) presentan, en promedio, representaciones sociales más igualitarias que todos los demás grupos de edad ( $M=3,096$ ,  $DE=0,720$ ). A medida que aumenta la edad, se observa una disminución de las opiniones afines a la conciencia de género, es decir, aquellas que reconocen que todavía hay margen de mejora en el estado actual de la igualdad de género.

El nivel educativo también tiene un impacto significativo en las valoraciones del estado actual de la igualdad de género en Portugal, tanto en el caso de las mujeres [ $F(2,1341)=53,813$ ,  $p=0,000$ ] como en el de los hombres [ $F(2,776)=5,307$ ,  $p=0,000$ ]. Los niveles educativos más elevados se asocian con una mayor conciencia de las desigualdades de género, mientras que se constata que las personas encuestadas con educación primaria son, en promedio, menos conscientes en este sentido que aquellas cuyo nivel educativo es secundario o superior. Estas últimas son las que evidencian una mayor conciencia al respecto. En el grupo de mujeres se hallaron diferencias significativas entre los tres niveles educativos, mientras que, en el caso de los hombres, estas diferencias solo son significativas entre la educación primaria ( $M=2,288$ ,  $DE=0,671$ ) y la educación superior ( $M=2,489$ ,  $DE=0,772$ ). Tener hijos/as o no es otro elemento que influye en la valoración de la situación actual de la igualdad de género en Portugal. Se observan diferencias significativas entre las personas encuestadas con y sin hijos/as, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. Las mujeres sin hijos/as ( $M=3,026$ ,  $DE=0,674$ ) presentan una visión menos positiva de la situación actual de la igualdad de género que las mujeres con hijos/as, en promedio ( $M=2,718$ ,  $DE=0,731$ ). En la misma línea, los hombres sin hijos/as muestran una mayor conciencia de género ( $M=2,519$ ,  $DE=0,782$ ) que los que tienen hijos/as ( $M=2,368$ ,  $DE=0,701$ ).

Por último, la zona geográfica no parece condicionar la opinión de las personas encuestadas sobre la situación actual en materia de igualdad de género.

## DISCUSIÓN

En términos generales, las representaciones expresadas por las personas empleadas de la administración pública local de la CIM de Cávado participantes en la encuesta tienden a ser coincidentes con una visión de igualdad entre hombres y mujeres. Esta tendencia está en consonancia con la trayectoria seguida por la sociedad portuguesa en los últimos cincuenta años, tras la ruptura con una dictadura opuesta a los cambios en los roles de género en el ámbito familiar, laboral y en la sociedad en general. No obstante, en todos los componentes del análisis, las mujeres encuestadas muestran sistemáticamente representaciones sociales más igualitarias que los hombres. Son principalmente las mujeres las que sienten los efectos de las desigualdades de género, tanto en sus derechos como en su bienestar. En este sentido, son mucho más conscientes de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en gran medida sigue sin ser una realidad efectiva, como muestran los resultados del componente 3, el que evidencia la mayor diferencia entre la valoración de los hombres y de las mujeres. Esta diferencia de actitudes en función de género se ha observado en la literatura, que ha constatado que las mujeres suelen manifestar actitudes más igualitarias en los países caracterizados por menores niveles de igualdad, aunque con algunas variaciones entre países (McDaniel, 2008). Las altas tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral portugués también tienen repercusión en esta diferencia, ya que se reconoce que las mujeres con trabajo remunerado tienden a presentar actitudes más igualitarias que las que no perciben remuneración (Khouidja y Fleichmann, 2018; Lietzmann y Froderman, 2023; Preston, 2023).

El predominio de las actitudes igualitarias es visible tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico y de las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, en general, las representaciones sociales más igualitarias se hallaron en relación con la participación de los hombres en la vida privada. El componente relativo al reparto de responsabilidades en las tareas domésticas y el cuidado de la familia es el que presenta diferencias menos notables entre la media general de hombres y mujeres. En él se puede observar un efecto generacional, dado que los hombres de las generaciones más jóvenes expresan opiniones más igualitarias que los pertenecientes a las generaciones de mayor edad. En línea con lo demostrado por [Cunha et al. \(2017\)](#), [Escobedo y Wall \(2015\)](#) o [Farré et al. \(2022\)](#), en el caso de Portugal y España ya se observan actitudes tendentes a la igualdad respecto al papel de los hombres en la familia. Esto se debe en parte a las inversiones en políticas públicas o a la apertura hacia la aplicación de políticas de igualdad de género, aunque la presencia de representaciones sociales menos igualitarias sigue siendo más frecuente en el caso de los hombres. Además, como consecuencia de la evolución de las políticas públicas, la educación parece influir en el desarrollo de actitudes más igualitarias, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral formal tiene una larga tradición en Portugal, que cuenta con una de las tasas de empleo femenino a jornada completa más altas de Europa. No obstante, aunque existe un amplio consenso sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, hay divergencias en cuanto al impacto que dicha participación tiene en la vida familiar. De hecho, si la búsqueda de empleo a tiempo completo por parte de las mujeres no va acompañada de la incorporación de los hombres a los ámbitos doméstico y de cuidado, la calidad de las tareas domésticas y de cuidados podría verse afectada. Este aspecto adquiere especial relevancia en países como Portugal, donde los salarios reducidos —especialmente los percibidos por personas trabajadoras con cualificaciones de nivel medio y bajo— limitan considerablemente la posibilidad de externalizar los servicios domésticos.

Asimismo, sigue existiendo cierta disonancia entre el nivel de las representaciones sociales, tendentes a la igualdad, y el nivel de las prácticas, que sigue partiendo de las concepciones tradicionales de los roles de género ([Amâncio y Correia, 2019](#); [Ramos et al., 2019](#); [Cunha y Atalaia, 2019](#)). Esta fue también la conclusión alcanzada a raíz de un estudio llevado a cabo previamente con esta misma muestra sobre las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar ([Barroso et al., 2024](#)).

Por otra parte, la participación equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral no significa necesariamente que realicen las mismas tareas, tal como demuestra una de las afirmaciones en las que hubo menos desacuerdo, relativa a la existencia, en la administración pública local, de tareas destinadas preferentemente a las mujeres y otras destinadas principalmente a los hombres. En la dimensión laboral, siguen prevaleciendo las representaciones de segregación horizontal y vertical, como ya han demostrado otros estudios sobre las personas trabajadoras de la administración pública local ([Monteiro et al., 2015](#)). La esencialización de la presencia de determinados puestos de trabajo para hombres y de otros para mujeres en la administración pública local, que abarca algunas de las profesiones que tradicionalmente han estado sujetas a mayor diferenciación de género, especialmente las menos cualificadas o las más relacionadas con trabajo manual, y que requieren fuerza física o resistencia a las inclemencias del tiempo, sigue estando más asociada a los estereotipos masculinos. Sin embargo, en nuestro estudio, y contrariamente al estudio ya mencionado ([Monteiro et al., 2015](#)), las mujeres también destacan por tener actitudes más igualitarias que los hombres en esta variable, lo que puede deberse al hecho de que se trata de una muestra de mujeres más cualificadas. Con todo, esto no significa que haya paridad en los puestos de liderazgo, ya que las mujeres solo son mayoría en los puestos de mandos intermedios ([DGAEP, 2023](#)). Al mismo tiempo, aunque la tendencia es mucho más minoritaria que en estudios anteriores ([Monteiro et al., 2015](#)), sigue constatándose una preferencia por el hecho de que

los puestos de liderazgo sean ocupados por hombres (expresada por el 16% de los hombres y el 17% de las mujeres), lo que pone de relieve que podrían existir una mayor dificultad para erradicar la naturalización de la discriminación vertical, incluso entre las mujeres. En este sentido, también se puede afirmar que el predominio de opiniones igualitarias sobre la participación de las mujeres en el trabajo remunerado coexiste con opiniones segmentadas sobre los empleos, en el marco de un mercado laboral que continúa presentando un alto grado de segregación, tanto de carácter vertical como horizontal.

A pesar del predominio de las opiniones igualitarias, los datos confirman variaciones en las actitudes de género en función de determinadas variables sociodemográficas. El papel de la educación, que continúa siendo un vehículo para la promoción de los ideales igualitarios (Abrantes, 2016), queda patente en la diferenciación de actitudes según el nivel educativo, dado que las personas con mayores cualificaciones muestran actitudes más igualitarias, en coherencia con los resultados obtenidos en estudios anteriores (Du et al., 2021; Rivera-Garrido, 2022; Wall y Amâncio, 2007). Por consiguiente, la educación demuestra ser un factor aliado en la promoción de la igualdad de género y de la conciencia de que dicha igualdad aún no ha sido plenamente alcanzada. En este estudio se ha constatado que la educación superior, incluso más que la edad en el caso de los hombres, tiene efectos en las actitudes igualitarias en los tres componentes analizados.

Otra variable destacada es la parentalidad y la experiencia asociada al hecho de tener hijos/as (o no). Los datos muestran que las actitudes más igualitarias hacia la conciliación de la vida laboral y familiar y hacia los roles de género en el ámbito de las responsabilidades domésticas y de cuidado prevalecen en el grupo de las personas sin hijos/as participantes en la encuesta, especialmente entre las mujeres, y están menos presentes entre quienes tienen hijos/as. Tal como sugieren Stone (2007) y Stone y Lovejoy (2021), existe un conjunto de expectativas idealizadas que, tras el nacimiento de un/a hijo/a, entran en conflicto con la realidad, concretamente en lo relativo a los efectos de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres o a la falta de apoyo organizativo o institucional para facilitar la conciliación, lo que da lugar a la tradicionalización de los roles de género (Stone, 2007; Boehnke, 2011).

En cuanto al área geográfica, es un factor que parece tener más impacto en el caso de los hombres participantes en el estudio, un grupo en el que las opiniones igualitarias están más extendidas en las zonas urbanas que en las rurales. Las zonas urbanas ofrecen más oportunidades económicas para la participación de las mujeres, especialmente en la educación y el empleo formal, así como una mayor disponibilidad y calidad en los servicios de transporte o guardería, por ejemplo. Todo ello se suma a un contexto caracterizado por una diversidad más amplia y por mayores posibilidades de mantenerse en el anonimato, que redundan en un menor grado de control social (Evans y UNU-WIDER, 2017; Pandey y Kumar, 2021), lo que explicaría las diferencias detectadas entre las actitudes presentes en las zonas urbanas y rurales. Además, el hecho de que existan divergencias significativas entre los trabajadores de las zonas rurales y urbanas podría interpretarse como reflejo de la existencia de lógicas de género específicas en el seno de esas organizaciones (Connell, 2006), que no son ajenas al contexto y a la forma en que las personas empleadas se ven influidas por ese contexto. Sin embargo, las trabajadoras parecen resistirse a ello, ya que no se han encontrado efectos significativos de la zona geográfica en el caso de las mujeres encuestadas.

Por último, la edad también es un factor relevante para explicar las variaciones en las actitudes: en términos generales, en nuestro estudio, las personas más jóvenes —especialmente las mujeres— muestran actitudes más igualitarias que sus compañeros/as de trabajo de más edad. Al analizar específicamente las percepciones sobre la evolución de la igualdad de género a lo largo del tiempo, la experiencia de los cambios que ya se han producido conduce a opiniones más optimistas sobre la evolución de la igualdad de género (Connell, 2006). Las generaciones más jóvenes, especialmente las mujeres, tienen

a su vez mayores expectativas para el futuro y son más exigentes en cuanto al alcance del cambio. Por lo tanto, tienen una visión menos positiva de la evolución de la igualdad. En el caso concreto de Portugal, el fin de la dictadura en 1974 es un hito fundamental a la hora de explicar las diferencias generacionales: mientras que las generaciones mayores han sido testigos de cambios excepcionales en los roles de género y en los derechos de las mujeres en los últimos 50 años, las generaciones más jóvenes —especialmente las nacidas después de la consolidación de la democracia— son menos propensas a valorar los cambios que ya se han producido. Cabe puntualizar que esta interpretación no resulta tan clara en el caso de los hombres, lo que resalta la importancia de llevar a cabo análisis desglosados por género.

Asimismo, el hecho de que las personas mayores sean las que tienen opiniones menos igualitarias en lo que respecta al trabajo y la familia puede dar lugar a que tengan menores expectativas y exigencias en cuanto a lo que debería ser la igualdad de género. Por otra parte, las mujeres muestran una tendencia —que se manifiesta de modo lineal y recurrente— hacia la adopción de representaciones más igualitarias que las de la generación precedente en cada nueva generación. Este aspecto parece estar cambiando en el caso de los hombres, lo que refuerza una vez más la importancia de los análisis desglosados por género. La literatura reciente ha estudiado, por ejemplo, el comportamiento electoral de los hombres y las mujeres en Europa (por ejemplo, [Abou-Chadi, 2024](#)), mostrando divergencias entre ambos, especialmente en el caso de la población joven, concretamente relativas a hombres que se afilian a partidos con ideologías contrarias a la igualdad de género ([Carbonell, 2025](#)). En consonancia con estos hallazgos, el presente estudio pone de manifiesto que las actitudes de los trabajadores más jóvenes (hasta los 34 años) no difieren significativamente de las adoptadas por las generaciones que les preceden (en particular las comprendidas entre los 35 y los 44 años). Se hallaron diferencias significativas entre los trabajadores más jóvenes y los de más edad (60 años o más), pero únicamente por lo que respecta a los dos primeros componentes. En el tercer componente, que se refiere a la dimensión relacionada con la toma de conciencia sobre el cumplimiento efectivo de la igualdad de género, la edad no tiene un efecto significativo en el grupo de hombres, lo que significa que no difieren de ninguna generación anterior (incluida la correspondiente a mayores de 60 años) en su forma de evaluar la evolución de la igualdad de género a lo largo del tiempo.

## CONCLUSIONES

El presente estudio, basado en una muestra de 2375 personas empleadas de la administración pública local de la Comunidad Intermunicipal de Cávado, constituye una aportación al debate sobre las características específicas de Portugal en lo que respecta a las actitudes sobre la igualdad de género.

En las últimas décadas, la sociedad portuguesa ha experimentado cambios notables en la igualdad entre mujeres y hombres. El presente estudio sugiere que estos cambios en el plano de las representaciones sociales son protagonizados principalmente por las mujeres, las personas más jóvenes y cualificadas, y quienes residen en contextos urbanos. Sin embargo, estos cambios coexisten con una ideología de género tradicional que supone un obstáculo para la plena modernización del país ([Amâncio y Correia, 2019](#); [Tavora y Rubery, 2013](#)), reflejando la encrucijada en la que se encuentra Portugal en su trayectoria hacia la modernidad ([Viegas y da Costa, 2000](#)). Con todo, tal como ha demostrado este estudio una vez más, en Portugal se viene constatando sistemáticamente la existencia de representaciones sociales más igualitarias en cuanto al reparto de responsabilidades que en otros países del sur de Europa. Si observamos los indicadores del [EIGE \(2023\)](#) que miden las creencias sobre las actitudes y los roles de hombres y mujeres en relación con el cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas no remuneradas en la UE-27 en 2022, vemos que, en lo que se refiere

a la medición directa del reparto equitativo de las responsabilidades domésticas, Portugal (66,8%) se sitúa en porcentajes muy similares a la registrados en la región de Cávado objeto de análisis en este trabajo (65,5%) y presentándose inmediatamente detrás de España (68,9%) en lo que respecta al acuerdo total, a cierta distancia de Italia y Grecia (54,3% y 51,5%, respectivamente). Con relación a las representaciones sociales, pueden distinguirse dos bloques en el sur de Europa: mientras que el primero se encuentra por encima de la media de la UE-27 (57,2%), el segundo se encuentra por debajo. Las representaciones, aunque no se manifiestan de forma automática ni en proporciones idénticas —como también se ha constatado en este estudio al medir las prácticas de la región de Cávado (Barroso et al., 2024)— se reflejarían al menos parcialmente en dichas prácticas, a la luz de la evolución registrada en Portugal (todavía insuficiente) en la dimensión «Tiempo» del Índice EIGE, que ha pasado del 47,5% en 2022 al 67,8% en 2024 (EIGE, 2024). Pese a ello, los hombres portugueses, a diferencia de los españoles, muestran un menor acuerdo en esta dimensión que las mujeres italianas y griegas (EIGE, 2023), lo que demuestra la relevancia del género en este tipo de análisis. Un análisis que adquiere mayor complejidad al considerar también las actitudes no lineales de las nuevas generaciones masculinas, ya señaladas en este estudio.

En consecuencia, el debate en torno a las actitudes y los roles de género mantiene su vigencia y relevancia, al tiempo que se impone la necesidad de seguir actuando, especialmente en lo relativo a las políticas de promoción de la igualdad de género. Estas políticas se encuentran actualmente amenazadas por el auge de la reacción contra las cuestiones de género en Europa (Benpeza, 2025). En el sur de Europa se observan dos trayectorias diferenciadas: por un lado, se detecta una continuidad en las inversiones en este ámbito tanto en España como en Portugal, mientras que, por otro, en Italia y Grecia se identifica una situación más incierta por lo que respecta a la inversión. Una diferencia, sin embargo, que algunos índices (como los del EIGE) aún no reflejan plenamente. En cambio, en la clasificación del Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial, Portugal se sitúa en el puesto 17, lo que supone un avance de 15 puestos, mientras que Italia ocupa la posición 87, con un descenso de ocho puestos (Foro Económico Mundial [FEM], 2024). Además, no podemos ignorar la complejidad de la dinámica de las representaciones y prácticas de igualdad de género en cada país, que se ven afectadas por la dinámica del desarrollo, la política y la economía, en particular las crisis.

Nuestro estudio pone claramente de manifiesto que, a pesar de la existencia de una tendencia hacia actitudes igualitarias, persiste una necesidad creciente de desarrollar políticas públicas que incorporen a los hombres como eje central de sus enfoques, ya que son ellos los que siguen presentando actitudes menos igualitarias. En este sentido, es preciso prestar especial atención a las políticas educativas, dada la resistencia de los hombres más jóvenes a adoptar los valores igualitarios y los efectos de la formación en la promoción de la igualdad de género entre los hombres. El entorno educativo ha de mantener y fortalecer su papel en la promoción de la igualdad de género, especialmente en una coyuntura caracterizada por desafíos y reacciones contrarias. Del mismo modo, es esencial orientar el desarrollo de las políticas en función de las características sociodemográficas de sus destinatarios/as y a partir de un conocimiento directo de los contextos geográficos de aplicación.

Este estudio abre nuevas vías para futuras investigaciones, reconociendo, no obstante, algunas limitaciones que conviene tener en cuenta. En primer lugar, dado que se centra en las personas empleadas en la administración pública local de una región concreta de Portugal, los resultados están vinculados al contexto y deben interpretarse con cautela en caso de que se apliquen a otros sectores o a otras áreas con características institucionales y culturales diferentes. En segundo lugar, consideramos que nuestros datos son susceptibles de ser analizados y ampliados en el futuro mediante enfoques multivariantes.



## FINANCIACIÓN

Esta investigación ha contado con el apoyo económico del proyecto Cávado+Igual, con una dotación de fondos procedentes del EEE 2014-2021 [EEA Grants/2021/OC5A3]. La Comunidad de Madrid ha proporcionado respaldo financiero para la traducción al español, a través de la financiación del programa César Nombela 2024-T1/PH-HUM-31573.

## AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a todos/as los/as trabajadores/as que han participado en este estudio, así como al equipo responsable del proyecto, cuya colaboración ha sido de gran utilidad en la selección de las personas participantes y la aplicación de la encuesta.

## Declaración de uso de IA

Las autoras declaran no haber utilizado IA en el presente artículo.

## References

- Abou-Chadi, T. (2024). A gendered far-right wave among young voters in Western Europe? *European Journal of Politics and Gender*. <https://doi.org/10.1332/25151088Y2024D000000065>
- Abrantes, P. (2016). A educação em Portugal: Princípios e fundamentos constitucionais. *Sociologia, Problemas e Práticas* (special issue), 23-32. <https://doi.org/10.7458/SPP2016NE10348>
- Alonso, A., Ciccía, R., y Lombardo, E. (2023). A Southern European model? Gender regime change in Italy and Spain. *Women's Studies International Forum*, 98, 102737. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102737>
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: a construção social da diferença*. Afrontamento.
- Amâncio, L., y Correia, R. B. (2019). Em busca da igualdade: Percepção de justiça e divisão do trabalho doméstico – mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (90), 77-94. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015529>
- Barroso, M. M., Saleiro, S. P., y Silva, S. F. (2024). Pandemia e conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar: O caso da Comunidade Intermunicipal do Cávado. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (104), 107-129. <https://doi.org/10.7458/SPP202410431767>
- Benpeza, S. (2025). “The West Is (Not) the Best” – Anti-Gender Narratives and Queer-Feminist Struggles in Greece. *Feminist Critique: East European Journal of Feminist and Queer Studies*, (6), 7-26. <https://doi.org/10.52323/098786>

- Blair-Loy, M., Hochschild, A., Pugh, A. J., Williams, J. C., y Hartmann, H. (2015). Stability and transformation in gender, work, and family: insights from *the second shift* for the next quarter century. *Community, Work & Family*, 18(4), 435-454. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1080664>
- Boehnke, M. (2011). Gender Role Attitudes around the Globe: Egalitarian vs. Traditional Views. *Asian Journal of Social Science*, 39(1), 57-74. <https://doi.org/10.1163/156853111X554438>
- Burchell, B. J. (1996). Gender Segregation, Size of Workplace and the Public Sector. *Gender, Work & Organization*, 3(4), 227-235. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1996.tb00062.x>
- Carbonell, J. (2025). *From provider to precarious: How young men's economic decline fuels the anti-feminist backlash*. Discussion paper European Politics and Institutions Programme. Discussion Paper. European Policy Centre. [https://epc-web-s3.s3.amazonaws.com/content/From\\_Precarious\\_to\\_Provider.pdf](https://epc-web-s3.s3.amazonaws.com/content/From_Precarious_to_Provider.pdf)
- Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., y Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. *Performance Improvement*, 56(10), 15-23. <https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- CIM Cávado (2024). *Comunidade Intermunicipal do Cávado. Apresentação*. CIM Cávado. <https://www.cimcavado.pt/cim-cavado/>
- Clark, L. A., y Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
- Connell, R. (2006). The Experience of Gender Change in Public Sector Organizations. *Gender, Work and Organization*, 13(5), 435-452. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x>
- Coron, C. (2020). What does “gender equality” mean? Social representations of gender equality in the workplace among French workers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(8), 825-847. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2019-0185>
- Cunha, V., y Atalaia, S. (2019). The gender(ed) division of labour in Europe: Patterns of practices in 18 EU countries. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (90), 113-137. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015526>
- Cunha, V., Atalaia, S., y Wall, K. (2017). *Policy Brief II. Men and Parental Leaves: Legal Framework, Attitudes and Practices*. ICS and CITE. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/31937>
- DeepL SE (2025). *DeepL Translate* [Large language model]. <https://www.deepl.com/en/translator>
- Direção Geral de Administração e Emprego Público [DGAEP]. (2023). *Estatísticas de emprego público*. Direção Geral de Administração e Emprego Público. [https://www.dgaep.gov.pt///upload/DIOEP/2023/BOEP24/DGAEP-DIOEP\\_BOEP\\_24\\_20230627.pdf](https://www.dgaep.gov.pt///upload/DIOEP/2023/BOEP24/DGAEP-DIOEP_BOEP_24_20230627.pdf)
- Du, H., Xiao, Y., y Zhao, L. (2021). Education and gender role attitudes. *Journal of Population Economics*, 34(2), 475-513. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00793-3>
- European Institute for Gender Equality [EIGE] (2022a). *Living conditions. Care responsibilities*. [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta\\_livcond/ta\\_livcond\\_care](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta_livcond/ta_livcond_care)
- EIGE. (2022b). *Gender Equality Index 2022*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

- EIGE. (2023). *Living conditions. Care responsibilities*. [dataset]. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta\\_livcond/ta\\_livcond\\_care](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta_livcond/ta_livcond_care)
- EIGE. (2024). Gender Equality Index 2024. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
- Escobedo, A., y Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: Continuities and changes. *Community, Work & Family*, 18(2), 218-235. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>
- European Social Survey [ESS] (2004). European Social Survey. *ESS2—Integrated file, edition 3.6 (Italy not included)* [dataset]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. [https://doi.org/10.21338/ESS2E03\\_6](https://doi.org/10.21338/ESS2E03_6)
- European Commission. Directorate General for Justice and Consumers. (2017). *Gender equality 2017*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/431877>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound]. (2020). *Working conditions in sectors*. Publications Office. <https://doi.org/10.2806/024695>
- Eurostat. (2022). *Labour Force Survey. Activity rates by sex, age and citizenship*. [dataset]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_argan/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa\\_act](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argan/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_act)
- Eurostat.(2023a).*LabourForceSurvey.Part-timeemploymentandtemporarycontracts*. [dataset]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_pt\\_a/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.lfsi\\_emp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.lfsi_emp)
- Eurostat. (2023b). *Population by age, sex and educational attainment* [dataset]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/cens\\_hnelev/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/cens_hnelev/default/table?lang=en)
- Evans, A. y UNU-WIDER. (2017). *Urban change and rural continuity in gender ideologies and practices: Theorizing from Zambia* (61st ed., Vol. 2017). UNU-WIDER. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2017/285-4>
- European Values Study [EVS] (1999). European Values Study 1999—Portugal (3.0.1) [Dataset]. GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/1.11549>
- Farré, L., Felfe, C., Gonzalez, L., y Schneider, P. (2022). Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform. *Economics Working Paper Series*. Universitat Pompeu Fabra., 1812.
- Foro Económico Mundial [FEM]. (2024). Global Gender Gap Report. Insight Report June 2024. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/gender-gapreport-2024>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update* (4ta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guerreiro, M. D., y Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa. En K. Wall y L. Amâncio (Eds.), *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 129-179). Imprensa de Ciências Sociais.
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., y Puranem, B. (2022). *World Values Survey—Round seven* [dataset]. <https://doi.org/10.14281/18241.1>
- Hochschild, A. R., y Machung, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. Viking.

- INE - Statistics Portugal. (2022). *Superfície (Km<sup>2</sup>) das unidades territoriais por localização geográfica (NUTS 2013)*. INE - Statistics Portugal. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_unid\\_territorial&menuBOUI=13707095&contexto=ut&selTab=tab3&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_unid_territorial&menuBOUI=13707095&contexto=ut&selTab=tab3&xlang=pt)
- ISSP Research Group. (1988). *International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles I - ISSP 1988 (1.0.0)* [dataset]. GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/1.1700>
- ISSP Research Group. (2012). *International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012 (4.0.0)* [Dataset]. GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/1.12661>
- Khoudja, Y., y Fleischmann, F. (2018). Gender Ideology and Women's Labor Market Transitions Within Couples in the Netherlands. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1087-1106. <https://doi.org/10.1111/jomf.12510>
- Leão, T., Maia, A. S., Perelman, J., Moreno, J., Lucas, R., Dimka, J., Pereira, M., Mamelund, S.-E., Severo, M., Fraga, S., y Amaro, J. (2024). *Ter filhos afeta de forma diferente a vida pessoal e profissional de pais e mães? Livro Branco do Projeto MERIT – Motherhood Income inequality*. ISPUP. <https://www.eeagrants.gov.pt/media/6787/merit-livro-branco.pdf>
- Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. P., Lopes, M., y Múrias, C. (2016). *Guide for the integration of the gender perspective at the local level in People Management, Training and Employment*. CES – Centre for Social Studies, University of Coimbra. [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_People.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_People.pdf)
- Li, Z.-D., y Zhang, B. (2023). Family-friendly policy evolution: A bibliometric study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 303. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01784-x>
- Lietzmann, T., y Frodermann, C. (2023). Gender Role Attitudes and Labour Market Behaviours: Do Attitudes Contribute to Gender Differences in Employment in Germany? *Work, Employment and Society*, 37(2), 373-393. <https://doi.org/10.1177/09500170211011318>
- Marques, S. R., Casaca, S. F., y Arcanjo, M. (2021). Work–Family Articulation Policies in Portugal and Gender Equality: Advances and Challenges. *Social Sciences*, 10(4), 119. <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>
- McDaniel, A. E. (2008). Measuring Gender Egalitarianism: The Attitudinal Difference between Men and Women. *International Journal of Sociology*, 38(1), 58-80. <https://doi.org/10.2753/IJS0020-7659380103>
- Monteiro, R., Agostinho, L., y Daniel, F. (2015). Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: estruturas e representações. *Rev. Adm. Pública*, 49(2), 423-446. <https://doi.org/10.1590/0034-7612130497>
- Mora, R., y J. Ruiz-Castillo (2004). Gender segregation by occupations in the public and the private sector. The case of Spain. *Investigaciones Económicas*, 28(3), 399-428. <https://www.fundacionsepi.es/investigacion/revistas/paperArchive/Sep2004/v28i3a1.pdf>
- Organization for Economic Co-Operation and Development [OECD]. (2023). *Social Institutions and Gender Index* [dataset]. <https://doi.org/10.1787/33beb96e-en>
- Pandey, U. C., y Kumar, C. (2021). Gender Equality and Equity in Urban Areas. En W. Leal Filho, A. M. Azul, L. Brandli, P. G. Özuyar, y T. Wall (Eds.), *Sustainable Cities and Communities* (pp. 1-10). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71061-7\\_4-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71061-7_4-1)

- Perista, H., Cardoso, A., Brázio, A., Abrantes, M., Perista, P., y Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief*. CESIS-CITE. [https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/02/INUT\\_Policy\\_Brief.pdf](https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/02/INUT_Policy_Brief.pdf)
- Pfau-Effinger, B. (2023). Theorizing the Role of Culture and Family Policy for Women's Employment Behavior. En M. Daly, B. Pfau-Effinger, N. Gilbert, y D. J. Besharov (Eds.), *The Oxford Handbook of Family Policy* (1ra ed., pp. 224-242). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhpb/9780197518151.013.11>
- Preston, A. (2023). Changing gender role attitudes and the changing gender gap in labour force participation. *Journal of Industrial Relations*, 65(5), 562-590. <https://doi.org/10.1177/00221856231177118>
- Ramos, V., Rodrigues, L. B., y Correia, R. B. (2019). Atitudes face à divisão do trabalho familiar em Portugal em 2002 e 2014: Mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (90), 95-112. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015528>
- Rashmi, K., y Kataria, A. (2022). Work-life balance: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Reis, E. (2001). *Estatística multivariada aplicada* (2. ed. rev. aum). Sílabo.
- Resolution of the Council of Ministers 49/97 (March 24th). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/49-1997-526583>
- Resolution of the Council of Ministers, 61/2018 (May 21st). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
- Rivera-Garrido, N. (2022). Can education reduce traditional gender role attitudes? *Economics of Education Review*, 89, 102261. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2022.102261>
- Rodrigues, L. B., Cunha, V., y Wall, K. (2015). *Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. (Policy Brief I)*. ICS and CITE.
- Saleiro, S. P., y Sales Oliveira, C. (2018). Desigualdades de (cis e trans)género: Portugal no contexto europeu. En R. M. do Carmo, J. Sebastião, J. Azevedo, S. da C. Martins, y A. F. da Costa (Eds.), *Desigualdades sociais: Portugal e a Europa* (1ra edición, pp. 131-148). Editora Mundos Sociais.
- Stone, P. (2007). *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520941793>
- Stone, P., y Lovejoy, M. (2021). *Opting back in: What really happens when mothers go back to work*. University of California Press.
- Tavora, I., y Rubery, J. (2013). Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 221-237. <https://doi.org/10.1177/0959680113493374>
- Torres, A., Coelho, B., y Cabrita, M. (2013). Bridge over troubled waters. Family, gender and welfare in Portugal in the European context. *European Societies*, 15(4), 535-556. <https://doi.org/10.1080/14616696.2013.836403>
- Viegas, J. M. L., y da Costa, A. F. (2000). *Crossroads to modernity: Contemporary Portuguese society*. Celta Editora.

- Wall, K., y Amâncio, L. (Eds.). (2007). *Família e género em Portugal e na Europa* (2nd edition). ICS, Imprensa de Ciências Sociais: Distribuição, HT.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L. B., Correia, R., Correia, S. V., y Rosa, R. (2016). *Livro Branco. Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- World Economic Forum [WEF] (2024). *Global Gender Gap Report. Insight Report June 2024*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2024>