

Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España

Egalitarian Ideals and Traditional Plans: Analysis of First-Time Parents in Spain

Paco Abril, Patricia Amigot, Carmen Botía-Morillas, Marta Domínguez-Folgueras, María José González, Teresa Jurado-Guerrero, Irene Lapuerta, Teresa Martín-García, Jordi Monferrer y Marta Seiz

Palabras clave

- Cuidado de los hijos
- Igualdad de género
- Ingresos
- Maternidad
- Pareja
- Paternidad
- Trayectorias laborales

Key words

- Child Care
- Gender Equality
- Income
- Motherhood
- Couple
- Paternity
- Work Career

Resumen

Esta investigación analiza los planes de cuidado del primer hijo en parejas, indagando en cómo influyen los ideales de maternidad/paternidad, las actitudes de género y las limitaciones institucionales en el proyecto de cuidado del bebé. El estudio se basa en una muestra de 68 parejas de doble ingreso que esperaban su primer hijo en el año 2011. El análisis revela que gran parte de las parejas aspira a que ambos cónyuges continúen trabajando después del parto. Sin embargo, en el caso de prever dificultades de conciliación, siguen siendo las mujeres quienes manifiestan una mayor predisposición a adaptar su vida laboral a las necesidades del menor, desarrollando en gran medida “preferencias adaptativas”.

Abstract

This study analyses childcare plans among first-time parents, examining how gender attitudes, parenthood ideals and institutional limitations influence childcare plans. It is based on a sample of 68 dual-earner couples who were expecting their first child in 2011. The analysis reveals that most couples aim to maintain a dual-earner model after the transition to parenthood. However, when difficulties balancing work and family are anticipated, women continue to reveal a greater predisposition to develop “adaptive preferences” to meet childcare needs.

Cómo citar

Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía, Carmen; Domínguez-Folgueras, Marta; González, María José; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi y Seiz, Marta (2015). «Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 3-22. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>)

Paco Abril: Universitat de Girona/Universitat Oberta de Catalunya | pabril@uoc.edu

Patricia Amigot: Universidad Pública de Navarra | patricia.amigot@unavarra.es

Carmen Botía-Morillas: Universidad Pablo de Olavide | carmenbotia@upo.es

Marta Domínguez-Folgueras: Sciences Po, OSC | marta.dominguezfollgueras@sciences-po.fr

María José González: Universitat Pompeu Fabra | mjose.gonzalez@upf.edu

Teresa Jurado-Guerrero: Universidad Nacional de Educación a Distancia | tjurado@poli.uned.es

Irene Lapuerta: Universidad Pública de Navarra | irene.lapuerta@unavarra.es

Teresa Martín-García: Consejo Superior de Investigaciones Científicas | teresa.martin@cchs.csic.es

Jordi Monferrer: Universidad a Distancia de Madrid | jordimanel.monferrer@udima.es

Marta Seiz: Consejo Superior de Investigaciones Científicas | marta.seiz@cchs.csic.es

INTRODUCCIÓN¹

Esta investigación parte de una paradoja actual en el contexto español. Las nuevas generaciones de parejas, en proceso de formación familiar, muestran actitudes de género muy igualitarias en cuanto a la división del trabajo en diferentes encuestas representativas (Naldini y Jurado, 2013), pero la realidad del reparto del trabajo no remunerado está aún muy marcada por el género (Domínguez, 2010) y es una fuente de conflicto e insatisfacción conyugal (Meil, 2005). El cuidado de los hijos también sigue recayendo más sobre las mujeres, como muestra el desigual disfrute de las licencias parentales (Lapuerta *et al.*, 2011). ¿Cómo se puede explicar esta discrepancia entre unos ideales familiares igualitarios y la persistencia de una realidad familiar fuertemente marcada por el género? Según muestran recientes estudios europeos y americanos, la transición al primer hijo constituye el periodo en el que se agudizan las desigualdades de género en la pareja (Fox, 2009; Kühnert, 2011; Schober, 2011; Grunow *et al.*, 2012) y sería, por tanto, clave para entender esta discrepancia entre ideales y realidad. En España existen aún pocos estudios sobre cómo la llegada del primer hijo cambia las relaciones de género en la pareja heterosexual (Botía-Morillas 2011). Este artículo se entiende como una aportación para empezar a llenar este vacío respecto al contexto español.

Este estudio cualitativo tiene como objetivo analizar los ideales y planes de cuidado de parejas de doble ingreso en el momento en que esperan a su primera criatura y respecto a los primeros 6 meses. El estu-

dio analiza, en concreto, los discursos de los futuros padres y madres para justificar el uso y reparto de las licencias (maternidad, paternidad, parental y reducción de jornada) y cómo estos discursos están relacionados con la situación económica y laboral de la pareja, así como con las construcciones de la maternidad/paternidad. Se han excluido, en cambio, el uso de redes familiares (abuelos) y escuelas infantiles para acotar el ámbito de estudio, ya que en los primeros seis meses, en principio, es más fácil organizar el cuidado del bebé en el seno de la pareja sin tener que acudir a ayuda externa.

El contexto español es particularmente propicio para este análisis, porque el período estudiado se caracteriza por cambios familiares, políticos y laborales muy importantes. Por un lado, hay cada vez más parejas de hecho y nacimientos fuera del matrimonio, que reflejan un profundo cambio en las actitudes y compromisos familiares. Por otro lado, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha alcanzado niveles desconocidos, ya que la tasa de empleo femenino entre los 25-49 años ha pasado del 31% en 1986 al 62% en 2012 (Eurostat, 2014). En paralelo, la crisis económica iniciada en 2008 ha afectado inicialmente más a los hombres que a las mujeres. Este contexto de gran incertidumbre laboral para muchos hombres puede dificultar arreglos familiares tradicionales de padre sustentador y madre cuidadora y quizás pueda propiciar la construcción de relaciones de género más simétricas. Por último, en 2007 se dio un cambio cualitativo en las políticas de las licencias parentales, porque se concedió por primera vez un permiso exclusivamente para el padre, que ha sido muy bien aceptado por los nuevos padres (Romero-Balsas, 2012).

El trabajo se ha organizado en tres grandes apartados: el marco teórico, el diseño de la investigación y los resultados en cuanto a los planes de uso de las diferentes licencias parentales disponibles.

¹ La investigación ha recibido el apoyo del Ministerio de Ciencia e Innovación (proyecto CSO2010-17811/SOCI), el Instituto de la Mujer (Ref. 43/09), el CIS (Programa de ayudas a la investigación en Ciencia Política y Sociología) y el Instituto Juan March (ayudas a la investigación).

MARCO TEÓRICO: LAS ESTRATEGIAS DE CUIDADO DE LOS PADRES TRABAJADORES

Para entender las estrategias de cuidado de padres y madres en parejas de doble ingreso es fundamental, en primer lugar, examinar cómo piensan organizar los cuidados antes de que nazca la criatura. En este sentido, es esencial considerar qué papel juegan los ideales acerca de la dedicación al empleo y al cuidado, cómo estas ideas se articulan con los planes acerca de qué cónyuge cuidará más y, por último, de qué manera se ven afectados los empleos de ambos miembros de la pareja. En esta fase del ciclo vital se cruzan por primera vez ideas y decisiones sobre el papel del hombre y de la mujer dentro de una pareja con las concepciones y anticipaciones de cómo desempeñar correctamente el rol de padre y de madre. Por lo tanto, es en esta intersección de, por un lado, las relaciones hombre y mujer dentro de la pareja y, por el otro, las relaciones padre-hijo y madre-hijo, donde hay que centrar la atención a la hora de analizar las estrategias de cuidado.

El hecho de que ambos miembros de la pareja tengan un empleo no significa que este sea siempre equiparable. Pueden existir diferencias significativas en las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres, como indica la brecha salarial y las escalas ocupacionales que estadísticamente ubican a los hombres en mejores posiciones que a las mujeres (INE, 2010). En consecuencia, la división del trabajo entre hombres y mujeres en la pareja puede concebirse como el resultado de una negociación basada en los diferentes recursos relativos de cada cual (Blood y Wolfe, 1960). Desde esta perspectiva los recursos económicos, en particular los ingresos con que cuenta cada miembro de la pareja, se convierten en «recursos de poder» dentro de la familia: el cónyuge con más poder pasa a ser el sustentador principal de la familia y quien toma las decisiones importan-

tes, mientras que el otro, generalmente la mujer, queda en una posición de dependencia económica. En base a estas diferencias de recursos, las parejas negociarían acuerdos acerca de cómo conciliar empleo y cuidado. La cuestión sobre la influencia de los recursos relativos es muy relevante en la actualidad, ya que sacrificar la propia independencia económica por el bien de la familia puede acarrear serios problemas a largo plazo en los casos de ruptura conyugal, de desempleo del sustentador principal o de viudedad.

Con todo, la teoría económica no puede explicar plenamente las estrategias que adoptan las parejas, ya que la familia es un ámbito que se rige no solo por consideraciones económicas y estrategias de eficiencia, sino también por actitudes e intercambios altruistas y por relaciones basadas en el don y el amor (Godbout, 1998). Las parejas están además inmersas en contextos institucionales y culturales que establecen y marcan como deseables y «normales» determinadas formas de actuación (Pfau-Effinger, 2005). Esto último no significa que la socialización diferencial de hombres y mujeres sea necesariamente el factor determinante para entender la tradicionalización de las parejas cuando llega su primer/a hijo/a. La división del trabajo es una práctica social que se crea y reconstruye continuamente de acuerdo con los roles y estereotipos de género que dominan en los contextos en donde se mueven los actores. Esta perspectiva de la construcción de roles de género (véase, por ejemplo, West y Zimmerman, 1987) resalta el componente activo y reflexivo de la diferenciación de pautas de comportamiento según género.

Barbara Risman (1999) propone un enfoque teórico multinivel en el que interrelaciona el contexto institucional y las características de los miembros de la pareja. El contexto institucional influye, al menos, de tres formas en los planes de cuidados de las parejas: ofreciendo incentivos o desincentivos,

creando más o menos oportunidades y estableciendo referencias de tipo cultural. Por ejemplo, las políticas sociales dirigidas a las familias y los modelos familiares apoyados públicamente dan forma a la estructura de oportunidades que encuentran las mujeres. Las políticas tienen además un carácter simbólico, porque se basan en determinados modelos familiares y de género. Si las políticas públicas parten de atribuir los cuidados a uno de los dos cónyuges en detrimento del otro, esto reforzará y legitimará una división del trabajo tradicional y asimétrica. De hecho, los diseños institucionales suelen albergar ideas implícitas sobre la división de los cuidados según género (Sainsbury, 1996). Por ejemplo, el simple hecho de que existan permisos pagados más largos para las madres que para los padres ya está marcando y reforzando un reparto asimétrico de los cuidados de los recién nacidos.

Del marco teórico expuesto se desprenden diferentes hipótesis para este estudio, que se circunscriben a las decisiones más inmediatas que tienen que adoptar las parejas, es decir, cómo cuidar al recién nacido durante sus primeros meses de vida. En primer lugar, cabe esperar que los planes de cuidado dependan en gran medida de los recursos (económicos, sociales o culturales) de cada miembro de la pareja, así como de sus actitudes de género (por ejemplo, la preferencia explícita por la corresponsabilidad en los cuidados). Por lo tanto, es de suponer que en las parejas en que ambos expresan valores igualitarios y disponen de recursos similares (económicos o educativos) se diseñarán planes de cuidado más igualitarios y corresponsables. En segundo lugar, es posible que el contexto laboral e institucional (en este caso las licencias parentales) determine en gran medida las decisiones sobre la atención al menor, porque las parejas simplemente se adaptan a las posibilidades que marca el sistema de licencias parentales español. En contraposición con la teoría de las preferencias de Catherine Hakim (2006), se-

gún la cual las mujeres tienen la posibilidad real de elegir entre la familia y el mercado de trabajo siguiendo sus preferencias, esta última hipótesis se inspira en el concepto de «preferencias adaptativas» de Mary Leahy y James Doughney (2006). Estos autores muestran cómo la cultura, el mercado laboral y las políticas empujan a las mujeres y a los hombres en diferentes direcciones y estos acaban alineando o adaptando sus preferencias a estos contextos.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio está basado en una muestra de 68 parejas de contextos urbanos entrevistadas entre marzo de 2011 y enero de 2012. Las entrevistas se realizaron siguiendo un guión temático y un protocolo particular. Este último consistió en los siguientes pasos: primero se entrevistó a uno de los miembros de la pareja para recabar información y opiniones sobre su trayectoria y situación laboral, así como sobre sus ideales de cuidados. Después se procedió del mismo modo con el otro miembro, utilizando el mismo guión, y finalmente se realizó otra entrevista a los dos juntos para preguntarles por su trayectoria de pareja, la división de tareas domésticas y los planes de cuidados del bebé. Las entrevistas —las dos individuales y la conjunta— tuvieron una duración total aproximada de 1 hora y 30 minutos, fueron llevadas a cabo por un/a único/a entrevistador/a y se realizaron únicamente en el caso de que ambos miembros de la pareja manifestaran estar plenamente de acuerdo en participar en el proyecto. Este diseño permite triangular los discursos de «ella», los de «él» y los de «ambos».

Para estudiar los ideales de ambos miembros de la pareja se han analizado los discursos en reacción a las preguntas sobre cuál sería el ideal con respecto a la dedicación al empleo en el futuro, al cuidado de la criatura y cómo les gustaría que se implicase su pareja (todo ello recogido en las entrevistas in-

dividuales). Los planes sobre el disfrute o no de las posibles licencias parentales (de maternidad, de paternidad, de lactancia, excedencia y reducción de jornada) los describieron ambos miembros de la pareja en la entrevista conjunta, aunque a veces anticipaban algunas cuestiones en la individual.

El proceso de captación de parejas se realizó mayoritariamente en centros médicos y centros de salud y, en particular, en los cursos de preparación al parto impartidos por matronas. Algunas de ellas se realizaron también a través de redes sociales. La muestra está compuesta por parejas de doble ingreso (ambos miembros de la pareja empleados a tiempo completo), a excepción de 18 personas desempleadas con subsidio de paro. Las mujeres estaban embarazadas de su primer hijo en el momento de la entrevista y tenían una edad media de 35 años. Como se puede observar en la tabla del anexo 1, la muestra incluye a personas de diferentes niveles educativos, aunque predominan los universitarios; de diferentes niveles de ingresos y parejas con variaciones en los recursos relativos².

RESULTADOS: IDEALES Y PLANES DE CUIDADO Y EMPLEO

En el momento de la entrevista, no todas las parejas han adoptado una decisión final respecto al plan de cuidado infantil, aunque han pensado en distintas alternativas. Dos ideas en particular se revelan comunes en las parejas de la muestra. En primer lugar, la mayor parte da por sentado el modelo de pareja basado en dos ingresos y, en consecuencia, la mayoría de las madres planean reincorporarse a sus empleos tan pronto como finalice el periodo de licencias remuneradas, entre cuatro y seis meses tras el nacimiento del

bebé. En segundo lugar, en muchos casos ha sido difícil para las parejas separar sus planes ideales sobre el cuidado infantil de los planes más realistas. En el siguiente epígrafe se discuten las restricciones explícitas (recogidas en las críticas a la política familiar) e implícitas (reflejadas en expresiones de preocupación sobre las consecuencias de ciertas elecciones) que justifican, en parte, las estrategias futuras para atender a los hijos/as.

Licencias por maternidad y paternidad

El contexto español ofrece permisos bien remunerados durante un tiempo breve y después se puede elegir entre excedencias no remuneradas o la posibilidad de reducir la jornada laboral (Escobedo y Wall, 2011). Casi todas las parejas de nuestro estudio tienen derecho a las licencias por maternidad y paternidad³. La mayoría de las mujeres planean disfrutar de todo el tiempo remunerado disponible fuera del trabajo —de 4 a 6 meses— y solo 6 futuras madres prevén transferir parte del permiso por maternidad a sus parejas. Las entrevistadas que trabajan en sectores laborales más feminizados o en el sector público tienen mayores facilidades para compactar el mayor tiempo posible tras el nacimiento que las empleadas en el sector privado o en sectores más masculinizados. Esto implica juntar las 16 semanas de permiso por maternidad, los 20 días de lactancia y

² El guión de las entrevistas y los detalles sobre la metodología se encuentran disponibles on-line (véase: <http://transparent.upf.edu/>).

³ Según el sistema español de licencias parentales, las madres tienen derecho a un *permiso de maternidad* de 16 semanas, de las cuales 10 pueden transferirlas al padre. Los padres tienen derecho a 15 días de *permiso de paternidad* si son empleados o 13 días si son autónomos. Los dos padres también tienen derecho a una *excedencia o permisos no remunerados para cuidar a los hijos* (con la excepción de los autónomos) por una duración máxima de 3 años desde el nacimiento. En algunas Comunidades Autónomas las excedencias se remuneran (Lapuerta 2013), pero esto no se aplica a ninguna de las parejas entrevistadas. Finalmente, padres y madres tienen derecho a permisos a tiempo parcial (*reducción de jornada laboral*) para cuidar a los hijos, con la reducción salarial correspondiente.

el mes aproximado de vacaciones anuales. De este modo, la madre puede disponer de un periodo de prácticamente medio año para dedicarse al cuidado del bebé, a no ser que este sea ampliado en el marco de los convenios colectivos de la empresa o el sector de actividad⁴. Desde el año 2007, los padres trabajadores tienen derecho a 13 días de permiso por paternidad, más 2 días adicionales en el caso de los trabajadores por cuenta ajena. La mayoría de los padres tienen la intención de utilizar estos días de permiso y muchos planean además ampliar este periodo sumándole las vacaciones anuales; lo que da lugar a un mes o mes y medio para dedicarse al cuidado del bebé. Solo seis hombres barajan la posibilidad de disfrutar de la parte transferible del permiso de maternidad. Algunos hombres se encuentran en situaciones laborales tan precarias que no tienen derecho a utilizar ningún tipo de licencia parental ni una reducción de jornada: la principal preocupación de estos individuos es mantener sus ingresos y garantizar un modo de vida para sus familias.

Entre los hombres empleados, también se observa un grupo (14 individuos) que piensa que no puede permitirse disfrutar del permiso de paternidad, a pesar de tener derecho legal al mismo, o que rechaza la idea de utilizar los 15 días de licencia parental haciendo alusión a sus obligaciones laborales. En esta categoría dominan los autónomos (8 hombres), que legalmente tienen derecho a disfrutar de dicho permiso pero no suelen considerarlo una opción viable, ya que sus ingresos no son compensados al 100%. Los hombres restantes dentro de este grupo (6 individuos) tienen un trabajo por cuenta aje-

na y utilizan distintos argumentos para justificar su previsiblemente baja participación en el cuidado del niño/a. Algunos hacen mención a condiciones laborales desfavorables, como largas jornadas de trabajo o un contrato eventual. Tres hombres con altos ingresos y posiciones directivas no creen poder faltar siquiera 15 días al trabajo, lo que va acompañado de una fuerte orientación hacia el mismo. Un futuro padre que tiene un empleo con mucha flexibilidad, que le permite trabajar desde casa, tampoco ve necesario realizar el trámite de pedir el permiso de paternidad. Finalmente, hay dos hombres que tienen trabajos muy precarios, por lo que no ven conveniente disfrutar de esta licencia.

Con respecto al marco teórico de partida, es particularmente interesante destacar que algunos hombres optan por comportamientos de género tradicionales a pesar de disponer de recursos en términos de tiempo, o de contar con una situación económica y laboral favorable al uso de la licencia de paternidad. Como se ha señalado, este es sobre todo el caso de futuros padres con un elevado estatus ocupacional y una fuerte orientación hacia el empleo, que explícitamente rechazan disfrutar de un derecho social del que disponen.

Excedencias por cuidado de hijo y reducción de jornada

Pocas personas planean utilizar excedencias prolongadas —y en particular, de la excedencia por cuidado de hijos disponible hasta que el niño haya cumplido los tres años de edad— en nuestra muestra, puesto que dicha excedencia no comporta compensación salarial. Sin embargo, en muchos casos las mujeres sí consideran la opción de acogerse a una reducción de jornada por guarda legal con la consiguiente reducción de sueldo. Esta alternativa se percibe como la única manera de disponer de tiempo para el cuidado en entornos laborales poco favorables al equilibrio entre el empleo y la vida familiar; a menudo

⁴ La Generalitat de Cataluña, por ejemplo, implementó medidas específicas que permitían a sus trabajadores disfrutar de una licencia parental retribuida durante prácticamente el primer año. Este tipo de medidas complementarias existen en otras administraciones públicas como, por ejemplo, la Junta de Andalucía, cuyos trabajadores pueden disfrutar de cuatro semanas adicionales de permiso.

caracterizados por largas jornadas y horarios complicados. Para la mayoría de las parejas, en vista de los constreñimientos institucionales y la necesidad de dedicar tiempo a sus hijos, resulta necesario que al menos uno de los padres reduzca su jornada laboral; sea a través una reducción de jornada, del empleo a tiempo parcial, de un cambio de turnos o de una adaptación de las horas de trabajo.

En la muestra analizada es más común que sean las mujeres quienes se planteen solicitar una reducción de jornada, si bien esta decisión no siempre se pone en relación con la dimensión de género de forma explícita. Algunas parejas recurren a argumentos puramente monetarios que vienen a ser un reflejo de determinadas teorías económicas por las que, según la lógica de los «recursos relativos», cuando las mujeres tienen empleos de menor remuneración, se considera más racional que sean ellas quienes mantengan un menor grado de implicación en el mercado de trabajo; al menos durante un tiempo. En el caso de Marta, por ejemplo, destaca su fuerte orientación hacia el empleo, aunque actualmente está desempeñando un puesto que ella considera «con escasas perspectivas profesionales» pero que le permitirá trabajar a tiempo parcial si así lo desea. Su marido, Ricardo, ocupa un cargo directivo y tiene ingresos muy superiores, por lo que ella encuentra natural asumir una mayor dedicación de tiempo al cuidado. Tal y como ella lo expresa:

MARTA: Desde el primer momento hemos estado de acuerdo en que [...] si decides tener hijos, tienes que tener tiempo. Y entonces es un tema logístico y económico. Si él [...] si su sueldo es mayor, pues está claro quién tiene que reducir jornada y aquí no es ni feminismo, ni machismo ni... ni historias raras.

[Marta tiene estudios universitarios, pareja nº 63 en anexo.]

Excepto cuando los entrevistados están empleados en el sector público, lo habitual

es que estos asuman que una disminución de su participación laboral conlleve consecuencias negativas para su carrera profesional. Curiosamente, en aquellas parejas en las que ambos tienen las mismas restricciones laborales, los hombres son menos proclives que las mujeres a introducir cambios en su vida laboral, evitando así penalizaciones. Esto sugiere que el contexto laboral por sí solo no es suficiente para explicar la mayor propensión de las mujeres a reducir su jornada laboral. También revela que las madres que planean solicitar una reducción de jornada no siempre tienen en cuenta la lógica de los recursos económicos en la pareja.

Entre los hombres se observa una conjunción de factores individuales y contextuales que explican que la mayoría no considere oportuno solicitar una excedencia o una reducción de jornada. Una fuerte orientación hacia el trabajo, el miedo a posibles penalizaciones en el ámbito laboral y el deseo de mostrar compromiso con el empleo —sobre todo en tiempos de incertidumbre económica— son factores que refuerzan el rol tradicional del hombre como sustentador principal de la familia. Muchas de las mujeres de la muestra expresan esta misma preocupación pero planean, no obstante, maximizar el tiempo disponible fuera del trabajo. Cuando las madres trabajan en sectores particularmente feminizados, las parejas perciben que está más legitimado que ellas hagan uso de las licencias parentales, asumiendo que la penalización a la que se enfrentarán será menor. Para quienes ocupan puestos de elevada exigencia o trabajan en sectores típicamente masculinos, se anticipa que los costes a pagar por acogerse a este derecho serán mayores. Las parejas anticipan una valoración de lo que sus compañeros y superiores pueden pensar al respecto, y tanto hombres como mujeres coinciden en que reducir la dedicación temporal al empleo se interpreta como una falta de compromiso profesional. Con todo, hay consenso general en torno a la idea de que la sociedad está más acostumbrada a que sean las muje-

res, y no los hombres, quienes disminuyan dicha dedicación. Esta línea de razonamiento termina por volverse circular: como la mayoría de las mujeres reducen su participación laboral después del embarazo, las empresas esperan que lo hagan. Como resultado de esa previsión, las mujeres se enfrentan a consecuencias laborales negativas, lo que las lleva a comportarse exactamente como se espera de ellas: reduciendo su dedicación al empleo o resignándose a la penalización. El caso de Rosa, una mujer con una fuerte orientación profesional que trabaja en un sector muy masculinizado, es claramente ilustrativo al respecto. Rosa está casada con José, que ocupa un puesto similar aunque percibe menores ingresos. Ella tuvo que pasar un periodo de baja por incapacidad temporal durante el embarazo y cree que va a ser penalizada en su entorno laboral por este motivo. Tanto José como Rosa consideran que la carrera de esta última ya se ha visto perjudicada, por lo que han decidido que será ella quien reduzca su horario de trabajo. Esta decisión permitirá que al menos uno de ellos, José, pueda proteger su carrera profesional, que permanece intacta.

ROSA: Pero de perdidos al río, ¿sabes? Lo hemos hablado [...], yo ya me la he jugado hasta cierto punto, porque siempre... pues eso, si te surge un problema en el embarazo, como el mío, que te tienes que coger la baja antes, o luego, sobre todo pues [...] las semanas que tienes de obligación de baja maternal, en un trabajo como el mío al final tienes unas consecuencias, ¿sabes? [...] Entonces, pues ya de perdidos al río, ¿no?

[Rosa tiene estudios universitarios, nº 48.]

En otros casos, la decisión por parte de las mujeres de reducir su dedicación temporal al empleo responde a la sensación de que han alcanzado un «techo de cristal» en el trabajo y no tienen posibilidades de ascenso o mejora en el mundo laboral. Esta percepción hace que conciben su trabajo como meramente instrumental y les resulte legítimo dejar de invertir tanto tiempo en el mercado laboral. Tal

decisión se ve en ocasiones reforzada por un mayor grado de dedicación al trabajo por parte de sus parejas, o por la idea de que el trabajo de ellos tiene un mayor potencial; tal y como ponen de manifiesto las citas anteriores relativas al caso de Rosa y José.

La mayoría de los hombres de la muestra manifiestan una mayor orientación al trabajo que las mujeres, y consideran que su trabajo es muy importante; tanto que algunos ni se plantean utilizar las dos semanas de permiso a las que tienen derecho. El discurso y la motivación de estos hombres no se ponen explícitamente en relación con la dimensión de género: la mayoría se muestra de acuerdo con que los hombres deberían reducir la jornada laboral para poder estar más tiempo con sus hijos, pero consideran que el mercado de trabajo no está adaptado para poder hacerlo y que ellos, en particular, no pueden plantearse. Asimismo, aluden en mayor medida a circunstancias específicas que no les permiten ausentarse, como puede ser el hecho de que haya varias personas en la empresa que necesiten acogerse simultáneamente a los permisos parentales. Además, muchos consideran que no son fácilmente sustituibles en sus puestos de trabajo. De nuevo, esto apunta hacia una construcción de género no siempre ligada a contextos laborales o recursos diferenciales (West y Zimmerman, 1987).

De hecho, la idea de no poder desconectar fácilmente del trabajo o de que este no podrá salir adelante adecuadamente sin su presencia es común entre los hombres —no solo entre aquellos más cualificados y en puestos directivos— y, sin embargo, es casi inexistente entre las mujeres. Esto quizá se debe a que el permiso de maternidad obligatorio facilita que las madres piensen que las empresas podrán seguir su actividad sin problema a pesar de que ellas se acojan al mismo. Por ejemplo, Helia tiene estudios universitarios, trabaja en una empresa en la que todas las trabajadoras son mujeres y puede solicitar fácilmente la reducción de jornada. Ella gana menos que su marido, Héctor, ad-

ministrativo en una empresa, y ambos consideran que la decisión tomada tiene sentido desde el punto de vista económico. Héctor tiene la posibilidad de coger sus vacaciones inmediatamente después de las dos semanas de permiso de paternidad. Podría incluso reducir su jornada laboral. Sin embargo, ha descartado ambas opciones:

HÉCTOR: Puf, no, qué va; no creo, porque yo lo único que podría reducir es que no [...] al final me iba a acabar quedando en el trabajo y cobrando menos, con lo cual es imposible. En el puesto que tengo ahora mismo no podría; podría, pero no lo iba a hacer, así que...

[Héctor tiene estudios secundarios, nº 13.]

Los planes sobre el uso de las licencias parentales aquí descritos podrían augurar una tradicionalización del papel de la mujer con la llegada del primer hijo. Esto se puede interpretar, en línea con Doughney y Leahy (2006), como un proceso de refuerzo mutuo entre varios factores. Por un lado, los poderes públicos asignan desigualmente los cuidados a hombres y mujeres (diferente asignación temporal del permiso de maternidad y paternidad) y ciertos contextos laborales son percibidos como hostiles para facilitar la conciliación entre el cuidado y el empleo. Por otro lado, las decisiones sobre el uso de licencias dependen en gran medida de las características de la pareja como el desigual posicionamiento en el mercado laboral, desigual potencial de promoción laboral o las diferentes actitudes de género. En la muestra hay mujeres que manifiestan haberse topado con el «techo de cristal» en su profesión y otras que lo perciben por primera vez durante el embarazo. Ahora bien, también encontramos parejas que intentan abrir nuevos caminos que eviten la tradicionalización de roles tras el nacimiento.

La mayoría de los padres expresan el ideal de hacer menos horas extras y llegar un poco antes a casa con la llegada del bebé, pero tan

solo un tercio de la muestra planea llevarlo a cabo realmente. Algunos sí pretenden reducir significativamente el número de horas de trabajo, cambiar sus turnos o, de alguna manera, modificar sus condiciones laborales para cuidar del bebé, como complemento a los cambios que también se plantea la madre o como alternativa a estos para que ella pueda continuar con su empleo. Para muchos de estos hombres, la relación de pareja y el bebé son referencias importantes que dan significado a sus vidas y que demandan un tiempo y una dedicación superior a la de sus trabajos. Es frecuente que para estos padres, que pretenden involucrarse más con los hijos, el empleo tenga un significado más instrumental. Resulta además interesante destacar que sus parejas suelen tener más recursos en términos de educación, carrera laboral e ingresos que ellos. Este es el caso, por ejemplo, de Carlos y Conchi. Para Conchi el trabajo es muy importante y vocacional; ha tenido una carrera laboral continua desde que empezó a trabajar. Su marido, Carlos, ha finalizado recientemente sus estudios universitarios y ha tenido siempre trabajos precarios. Actualmente, él se encuentra desempleado y se plantea cuidar del bebé, adaptando su trabajo a los cuidados de este, para que Conchi pueda seguir desarrollando su carrera laboral:

CARLOS: Cada uno tiene que tener su tiempo; o sea, tú tienes que tener tu tiempo para trabajar, tu tiempo de ocio, tu tiempo con tu pareja, tu tiempo con tu hija, que a veces puede ir todo, menos el trabajo, entrelazado —puede ser ocio, pareja, hijo a la vez [...]. No tengo ningún inconveniente, yo puedo buscarme algún trabajo o alguna historia desde casa y puedo compaginarlo tranquilamente [...] mi varonilidad no va a disminuir porque mi mujer me mantenga.

[Carlos tiene estudios universitarios, nº 39.]

Esta actitud no solo se da en hombres con estudios universitarios como Carlos. La percepción del trabajo como instrumental se observa incluso con más frecuencia entre hom-

bres con un nivel educativo inferior, que comenzaron a trabajar a una edad muy temprana y que han tenido siempre empleos precarios. Estos hombres están desencantados con el mercado laboral y, al haber tenido trayectorias profesionales discontinuas con periodos de desempleo, encuentran difícil vincular su identidad personal al trabajo. Algunos desarrollan un deseo de participar más en las tareas domésticas y de cuidado. Esta opción es, para ellos, una manera de seguir contribuyendo al hogar a pesar de la situación de desempleo en la que se encuentran. Este es el caso de Jorge y Natalia, ambos con estudios secundarios. Natalia tiene un empleo estable pero Jorge está en paro. Natalia tuvo algunos problemas de salud durante el embarazo y durante ese período Jorge dejó de buscar trabajo para cuidar de ella y de la casa.

ENTREVISTADOR: ¿Y en el caso de que estuvieras en el paro, tú irías a trabajar, o cómo?

NATALIA: Hombre [...], si él siguiera en paro, o sea....

ENTREVISTADOR: Sí, una vez que has agotado la baja [...].

NATALIA: Se lo quedaría él, en principio, y me iría a trabajar.

ENTREVISTADOR: ¿Y esto supondría algún problema?

JORGE: Mmm, no, problema no... hombre, yo espero que no se dé el caso; me gustaría estar trabajando, pero si no lo estoy pues evidentemente tendré que hacer algo de provecho, ¿no? Y cuidar un poco de mi hijo, evidentemente. Pero sí, sí, si se diera el caso, evidentemente lo haría y no habría ningún problema.

[Natalia y Jorge tienen estudios secundarios, nº 15.]

Maternidad, naturalización y lactancia

Cuando los futuros padres y madres tienen que decidir cómo cuidarán de su nueva familia emergen diferentes ideas según género. Estas ideas quedan reflejadas en la ma-

nera en que se interpretan la maternidad y la paternidad, aunque raramente se elaboran o explicitan ideas sobre el género en los discursos. Las parejas estudiadas son muy diversas en este sentido y no siempre muestran una identidad consistente en términos de género. Más bien al contrario, combinan elementos igualitarios con elementos más tradicionales.

En la mayoría de las parejas la figura de la madre es considerada como *naturalmente* más responsable de los hijos y las hijas o, de una manera difusa, más próxima y conectada con ellos. Esta idea del cuidado y la crianza como responsabilidad femenina está relacionada con un proceso de naturalización, e implica una alusión al cuidado que se combina con referencias a los cambios biológicos experimentados durante el embarazo, el parto y la lactancia. La experiencia física de la mujer se vincula a un conocimiento especial y a la capacidad de responder a las necesidades del bebé, una habilidad que es a menudo considerada en términos de instinto, tal y como lo expresa Nadia:

NADIA: Yo creo que la madre es la que más aporta, ¿no? Desde el primer momento que engendras al niño es tu mayor preocupación; entonces, claro que el padre cumple un rol muy importante, ¿no?... Pero yo creo que no es como el rol de la madre...

[Nadia tiene estudios universitarios, nº 33.]

Esta idea solo es explícitamente cuestionada por un grupo reducido de mujeres de la muestra que expresan reflexiones más elaboradas sobre el género y, por lo tanto, que identifican los supuestos mencionados como una norma social, cuestionando su validez y consecuencias. Es el caso de Fabiola y Federico, una pareja en la que pretenden repartirse el cuidado todo lo que puedan, aunque las compañeras de trabajo de ella ponen en duda esos planes:

FABIOLA: ...mis compañeras siempre me dicen «ya, pero eso es ahora porque el niño es de la madre», y claro, yo acostumbrada como Federico, eh, es como, yo, yo no lo veo así, pero hay veces que encima a mí lo que me pasa es que yo parezco una desnaturalizada, porque como lo normal debe de ser eso, pues claro yo como, como él es así, y a mí no me parece eso tan normal, eh, a mí mis compañeras es como «es que tú que vas a tener un hijo, cómo puedes hablar así».

[Fabiola tiene estudios universitarios, nº 45.]

Las ideas naturalizadoras del cuidado, tal y como lo expresa Nadia, aparecen también estrechamente vinculadas a la lactancia materna. De manera general, este tipo de alimentación, muy recomendada por los organismos oficiales de salud, se considera lo mejor para el bebé. Las parejas de la muestra suelen mencionar las virtudes de la lactancia materna que han aprendido en los centros de salud, en los cursos de preparación al parto y mediante diversas lecturas. Un argumento reiterado es que la lactancia materna es la mejor manera de criar al bebé de forma saludable y de protegerlo contra las infecciones. Esta es una de las ideas más firmemente arraigadas sobre qué es lo más adecuado para el bebé, junto con la opinión de que una criatura de meses no debería acudir a la guardería, al menos, hasta que cumpla el año.

Todas las parejas entrevistadas (a excepción de una en la que la madre tiene alguna dificultad médica) planean la lactancia materna siempre que sea posible y al menos durante cuatro meses, aunque la duración ideal generalmente es de seis. Este período coincide con el tiempo del que disponen las mujeres antes de reincorporarse a su puesto de trabajo. Esto viene a ilustrar la tensión entre la práctica —limitada por los parámetros institucionales— y la norma social sobre «la buena maternidad» (Miller, 2007).

La necesidad de dar el pecho aparece también como argumento recurrente para justificar que las madres disfruten en su totalidad de los permisos. Este es también el argumento más citado por los padres para explicar por qué no planean compartir la parte transferible del permiso por maternidad (10 semanas). Por extensión, la lactancia materna legítima en los discursos una menor presencia inicial del padre. Chodorow (1974) mostró que existe un continuo entre la lactancia materna y los cuidados: la primera se concibe como una actividad que implica una mayor dedicación y responsabilidad con el bebé, fomentando un lazo entre este y la madre, así como una actitud de atención permanente por parte de esta última y una mayor conexión en términos emocionales, a veces excluyendo al padre. La mayoría de las parejas anticipan una mayor participación de la madre en los primeros meses de vida del bebé debido a este continuo. Esto explica, por ejemplo, que algunos padres, como Hugo, expresen la sensación de que su papel será secundario al principio:

HUGO: Vamos [...], todo el mundo dice que el primer mes es como durísimo [...] La peor parte la tiene Delia en esto, ¿no? Como que es la parte más dura, ¿no? Porque le da de comer, y luego pues... la dedicación total. Yo me he propuesto [...] la logística, porque al fin y al cabo va a ser ella la que esté todo el día con el niño ahí enganchao.

[Hugo tiene estudios universitarios, nº 32.]

Varios de los padres que planean una mayor implicación anticipan estrategias que les permitan contribuir al cuidado de la criatura y participar en las tareas del hogar mientras la madre está amamantando. Algunas madres son conscientes del hecho de que la lactancia materna deja a los padres en un primer momento un papel meramente de apoyo, y esta consideración es más explícita entre las mujeres con ideas más elaboradas sobre el género. Hay madres

que quieren involucrar a los padres en la alimentación del bebé, pero no muestran una estrategia clara —hablan del padre como un ayudante ocasional, explicando que ellas pueden extraerse y almacenar la leche para que él pueda alimentar al bebé cuando ellas se ausenten o tengan que salir—. La pareja que no puede recurrir a la lactancia materna por razones médicas también reflexiona sobre esta cuestión y percibe la posibilidad de compartir la alimentación como un elemento positivo.

En consecuencia, la lactancia materna, así como la naturalización del cuidado como algo más propio de las madres que de los padres, legitiman en el discurso de muchos entrevistados la construcción social de género asimétrica de los cuidados. Este factor proviene en parte de recomendaciones procedentes de las autoridades sanitarias, pero está también en gran medida enraizado en las percepciones de los individuos sobre qué es ser «una buena madre» y qué significa proporcionar los mejores cuidados al bebé. Dicho esto, es muy significativo observar que las restricciones del contexto mencionadas anteriormente, que hacen que muchas madres regresen al empleo a los seis meses del nacimiento, también conducen al desarrollo de «preferencias adaptativas» sobre la duración adecuada de la lactancia materna exclusiva. Esto indica que la naturalización del cuidado materno es construida socialmente y que puede ser reconstruida de forma diferente, como apuntan algunas de las parejas entrevistadas. Ahora bien, este proceso de naturalización puede generar una dinámica de cuidado exclusivo por parte de la madre durante los seis primeros meses tras el nacimiento, lo que a su vez favorezca una construcción de género asimétrica de los cuidados que puede persistir en el tiempo.

Construcción de la paternidad

En lo referente a la implicación paterna, todos los futuros padres de la muestra esperan

a sus bebés con entusiasmo y manifiestan el deseo de estar involucrados en la vida de sus hijos. A menudo hacen mención a la idea del «padre ausente», oponiéndose a la misma, ya que muchos tuvieron esa experiencia durante su infancia. La mayor parte de los padres mencionan la necesidad de dedicar «tiempo de calidad» a sus hijos, aunque pocos definen qué significa «calidad».

Al menos dos ideas diferentes sobre la paternidad y sus implicaciones emergen en el discurso de los padres entrevistados, en función de los planes específicos de estos y de cómo anticipan su nueva vida. Por un lado, la mayor parte planea adoptar el rol de cuidador secundario: incluso los que tienen trabajos de larga jornada no se plantean reducirla, y asumen que será la madre quien esté más dedicada a la criatura. En general, los padres creen que podrán dedicar algo de tiempo a su hijo cuando lleguen a casa. Muchos expresan que se harán cargo de bañar al bebé; actividad que se identifica como la tarea de cuidado más masculina, lúdica y con posibilidad de fomentar la relación entre padre e hijo/a. Otras actividades que entran en sus planes son las relacionadas con jugar y practicar deportes. Es interesante constatar que los padres de la muestra rara vez imaginan de forma realista todas las atenciones que requiere un bebé. Saben que la mayoría de los días llegarán a casa con el tiempo justo para ver a sus hijos en el momento del baño, de la cena y de acostarlos, y prevén que a cambio pasarán más tiempo con su familia los fines de semana. La mayor implicación paterna en el cuidado de los hijos en fin de semana es un resultado recurrente en estudios sobre usos del tiempo (Sayer *et al.*, 2004).

Por otro lado, observamos un grupo de hombres —aproximadamente un tercio de la muestra— más próximos al modelo de «doble-cuidador» y que muestran ideas más acordes con los nuevos roles paternos. Como ya se ha mencionado, el deseo de una mayor implicación con el bebé o una situación labo-

ral desfavorable —por ejemplo, el desempleo— pueden conducir a un cuestionamiento del papel del padre como proveedor económico principal. Muchos de los padres de este grupo hacen además explícita su voluntad de involucrarse en el cuidado de sus hijos tanto como la madre, y expresan que el tipo de relación en la que desean vivir conlleva el asumir de forma igualitaria las responsabilidades parentales. Óscar, un futuro padre con una actitud igualitaria y cuya pareja participa activamente en el movimiento social feminista, expresa claramente esta idea:

ÓSCAR: Yo quiero tener una relación, eh, de igual intensidad con el niño o la niña y eso, y eso se deriva de la responsabilidad y de la participación en su cuidado y educación (...) los dos igual.

[Óscar tiene una formación profesional, nº 30.]

Estos «nuevos padres» se enfrentan a importantes limitaciones. Algunas son institucionales: por ejemplo, la escasez de guarderías públicas y de trabajo a tiempo parcial hace casi inalcanzable la idea de compartir las responsabilidades del cuidado para una pareja en la que a ambos les gustaría trabajar por la mañana y compartir tiempo durante la tarde con su bebé. Los padres de este grupo también son conscientes de ir a contracorriente respecto a algunas normas sociales, por ejemplo, aún es poco frecuente ver a los padres en el parque con sus hijos o a hombres que trabajan a tiempo parcial para poder dedicarse a los cuidados. A su vez, algunas madres de la muestra anticipan que serán ellas quienes mantengan la responsabilidad última y el control sobre los cuidados, monopolizando las tareas de cuidado y limitando el margen de actuación paterna en este sentido (Allen y Hawkins, 1999; Gaunt, 2008), lo que refuerza los procesos de naturalización y afirma el papel secundario de los padres. Este tipo de planes se ponen de manifiesto, por ejemplo, cuando las madres muestran comprensión en el momento en que sus parejas se presentan a sí mismos

como inexpertos, o cuando no consideran a los padres capaces de realizar las tareas concretas que precisa el bebé. Es ilustrativo el discurso de Ángel, que rechaza el rol de cuidador secundario, pero es consciente que este es el modelo más común. Ángel critica el modelo de padre de fin de semana y cómo este es a menudo respaldado por la actitud de las mujeres:

ÁNGEL: Para sacarlo al parque y darle una patada, o ir el sábado a ver qué bien juega al fútbol... y no me des más, no me des más responsabilidad de la que quiero... Y bueno, ojo, ya me está muy bien, porque en muchas parejas ellas son iguales, o sea, se han criado en familias que son machistas y creen que es lo normal.

[Ángel tiene una formación profesional, nº 10.]

Es interesante observar que algunos individuos han hecho planes concretos respecto al futuro, mientras que otros —en su mayoría hombres— prefieren dejar sus previsiones abiertas y ver cómo les va con el bebé. El hecho de que los hombres se muestren, en conjunto, menos proactivos que las mujeres en la anticipación de los planes de cuidado revela diferencias de género significativas respecto a la forma de proceder una vez nacido el bebé, así como una menor predisposición por parte de los hombres para realizar ajustes en su vida laboral (Wiessman *et al.*, 2008).

CONCLUSIONES

El objetivo de este artículo ha sido analizar los planes de cuidado y empleo de parejas de doble ingreso tras el nacimiento de su primer hijo/a. Partiendo de diversas perspectivas teóricas —que enfatizan la importancia de los recursos relativos, las preferencias individuales, las normas sociales y el contexto institucional— se ha buscado entender hasta qué punto los ideales de las parejas sobre el cuidado de su primer hijo/a determi-

nan sus planes. Asimismo, se ha explorado qué sucede en la intersección de dichos ideales con las circunstancias individuales de las parejas, sus valores de género y el marco institucional y laboral en el que se articulan las políticas públicas españolas de conciliación y atención a la infancia. Los resultados de este análisis muestran que los efectos de los recursos relativos, las preferencias individuales y el contexto institucional sobre los planes futuros de empleo y cuidado de las parejas no pueden concebirse como independientes y aislados unos de otros.

La primera hipótesis de partida era que los planes de empleo y cuidado se verían en gran medida afectados por los recursos relativos y las preferencias individuales de los miembros de la pareja. Con respecto a los primeros, efectivamente observamos que algunas parejas justifican la decisión de que sea la madre quien reduzca su grado de participación laboral y se implique más en el cuidado acogiéndose a argumentos monetarios; por ejemplo, si ellas tienen menos ingresos o una carrera menos prometedora. Del mismo modo, encontramos también que varios de los padres que prevén una mayor implicación futura con sus hijos tienen parejas con mayores recursos educativos, laborales y económicos que ellos. Con todo, incluso en parejas cuyos miembros se enfrentan a restricciones laborales similares, son habitualmente las mujeres quienes planean reducir su dedicación al empleo y asumen las penalizaciones económicas. Esto sugiere que en muchas ocasiones las preferencias y actitudes individuales pesan más que cualquier tipo de racionalidad económica. La segunda hipótesis se centraba en el contexto laboral e institucional en el que discurre la vida cotidiana de las parejas. Este último condiciona las estrategias de cuidado de los padres, determinando en gran parte los recursos de que disponen a través de las políticas de permisos, e influye directamente en sus percepciones de lo que es más adecua-

do para el niño. En este sentido, cabe subrayar la dificultad frecuente, por parte de las parejas entrevistadas, para separar sus ideales de dedicación al trabajo y al cuidado de sus posibilidades reales. Los resultados obtenidos indican que padres y madres acaban desarrollando «preferencias adaptativas» para hacer frente a los desequilibrios entre sus ideales sobre el cuidado y las limitaciones a las que se enfrentan. Al mismo tiempo, la percepción generalizada de que el uso de permisos parentales supone una penalización ineludible —salvo en ambientes laborales muy feminizados y en el sector público—, dificulta en muchos casos una participación intensa en el cuidado por parte del padre. Si bien las madres también se enfrentan frecuentemente a penalizaciones laborales, está social e institucionalmente más legitimado que sean ellas quienes hagan un mayor uso de los permisos y licencias.

Por lo general, observamos que los hombres tienden en mayor medida a evitar el uso de permisos como la excedencia o la reducción de jornada, aludiendo a la necesidad de mostrar compromiso con el empleo y a la centralidad del mismo. Asimismo, es frecuente que justifiquen su actitud haciendo referencia al hecho de ser difícilmente sustituibles en su puesto de trabajo; un argumento poco citado por las mujeres. También muestran un menor grado de planificación activa con respecto a las estrategias de empleo y cuidado que seguirán tras el nacimiento del bebé. Todas estas diferencias de actitudes entre los futuros padres y madres de la muestra sugieren una construcción de género diferencial que no necesariamente —o no exclusivamente— tiene que ver con condicionamientos laborales o consideraciones económicas. Así pues, las percepciones naturalizadoras del papel de la mujer como biológicamente más vinculada a la criatura a través del embarazo y la lactancia juegan un papel importante. Estas ideas muestran un arraigo significativo en gran número de las parejas entrevistadas y propician una planifi-

cación y futura división asimétrica del cuidado. Al contrario, en aquellas parejas cuyos planes se alejan de los modelos de maternidad y paternidad tradicionales parecen tener un gran peso las actitudes igualitarias. En ellas encontramos fundamentalmente hombres que construyen en menor medida su identidad a partir de su desempeño laboral, mujeres que explícitamente reflexionan sobre las normas de género, y, en general, individuos que atribuyen un valor a que los dos asuman de forma igualitaria las responsabilidades y tengan una relación intensa con el bebé. La conjunción de recursos relativos similares (o mayores por parte de la madre) y de actitudes igualitarias por parte de ambos miembros de la pareja, se revela especialmente favorecedora de una futura división del trabajo y cuidado más corresponsable⁵.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, Sarah M. y Hawkins, Alan J. (1999). «Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work». *Journal of Marriage and Family*, 61: 199-212.
- Blood, Robert O. y Wolfe, Donald M. (1960). *Husbands & Wives: The Dynamics of Married Living*. Glencoe, Ill: Free Press.
- Botía-Morillas, Carmen (2011). *Maternidades y paternidades en transición. Dinámicas y tensiones en las relaciones de género en parejas heterosexuales no tradicionales en los cuidados de su primer hijo*. Tesis doctoral inédita. Dirigida por Enrique Martín Criado. Universidad de Sevilla. Departamento de Sociología.
- Chodorow, Nancy (1974). «Family Structure and Feminine Personality». En: Rosaldo, M. y Lamphere, L. (eds.). *Women, Culture and Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Domínguez, Marta (2010). «¿Cada vez más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación en la práctica». *Revista de Estudios de Juventud*, 90: 103-122.
- Doughney, James y Leahy, Mary (2006). «Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory». *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1(1): 37-48.
- Escobedo, Anna y Wall, Karin (2009). «Portugal and Spain: Two Pathways in Southern Europe». En: Kamerman, S. B. y Moss, P. (eds.). *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Oxford: Policy Press.
- Eurostat (2014). Labour Force Survey (en línea). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction. Último acceso octubre de 2013.
- Fox, Bonnie (2009). *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto: University of Toronto Press.
- Gaunt, R. (2008). «Maternal Gatekeeping. Antecedents and Consequences». *Journal of Family Issues*, 29(3): 373-395.
- Godbout, J. T. (1998). «The Moral of the Gift». *The Journal of Socio-Economics*, 27: 557-570.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian y Blossfeld, Hans-Peter (2012). «What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage?». *International Sociology*, 27(3): 289-307.
- Hakim, Catherine (2006). «Women, Careers, and Work-life Preferences». *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279-294.
- INE (2010). Encuesta de Estructura Salarial. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133/a2010/&file=pcaxis>. Último acceso el 26 de julio de 2014.
- Kühnert, Michael (2011). «Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?». *European Sociological Review*. Online doi: 10.1093/esr/jcr026.
- Lapuerta, Irene (2013). «¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141(1): 29-60.
- Lapuerta, Irene; Baizán, Pau y González, M. José (2011). «Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in

⁵ En el momento en el que aparece este artículo se está ultimando la publicación del libro con los resultados del análisis longitudinal, comparación de las dos olas, (véase González y Jurado-Guerrero (Eds.) Editorial: Los Libros de la Catarata, 2015).

- Spain». *Population Research and Policy Review*, 30: 185-210.
- Meil Landwerlin, Gerardo (2005). «El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111(1): 163-179.
- Miller, Tina (2007). «“Is This What Motherhood Is All About?”: Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood». *Gender & Society*, 21(3): 337-358.
- Naldini, Manuela y Jurado, Teresa (2013). «Family and Welfare State Reorientation in Spain and Inertia in Italy from a European Perspective». *Population Review*, 52(1): 43-61.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005). «Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation». *Journal of Social Policy*, 34(01): 3-20.
- Risman, Barbara J. (1999). *Gender Vertigo: American Families in Transition*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Romero-Balsas, Pedro (2012). «Fathers Taking Paternity Leave in Spain: Which Characteristics Foster and which Hampers the Use of Paternity Leave?». *Sociologia e Politiche Sociali*, 3: 106-131.
- Sainsbury, Diane (1996). *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sayer, Liana C.; Gauthier, Anne H. y Furstenberg, Frank F. Jr. (2004). «Educational Differences in Parents' Time with Children: Cross-National Variations». *Journal of Marriage and Family*, 66(5): 1152-1169.
- Schober, Pia S. (2011). «The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents». *European Sociological Review*, 29(1): 74-85.
- West, Candace y Zimmerman, Don H. (1987). «Doing Gender». *Gender & Society*, 1: 125-151.
- Wiessman, Stephanie; Boeije, Hennie; Van Doorne-Huiskes, Anneke y Den Dulk, Laura (2008). «Not worth Mentioning. The Implicit and Explicit Nature of Decisionmaking about the Division of Paid and Domestic Work». *Community, Work and Family*, 11(4): 341-363.

RECEPCIÓN: 02/10/2013

REVISIÓN: 29/07/2014

APROBACIÓN: 25/09/2014

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PAREJAS ENTREVISTADAS EN LA PRIMERA OLA: 2011-2012

| | Nombre | Educación | Ocupación actual o última | Ingresos relativos | Ingresos pareja |
|----|----------|------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|
| 1 | Nuria | Sin completar la EGB | Empleada del hogar | hipergamia | 500-999 |
| | Nicolás | Graduado Escolar | Operario | | |
| 2 | Elena | Graduado ESO | Auxiliar servicios | homogamia | 500-1.009 |
| | Enrique | Sin completar ESO | Auxiliar servicios | | |
| 3 | Caro | Diplomatura | Autónoma | hipergamia | 1000-1749 |
| | César | Licenciatura | Administrativo | | |
| 4 | Eva | FP I | Dependienta | hipergamia | 1.500-1.749 |
| | Eduardo | Graduado escolar | Chófer mecánico | | |
| 5 | Celia | FP superior | Empresaria | hipergamia | 1.500-1.749 |
| | Cesar | Licenciatura | Administrativo | | |
| 6 | Noemi | FP I | Auxiliar administrativa | hipergamia | 1.500-2.249 |
| | Elías | Graduado escolar | Operario | | |
| 7 | Milagros | FP | Técnica | hipergamia | 1.500-2.249 |
| | Mario | Licenciatura | Coordinador sindical | | |
| 8 | France | Diplomatura | Profesora | homogamia | 1.500-2.249 |
| | Fran | Diplomatura | Vendedor | | |
| 9 | Raquel | primaria sin completar | Auxiliar | hipergamia | 1.500-2.249 |
| | Raúl | FP I | Construcción | | |
| 10 | Verónica | Licenciatura | Secretaria | hipogamia | 1.750-2.499 |
| | Ángel | FP II | Técnico electricista | | |
| 11 | Jana | FP I | Autónoma | hipergamia | 1.750-2.499 |
| | Jenaro | FP I | Técnico | | |
| 12 | Eva | Licenciatura | Monitora niños | hipergamia | 1.750-2.499 |
| | Ernesto | COU | Auxiliar Administrativo | | |
| 13 | Helia | Diplomatura | Dependienta | hipergamia | 1.750-2.499 |
| | Héctor | Bachillerato | Técnico gestoría | | |
| 14 | Karina | Licenciatura | Jefa de equipo técnico | homogamia | 2.000-2.499 |
| | Karlos | FP superior | Técnico especialista | | |
| 15 | Natalia | FP I | Auxiliar servicios | homogamia | 2.000-2.499 |
| | Jorge | Bachillerato | Mozo Almacén | | |
| 16 | Gema | Licenciatura | Profesora | hipogamia | 2.000-2.499 |
| | Gabriel | FP II | Construcción | | |
| 17 | Angelina | Diplomatura | Técnico | hipergamia | 2.000-2.999 |
| | Matías | FP II | Sector primario | | |
| 18 | Feli | FP I | Autónoma | Ingresos relativos | 2.249-2.749 |
| | Fermín | FP I | Operario | hipergamia | |
| 19 | Helena | FP I | Dependienta | hipergamia | 2.250-2.749 |
| | Germán | Graduado Escolar | Operario | | |
| 20 | Beatriz | Licenciatura | Técnica proyectos | hipergamia | 2.250-2.749 |
| | Benjamín | Licenciatura | Escultor | | |

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PAREJAS ENTREVISTADAS EN LA PRIMERA OLA: 2011-2012 (continuación)

| | Nombre | Educación | Ocupación actual o última | Ingresos relativos | Ingresos pareja |
|----|----------|-------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|
| 21 | Beatriz | Licenciatura | Técnico | hipergamia | 2.250-2.749 |
| | Baltasar | Licenciatura | Técnico | | |
| 22 | Juana | FP superior | Cajera supermercado | hipogamia | 2.250-2.749 |
| | Javier | Sin completar ESO | Construcción | | |
| 23 | Paula | Equivalente a FP I | Comercial | hipergamia | 2.250-2.749 |
| | Pablo | COU | Director Departamento | | |
| 24 | Tania | Licenciatura | Auxiliar administrativo | hipergamia | 2.250-2.749 |
| | Tomás | Licenciatura | Técnico | | |
| 25 | Elena | Licenciatura | Gerente | homogamia | 2.500-2.999 |
| | Iván | FP II | Operario | | |
| 26 | Patricia | Licenciatura | Dependiente | homogamia | 2.500-2.999 |
| | Pablo | Diplomatura | Operario | | |
| 27 | Diana | ESO | Técnica | hipergamia | 2.500-3.249 |
| | Diego | Sin completar la EGB | Mecánico | | |
| 28 | Fátima | Licenciatura | Profesora | hipogamia | 2.500-3.249 |
| | Fernando | Graduado escolar | Auxiliar | | |
| 29 | Iris | Licenciatura | Profesora | hipogamia | 2.500-3.249 |
| | Alejo | Bachillerato | Construcción | | |
| 30 | Olga | Diplomatura | Técnico | hipogamia | 2.500-3.249 |
| | Óscar | FP medio | Auxiliar | | |
| 31 | Lidia | FP I | Peón | hipergamia | 2.500-3.499 |
| | Lorenzo | Graduado Escolar | Carretillero | | |
| 32 | Delia | Licenciatura | Profesora | hipergamia | 2.500-3.499 |
| | Hugo | Licenciatura | Directivo | | |
| 33 | Nadia | Licenciatura | Auxiliar servicios | hipergamia | 2.500-3.499 |
| | Norberto | Licenciatura | Ingeniero | | |
| 34 | Luisa | FP II | Diseñadora | hipergamia | 2.749-3.499 |
| | Felipe | FP II | Diseñador | | |
| 35 | Nerea | Licenciatura | Técnico contable | hipogamia | 2.749-3.499 |
| | Néstor | Ingeniería Técnica | Comercial | | |
| 36 | Isabel | Licenciatura | Responsable empresa | hipogamia | 2.749-3.499 |
| | Israel | FP 11 | Diseñadora | | |
| 37 | Raquel | Licenciatura | Empleada banco | hipogamia | 2.749-3.499 |
| | Roberto | Licenciatura | Consultora | | |
| 38 | Mara | Licenciatura | Técnico Comunicación | hipogamia | 2.749-3.499 |
| | Mauro | Licenciatura sin acabar | Administrativo | | |
| 39 | Conchi | Diplomatura | Técnico | hipogamia | 2.749-3.499 |
| | Carlos | Diplomatura | Operario de fábrica | | |
| 40 | Sara | Diplomatura | Oficial administrativa | hipergamia | 2.750-3.499 |
| | Sergio | Ingeniero | Técnico | | |

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PAREJAS ENTREVISTADAS EN LA PRIMERA OLA: 2011-2012 (continuación)

| | Nombre | Educación | Ocupación actual o última | Ingresos relativos | Ingresos pareja |
|----|-----------|--------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|
| 41 | Irene | Licenciatura | Técnico | hipergamia | 3.000-3.749 |
| | Ignacio | Ingeniería | Ingeniero | | |
| 42 | Úrsula | FPI | Autónoma | homogamia | 3.000-3.999 |
| | Fidel | BUP | Transportista | | |
| 43 | Mar | Diplomatura | Diseñadora | homogamia | 3.000-3.999 |
| | Arturo | Secundaria | Técnico comercial | | |
| 44 | Carmen | Diplomatura | Maestra | homogamia, | 3.000-3.999 |
| | Marcos | FP II | Técnico comercial | | |
| 45 | Fabiola | Licenciatura | Técnico | homogamia | 3.000-3.999 |
| | Federico | Diplomatura | Técnico | | |
| 46 | Begoña | Diplomatura | Técnico | hipergamia | 3.000-3.999 |
| | Boris | FP II | Responsable comercial | | |
| 47 | Ana | Licenciatura | Técnica | hipergamia | 3.250-3.999 |
| | Ángel | Licenciatura | Mando Intermedio | | |
| 48 | Rosa | Ingeniería Técnica | Jefa de obra | hipogamia | 3.250-3.999 |
| | José | Ingeniería Técnica | Técnico | | |
| 49 | Susana | Ingeniería | Técnico | hipogamia | 3.500-4.498 |
| | Salvador | Doctorado | Técnico | | |
| 50 | Alejandro | Doctorado | Investigador | Hipogamia | 3.500-4.498 |
| | Julia | Doctorado | Profesora | | |
| 51 | Daniela | Licenciatura | Técnica | hipergamia | 3.500-4.499 |
| | David | Licenciatura | Museólogo | | |
| 52 | Delia | Licenciatura | Técnico | hipergamia | 3.500-4.499 |
| | Daniel | Licenciatura | Ejecutivo de cuentas | | |
| 53 | Isabel | Diplomatura | Jefa comercial | hipogamia | 3.500-4.499 |
| | Ignacio | Ingeniería | Técnico | | |
| 54 | Margarita | Licenciatura | Diputada | hipogamia | 3.750-4.499 |
| | Miguel | FPI | Técnico | | |
| 55 | Ainoa | Diplomatura | Administrativa | hipergamia | 3.750-4.499 |
| | Pepe | Licenciatura | Técnico-directivo | | |
| 56 | Gabriela | FP superior | Jefa de administración | hipergamia | 3.750-4.499 |
| | Gonzalo | Diplomatura | Técnico | | |
| 57 | Rebeca | Diplomatura | Técnica | hipergamia | 4.000-4.999 |
| | Rafael | Ingeniería Técnica | Comercial | | |
| 58 | Beatriz | FP y diplomatura | Técnico Comercial | hipergamia | 4.000-4.999 |
| | Bernardo | Licenciatura | Técnico Comercial | | |
| 59 | Laura | Diplomatura | Mando intermedio | homogamia | 4.000-4.999 |
| | Luis | Diplomatura | Técnico informático | | |
| 60 | Úrsula | Licenciatura | Responsable de RRHH | hipergamia | 4.000-4.999 |
| | Uberto | Licenciatura | Director regional | | |

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PAREJAS ENTREVISTADAS EN LA PRIMERA OLA: 2011-12 (*continuación*)

| | Nombre | Educación | Ocupación actual o última | Ingresos relativos | Ingresos pareja |
|----|---------|--------------|---------------------------|--------------------|-----------------|
| 61 | Ana | Licenciatura | Consultora | hipergamia | 4.000-5.249 |
| | Andrés | Licenciatura | Jefe de sección | | |
| 62 | María | Licenciatura | Consultora | hipergamia | 4.500-5.499 |
| | Alberto | Licenciatura | Profesor | | |
| 63 | Marta | Máster | Jefa administrativa | hipergamia | 4.500-5.999 |
| | Ricardo | Ingeniería | Ingeniero | | |
| 64 | Tania | Máster | Directora | hipergamia | 5.000-6.499 |
| | Toni | Máster | Ejecutivo marketing | | |
| 65 | Teresa | Licenciatura | Directiva empresa | hipogamia | 5.000-6.499 |
| | Teodoro | Bachillerato | Responsable empresa | | |
| 66 | Sara | Licenciatura | Analista | hipergamia | 6.000-6.499 |
| | Samuel | Licenciatura | Directivo | | |
| 67 | Violeta | Licenciatura | Alta funcionaria | hipogamia | 6.000-6.499 |
| | Vicente | Diplomatura | Programador | | |
| 68 | Alba | Licenciatura | Directiva | hipogamia | >7000 |
| | Antonio | Licenciatura | Abogado | | |