



DemoSoc Working Paper

Paper Number 2012--48

Decisiones de empleo y cuidado en parejas de dos-ingresos en España

Paco Abril (UdG-OUC), Patricia Amigot (UpNA), Carmen Botía (UPO), Marta Domínguez (UPF), María José González (UPF), Teresa Jurado (UNED), Irene Lapuerta (UpNA), Teresa Martín (CSIC), Jordi Monferrer (UDIMA) y Marta Seiz (CSIC)
(Autores por orden alfabético)

E-mails de contacto:

mjose.gonzalez@upf.edu; tjurado@poli.uned.es

Diciembre, 2012

*Department of Political & Social Sciences
Universitat Pompeu Fabra
Ramon Trias Fargas, 25-27
08005 Barcelona
<http://www.upf.edu/demosoc/wp/>*



Resumen

¿Hasta qué punto se preparan las parejas jóvenes en España para una parentalidad corresponsable? Los estudios muestran que gran parte de las desigualdades de género en las sociedades occidentales emergen y se recrudecen durante la primera maternidad/paternidad. En España existe un gran vacío en estudios que analicen la toma de decisiones y las justificaciones de los miembros de la pareja en sus decisiones sobre el cuidado de su primogénito. Esta investigación viene a suplir esta laguna en la literatura mediante un estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad realizadas a 136 hombres y mujeres activos (ocupados y desempleados) que esperaban su primer hijo en el año 2011. La investigación indaga sobre las justificaciones respecto a quién y cuánto tiempo disfrutará de licencias parentales o reducciones de jornada laboral, los ideales de cuidado, los planes de implicación del padre y la madre y el significado de una “buena” maternidad y la paternidad.

El estudio muestra que gran parte de las parejas aspiran a mantener el empleo de ambos miembros tras el parto y que, por tanto, el modelo de familia basado en dos-sustentadores está ampliamente arraigado en el imaginario cultural de estas parejas. Sin embargo, en el caso de prever dificultades en la conciliación del empleo y el cuidado – situación bastante frecuente en el contexto español – las mujeres continúan mostrando una mayor predisposición a adaptar su empleo a las necesidades de la maternidad, mientras que solo una pequeña parte de los hombres entrevistados parecen dispuestos a asumir ajustes laborales importantes para atender a sus hijos y acercarse al ideal de la paternidad corresponsable.

Palabras clave

Paternidad, corresponsabilidad, conciliación, transición al primer hijo, género, España

Agradecimientos

Los autores agradecen el apoyo del Ministerio de Ciencia e Innovación (ref. CSO2010-17811) y del Instituto de la Mujer (IM 43/09) por la financiación recibida para la realización de este proyecto. Esta investigación ha sido posible gracias a la colaboración y generosidad de las comadronas de los centros de salud y de los padres y madres primerizos que han compartido con nosotros una pequeña parcela de sus vidas. Gracias, por último, a los miembros del equipo internacional del Proyecto TransParent (<http://www.transparent-project.com/>) por sus comentarios y sugerencias.

1. Introducción

La igualdad de género, como tema de preocupación social, es muy reciente en agenda política española. De hecho, no constituye un tema clave del debate público y rara vez está presente en los discursos políticos. Sin embargo, los roles de género han experimentado un profundo y rápido cambio en un lapso de tiempo relativamente breve. Tan solo en los últimos 6 años, la tasa de actividad femenina del grupo entre 24 y 49 años, tradicionalmente influenciada por la maternidad, ha pasado del 72% en el año 2005 al 80% en el 2010 (EPA). El nuevo papel social de la mujer en un contexto institucional poco favorable para las familias (Carrasco, 1997) explicaría, en gran parte, el escenario actual de la sociedad española caracterizado por tasas de fecundidad relativamente bajas, 1,39 niños por mujer en el año 2010, y la existencia de grandes dificultades para conciliar el empleo con la familia.

Los roles tradicionales masculinos también han cambiado en los últimos años. El nuevo rol de la mujer, la expansión de las oportunidades educativas y el debilitamiento de la situación de los hombres en el mercado de trabajo, agravado por la crisis financiera y económica del 2007, han impactado fuertemente en las identidades y en los roles masculinos. Muchos hombres jóvenes no pueden o no están dispuestos a ejercer como sustentador principal y los nuevos ideales sobre paternidad y las relaciones de género están emergiendo, lentos pero seguros, a pesar de la fuerte cultura masculina que prevalece en el mercado de trabajo.

En el contexto actual de grandes transformaciones en los roles de género ¿hasta qué punto se preparan las parejas para afrontar una parentalidad corresponsable? Los estudios muestran que gran parte de las desigualdades de género en las sociedades occidentales emergen y se recrudecen durante la primera maternidad/paternidad (Fox 2009; Grunow, Schulz y Blossfeld 2012; Kühhirt 2011; Miller 2007; Schober 2011; Mandel and Semyonov, 2005) y persisten en fases posteriores del ciclo familiar (Hays 1996; Walzer 1998). Por lo tanto, los cambios en los roles de género y en la división de trabajo alrededor del nacimiento de la primera criatura son cruciales para entender la desigualdad de género en las familias y sus consecuencias a largo plazo en el mercado de trabajo (Mandel and Semyonov 2005). Sin embargo, en España existe un gran vacío en estudios que analicen la toma de decisiones y las justificaciones de los miembros de la pareja en con respecto al cuidado de su primogénito en los primeros años de vida. Este estudio viene a suplir esta laguna en la literatura mediante un estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad realizadas a 136 hombres y mujeres activos (ocupados y desempleados) que esperaban a su primer hijo en el año 2011. La investigación indaga sobre las justificaciones respecto a quién y cuánto tiempo disfrutará de licencias parentales o reducciones de jornada laboral, los ideales de cuidado, los planes de implicación del padre y la madre y el significado de una “buena” maternidad y paternidad.

Este trabajo está estructurado en cuatro grandes apartados. En el primer apartado, se describe el marco teórico. En el segundo, se resume la metodología y la muestra analizada. En tercer apartado, se describen las principales estrategias de cuidado y se analizan los ideales y justificaciones de dichas estrategias teniendo en cuenta los valores de género, las identidades parentales de los futuros padres y sus alternativas reales. En esta sección se dedica una atención especial al papel del contexto institucional y a las restricciones que impone en los progenitores a la hora de definir

sus planes. Por último, el trabajo se cierra con las principales conclusiones y las implicaciones de los resultados para el ámbito de las políticas de conciliación en parejas de dos-ingresos.

2. Estrategias de cuidado y empleo en parejas de dos-ingresos

¿Qué sabemos respecto a los factores que determinan las estrategias de cuidado y empleo en parejas con hijos? Existe una perspectiva económica de bastante repercusión que argumenta que las parejas deciden conjuntamente seguir un modelo de especialización tradicional para maximizar la función de utilidad del hogar (Becker, 1981). Según esta perspectiva, una vez que se tienen hijos, son los criterios de eficiencia, más que las expectativas sociales y las normas sobre maternidad, los que llevan a una división tradicional de los cuidados y del trabajo. Esta tesis se ha basado en la idea que en todas las sociedades modernas ha existido una especialización del trabajo según género. Sin embargo, existen estudios antropológicos que muestran que las madres sólo han sido cuidadoras exclusivas en casos excepcionales (Ahnert, 2005). Además, la perspectiva económica no puede ser utilizada sin tener en cuenta el contexto institucional y cómo éste influye en las estrategias de conciliación y corresponsabilidad, como se argumenta más adelante. De hecho, el aumento de las parejas de dos empleos a tiempo completo entre las parejas con hijos dependientes durante la última década en España no encaja con esta perspectiva económica.

Ahora bien, el que ambos miembros de la pareja tengan un empleo no significa que ambos sean equiparables, ya que sabemos que hay diferencias sistemáticas entre los empleos de los hombres y las mujeres, como indican la brecha salarial y las escalas ocupacionales que estadísticamente ubican a los hombres en mejores posiciones que a las mujeres. Por ello es relevante considerar otra perspectiva económica, la que parte de la idea de que la división del trabajo entre hombres y mujeres es el resultado de una negociación basada en los diferentes recursos relativos de cada cual (Blood y Wolfe 1960). Los recursos económicos, en particular los ingresos, se convertirían en “recursos de poder” dentro de la familia y el cónyuge con más poder sería el sustentador principal de la familia y el que tome las decisiones importantes, mientras que el otro, normalmente la mujer, estaría en una posición de dependencia económica. En base a estas diferencias de recursos, las parejas negociarían acuerdos acerca de cómo conciliar empleo y cuidado. Ahora bien, a veces las parejas no consiguen llegar a acuerdos, lo que puede desencadenar una ruptura conyugal o la adopción de pautas y normas de género tradicionales (Lundberg y Pollak 1993). La cuestión de la influencia de los recursos relativos es muy relevante en la actualidad, ya que a largo plazo sacrificar la propia independencia económica por el bien de la familia puede acarrear serios problemas en los casos de ruptura conyugal, de desempleo del sustentador principal y también en el momento de viudedad.

La teoría económica no pueden explicar plenamente la realidad de las parejas, ya que la familia es un ámbito que se rige no sólo por consideraciones económicas y estrategias de eficiencia sino también por intercambios altruistas y relaciones del don y del amor (Godbout 1998). Además, las parejas están inmersas en contextos institucionales y culturales que les marcan como deseables y “normales” determinadas formas de actuación. Ahora bien, esto no significa afirmar que los hombres y las

mujeres son socializados de forma diferente y que éste sea el factor determinante para entender la tradicionalización de las parejas cuando llega su primer/a hijo/a. Más bien, se postula que la división del trabajo es principalmente una práctica social que se crea y reconstruye por las mujeres y los hombres de acuerdo con los estereotipos de género que dominan en los contextos en los que los actores se mueven. Esta perspectiva de la construcción de roles de género resalta el componente activo y reflexivo de la diferenciación de pautas de comportamiento según género. West y Zimmerman (1987) realizan una distinción analítica de tres componentes en la construcción de género: 1. El “sexo” como criterio biológico; 2. La “categoría sexo” que usa el individuo según las externalidades que relaciona con ésta; 3. El “género” como resultado de la interacción y creación del individuo en un contexto cotidiano, que se orienta en ideas normativas y en actitudes acerca de la conducta “apropiada” de hombres y mujeres.

La pregunta crucial para entender las dinámicas que generan desigualdad de género en la familia y el empleo consiste pues en analizar, en primer lugar, cómo las parejas piensan organizar los cuidados antes de que nazca la criatura. Para ello es muy importante considerar el papel que juegan los ideales acerca de qué es lo mejor para el/la hijo/a y cómo estas ideas se articulan con los planes acerca de qué cónyuge cuidará más y cómo esto afecta a los empleos de ambos miembros de la pareja. Por lo tanto, se cruzan en esta fase del ciclo vital por primera vez ideas y decisiones sobre el papel de hombre y mujer dentro de una pareja con las concepciones y anticipaciones de cómo se debe ser padre y madre. En esta intersección de, por un lado, las relaciones hombre y mujer dentro de la pareja y, por el otro lado, las relaciones padre-hijo y madre-hijo es donde hay que buscar los mecanismos que generan desigualdad de género en el ámbito familiar o que permiten mantener pautas de relativa igualdad al pasar la transición al primer hijo.

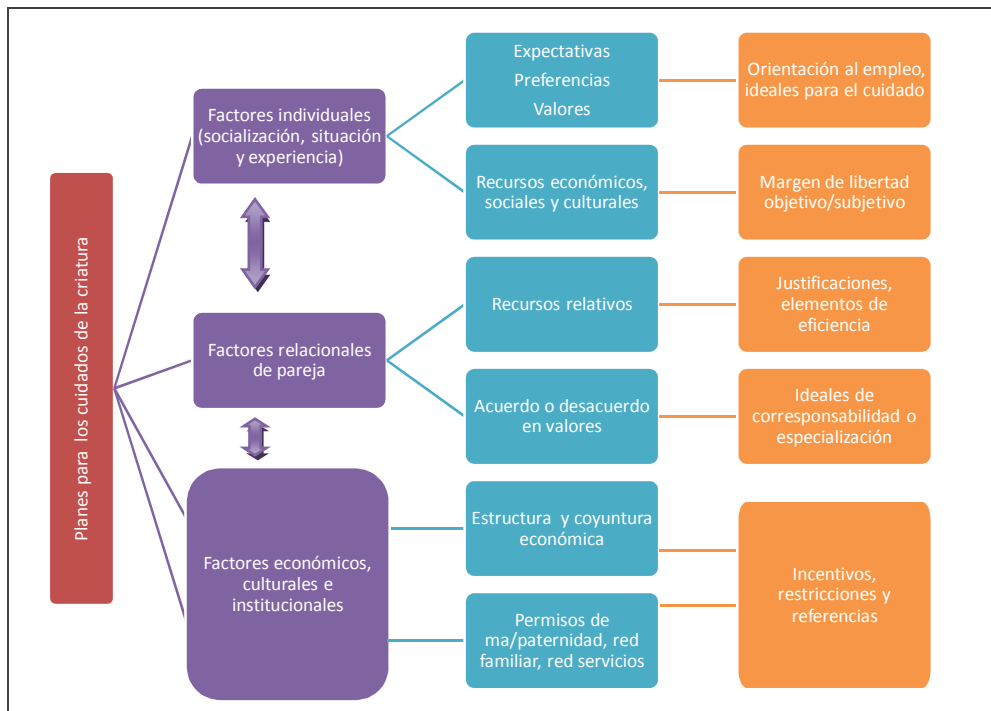
En definitiva, este análisis se basa en teorías que asumen actores interdependientes, es decir, que viven en pareja, y que eligen estrategias según el contexto y su situación. Es importante aclarar que hay que analizar tres niveles de contexto. Por un lado, está el nivel del individuo y su contexto más inmediato, que está formado por las condiciones laborales propias y todo el bagaje cultural y socializador del individuo. Después, la persona debe ser analizada insertada en la relación de pareja (contexto de pareja), y por otro lado, está el contexto institucional del país, es decir las creencias culturales y el marco de las políticas y de las regulaciones, como pueden ser los servicios públicos o la regulación de los horarios laborales (Gornick y Meyers 2006).

Barbara Risman (1999) intenta unir los diferentes niveles en un marco teórico multi-nivel. Esta autora llama la atención sobre la necesidad de prestar atención a la articulación entre instituciones, estratificación por género, expectativas situacionales e identidades de género en su conjunto para explicar las resistencias al cambio. En síntesis, propone el concepto de género como una estructura social. Para ello hay que pensar la categoría de género como una entidad que establece pautas de expectativas para los individuos, pone orden en los procesos sociales cotidianos y está incorporada en las grandes organizaciones de la sociedad. La acción individual sería una función de intereses que están enmarcados por la estructura social. Se concibe a los actores situados en similares posiciones sociales como individuos racionales que evalúan sus opciones comparando con las alternativas de otros en similar posicionamiento.

La visión del género como estructura social considera la causalidad como recursiva, pues la acción puede cambiar el contexto inmediato y futuro, a la vez que muestra los

estrechos márgenes de libertad de elección. Contrariamente a otras teorías, la idea del género como estructura social no se detiene tanto en analizar las preferencias individuales, sino que estudia cómo las presiones provenientes de las interacciones y los diseños institucionales generan el género y la desigualdad de género, incluso aunque las personas no tengan el deseo de vivir vidas diferenciales según su género (véase gráfico 1).

Gráfico 1: Esquema del marco teórico inspirado en Risman (1999)



Fuente: elaboración propia.

Uno de los grandes aciertos de Risman (1999) su enfoque teórico multi-nivel es la conexión que establece entre el contexto institucional y las características de los miembros de la pareja. En general, el contexto institucional influye, al menos, de tres formas en los planes de cuidados de las parejas: 1. ofreciendo incentivos o desincentivos, 2. creando más o menos oportunidades y 3. estableciendo referencias de tipo cultural. Por ejemplo, las políticas sociales dirigidas a las familias, y los modelos familiares apoyados públicamente, le dan forma a la estructura de oportunidades que encuentran las mujeres. Además, las políticas tienen también un carácter simbólico, porque se basan en ciertos modelos familiares y de género. Las instituciones de política familiar pueden ser un instrumento para rebajar el conflicto y la presión si facilitan la conciliación y la corresponsabilidad, pero también pueden reforzar la tradicionalización de las parejas inicialmente igualitarias después del nacimiento de la criatura. Si las políticas atribuyen los cuidados a uno de los dos cónyuges en detrimento del otro, esto reforzará y legitimará una división del trabajo asimétrica. De hecho, los diseños institucionales suelen albergar ideas implícitas sobre la división de los cuidados según género (Sainsbury, 1996). El simple hecho de que existan permisos pagados más largos para las madres que para los padres ya está marcando y reforzando, por ejemplo, un reparto asimétrico de los cuidados de los recién nacidos. Existen más determinantes contextuales que las políticas y, de hecho, las parejas entrevistadas hacen frecuentemente referencia a sus contextos laborales como más o menos restrictivos de ciertos planes para la corresponsabilidad de los cuidados.

Del marco teórico hasta aquí expuesto, se desprenden las siguientes hipótesis de trabajo relacionadas con los factores que promueven un planteamiento de cuidados del futuro bebé más simétrico y corresponsable frente a planes más asimétricos y tradicionales. Se plantean hipótesis para diferentes niveles de análisis.

A nivel individual (1):

Las mujeres o hombres con mayores recursos (económicos, sociales y culturales) y preferencias hacia la corresponsabilidad en los cuidados tenderán a tener planes de cuidados de la criatura más corresponsables (hipótesis de mujeres/hombres innovadores).

A nivel de pareja (2):

Las parejas que combinen a mujeres y a hombres innovadores son las que más probabilidades tendrán de poder realizar sus planes de corresponsabilidad siempre que los recursos relativos están bastante igualados o estén repartidos a favor de ella (sobre todo ingresos y disponibilidad de tiempo) (hipótesis de parejas innovadoras).

A nivel de contexto (entorno laboral y social) (3):

Las parejas que se encuentren en un contexto laboral e institucional que posibilite a ambos miembros disponer de un mayor tiempo (pagado) para los cuidados y que ofrezca más servicios de cuidado a la infancia, accesibles y flexibles tendrán mejores condiciones para hacer planes de cuidados corresponsables (hipótesis de contexto conciliador).

Las hipótesis no pretenden pronosticar los resultados del análisis de los discursos de las parejas, sino simplemente combinar los tres niveles teóricos, que se afirman como relevantes, y marcar unos tipos ideales que se usan de contraste con los discursos encontrados en la investigación. La medida de la distancia entre los discursos y este modelo teórico permite dos cosas: 1. contrastar qué dimensiones del modelo permiten comprender la realidad y 2. qué factores aparecen en el análisis que no se han considerado en la teoría y que llevan a su reformulación y/o mejora.

3. Muestra y método

Este estudio está basado en 136 entrevistas individuales (a hombre y mujer por separado) y 68 entrevistas conjuntas (a ambos conjuntamente) realizadas en Barcelona, Madrid, Pamplona entre marzo y julio de 2011 y en Sevilla entre junio de 2011 y enero de 2012. Las entrevistas se han realizado siguiendo un guión semi-estructurado y un protocolo consistente en entrevistar primero a uno de los miembros para recabar información y opiniones sobre su trayectoria y situación laboral y sobre sus ideales de cuidados, después al otro con el mismo guión y finalmente a ambos 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 aproximada de 1 hora y 30 minutos, se llevaron a cabo por una única 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. En todas las ciudades, excepto Sevilla, gran parte de la captación se ha realizado en centros médicos y en centros de salud y, en particular, en los cursos de preparación al parto impartidas por matronas. En la primera fase se han realizado 136 entrevistas

individuales (a hombre y mujer por separado) y 68 entrevistas conjuntas (a ambos conjuntamente).

La muestra consiste en parejas de doble ingreso (ambos miembros de la pareja empleados a tiempo completo o en búsqueda de empleo) y tiene en cuenta, además, diferentes criterios teóricos para la distribución de las parejas. En primer lugar, se entrevistaron a mujeres de diferentes niveles educativos; en particular a mujeres con título universitario o grado superior de formación profesional y a mujeres por debajo de ese nivel (enseñanza obligatoria, la educación secundaria o baja de formación profesional de grado medio). Otro criterio teórico en el diseño de la muestra ha sido la disponibilidad de tiempo de la pareja (masculina) en la primera entrevista (por ejemplo, la posibilidad de volver a casa antes de las 18 horas o, por lo menos, de volver a una hora temprana varios días a la semana). Los hombres que trabajan muchas horas y tienen poco tiempo libre tenderán a involucrarse menos en las tareas domésticas y en el cuidado cuando llegue el niño/a, a no ser que posteriormente cambien sus condiciones de trabajo. Un tercer criterio en el diseño de la muestra ha sido asegurarse un número suficiente de parejas que manifiestan compartir las tareas del hogar en términos 'bastante igualitarios'. Aquí se ha adoptado una definición un tanto flexible del término entendiendo por "igualitaria" aquella pareja en la ella dice no hacer más de un 60% de las tareas domésticas (excluyendo ayuda doméstica) y en las que él dice hacer al menos un 40%. Además, se considera a la pareja potencialmente "igualitaria" si en el ideal de paternidad del hombre se menciona la intención de cuidar al hijo varias horas durante la semana y compartir a partes iguales el cuidado durante los fines de semana. Los criterios teóricos se cumplieron en casi todas las ciudades y de forma satisfactoria para el conjunto de la muestra (véanse gráficos en el anexo).

Finalmente, otro de los criterios teóricos en la confección de la muestra fue el contexto. Se han tenido en cuenta tres unidades de contexto. En primer lugar, Pamplona se considera una unidad que representa a una región rica con un sistema fiscal propio y, además, se trata de una ciudad pequeña donde la conciliación entre el trabajo y el tiempo de vida personal debería resultar mucho más sencilla que en ciudades como Madrid o Barcelona. En segundo lugar, Barcelona y Madrid se consideraran como parte de una misma unidad o contexto, ya que ambas representan grandes urbes en Comunidades Autónomas de renta alta dentro del conjunto del estado y en las cuales los tiempos de desplazamiento tienden a ser más elevados que en ciudades como Pamplona o Sevilla. Finalmente, Sevilla es otra unidad singular en la muestra por su tamaño, equiparable a una ciudad mediana, y con nivel de renta relativamente bajo (el PIB per cápita de la región está por debajo de la media española).

Todas las entrevistas fueron transcritas y posteriormente codificadas siguiendo una lista de códigos elaborada en dos fases, primero de forma teórica para una primera aplicación a algunas parejas, y después mejorada a raíz de la confrontación con los discursos de las parejas de prueba. Además se realizó una prueba de intersubjetividad por pares, ya que el total de las entrevistas fue codificado por un equipo de 10 personas, usando la misma lista de códigos y siguiendo un protocolo de codificación común. Posteriormente, se realizó un análisis de contenidos de las 204 entrevistas (136 individuales y 68 conjuntas) relativo a sus expectativas sobre los cuidados, sus ideales y las justificaciones en cuanto a sus planes. La codificación y el análisis de contenidos se ha realizado con el programa *Atlas.ti 6.0* en su forma de uso colaborativo.

4. Resultados: ideales y barreras en la organización del cuidado

La provisión de bienestar social en España se apoya, en gran medida, en la red familiar y políticas conciliación son muy limitadas. Estas características explican, en gran medida, la heterogeneidad de planes de cuidado de las parejas incluidas entrevistadas. Las parejas tienen, además, distintas circunstancias en sus vidas y manifiestan ideas diversas sobre el cuidado. Teniendo en cuenta todos los posibles planes, podemos distinguir cuatro estrategias principales en función de quién planea asumir el rol de cuidador principal del bebé, los distintos grados de implicación paterna y el momento de externalización de los cuidados:

1. *El cuidado planteado en torno a las madres y abuelas*: un primer grupo de parejas (13 parejas) planean mantener la responsabilidad del cuidado infantil en el seno familiar, al menos durante el primer año, implicando para ello a una de las abuelas. Eso permite posponer la externalización de los cuidados más allá de los tiempos de cuidados que posibilitan los permisos pagados al 100% del salario en España, es decir los permisos de maternidad y paternidad y el permiso de lactancia.
2. *El cuidado planteado principalmente a partir de las madres*: para un segundo grupo de parejas (20 parejas) el plan consiste en que la madre utilice de forma acumulada todas las licencias retribuidas posibles, sumando las vacaciones anuales, lo que da lugar a un periodo de aproximadamente seis meses, mientras el padre solo utiliza los 15 días del permiso de paternidad. Cuando el periodo de licencias haya finalizado, externalizarán el cuidado infantil a través de la utilización de servicios públicos o privados.
3. *El cuidado planteado por las madres y por los padres, que planean asumir una pequeña parte del cuidado*: existe un tercer grupo de parejas (13 parejas) con una estrategia similar a la anterior, pero donde los padres prevén disfrutar de un tiempo adicional para cuidar del bebé, por ejemplo, sumando al permiso de paternidad las vacaciones, reduciendo su horario laboral o realizando cambios en la jornada laboral habitual. Ahora bien, el padre no piensa cuidar del bebé en exclusiva, sino siempre en simultáneo con la madre.¹
4. *Parentalidad compartida por madres y padres*: por último, en un cuarto grupo de parejas (22 parejas) ambos padres pretenden disfrutar de tantos permisos retribuidos como puedan y el padre prevé disponer de más tiempo libre fuera del trabajo para dedicárselo al bebé o incluso plantea ser el cuidador principal del bebé durante un cierto periodo de tiempo.²

¹ En 10 casos el bebé será cuidado fuera del entorno familiar a partir del sexto mes de vida y en los restantes 3 casos a partir del año. De estos, una madre se cogerá una excedencia, otra prevé seguir desempleada y otra reducirá la jornada laboral y el padre hará teletrabajo.

² De estas parejas, 13 piensan recurrir a cuidados externos a la familia como tarde cuando el bebé tenga seis meses. Las restantes 9 parejas piensan cuidar del bebé en el seno familiar hasta que tenga un año. En tres casos él está desempleado y prevé cuidar del bebé si no encuentra empleo. En otros tres casos

Teniendo en cuenta los planes esgrimidos, conviene señalar dos aspectos fundamentales. El primero es que en la mayoría de las parejas el modelo de doble ingreso se da por sentado y, en consecuencia, la mayoría de las madres planifican reincorporarse a sus empleos tan pronto como el periodo de licencias finalice, lo que significa entre cuatro y seis meses después del nacimiento del bebé. Pocas mujeres plantean o consideran la posibilidad de utilizar una excedencia por cuidado de hijos no retribuida de hasta un año de duración (7 mujeres) y solo hay una mujer que planea dejar de trabajar hasta que el niño pueda ir a la escuela (tres años). El segundo aspecto es que, mientras la mayoría de las mujeres utilizarán todo el tiempo disponible fuera del trabajo, las actitudes de los padres son más heterogéneas. Muchos de ellos prevén disfrutar de los 15 días del permiso de paternidad y extender ese periodo utilizando las vacaciones u otros recursos, pero hay también algunos padres que están planificando no disfrutar el permiso del que son titulares (13 hombres).

Esta tipología se facilita para ilustrar la diversidad de arreglos y los principales patrones detectados en nuestra muestra en relación a las estrategias previstas de cuidado infantil en los años siguientes al nacimiento del bebé. Cuando las parejas tienen que explicar cuál es, en su opinión, la mejor estrategia de cuidado para su bebé, automáticamente emergen dos dimensiones en el discurso desde un punto de vista más pragmático: la voluntad y posibilidad de los padres para dedicar tiempo al niño/a - normalmente alterando sus horarios laborales-; y la disponibilidad de recursos externos para atender su cuidado (servicios de atención a la infancia, licencias parentales, disponibilidad de familia extensa). No obstante, existe una tercera dimensión más sutil que sustentan los planes de estos padres: sus ideas sobre la maternidad y la paternidad, a menudo relacionados con los roles de género. En la próxima sección se exploran estos elementos que los progenitores utilizan para definir sus estrategias.

Las parejas entrevistadas en esta investigación se encuentran en diferentes momentos del periodo de embarazo y no todas ellas han adoptado una decisión final respecto al plan de cuidado infantil que seguirán. Sin embargo, todos tienen opiniones formadas sobre lo que consideran que es “lo mejor para el niño/a”, mientras maduran las distintas alternativas de acuerdo con su situación particular en el mercado de trabajo y las circunstancias económicas y familiares. En muchos casos ha sido difícil para las parejas entrevistadas separar sus planes ideales sobre el cuidado infantil de los planes más realistas. Ésta constituye una tendencia general entre nuestras parejas que viene a reflejar que los individuos y las parejas desarrollan “preferencias adaptativas” (Leahy y Doughney, 2006) para sobrellevar los desequilibrios entre los ideales y una realidad caracterizada por un contexto institucional nada favorable, algo que está muy presente en los discursos de estas parejas. De ahí que, en la próxima sección se discuten las restricciones explícitas (las críticas a la política familiar) e implícitas (expresiones de preocupación sobre las consecuencias de ciertas elecciones) mencionadas por las parejas para alcanzar sus ideales.

piensan cuidar al niño entre ambos, porque tienen turnos complementarios. En dos parejas ella trabaja como autónoma y tiene cierta flexibilidad y ellos prevén reducir sus jornadas laborales. Finalmente, hay una pareja en las que ambos están desempleados y él muestra disposición a cuidar del bebé.

Anteriormente, ya se ha mencionado que el modelo de doble ingreso se da por sentado en las parejas entrevistadas. Solo una mujer planea abandonar el mercado de trabajo durante tres años, pero esta decisión coincide con circunstancias muy especiales en su vida y ella misma se manifiesta muy ambivalente por ello. Además, para la mayoría de las parejas dedicar tiempo al bebé implica tomar decisiones sobre las licencias por maternidad, paternidad u otras políticas complementarias (generalmente sobre la reducción de jornada), así como sobre la adaptación de su jornada laboral.

Planes sobre el uso de licencias por maternidad y paternidad

Casi todas las parejas en nuestro estudio tienen derecho a las licencias por maternidad y paternidad. La mayoría de las mujeres planean disfrutar de todo el tiempo disponible fuera del trabajo -de 4 a 6 meses- y solo 6 mujeres prevén transferir parte del permiso por maternidad a sus parejas. Las mujeres entrevistadas que trabajan en sectores laborales más feminizados o las que trabajan en el sector público tienen mayores facilidades para compactar el mayor tiempo posible tras el nacimiento, que las que trabajan en el sector privado o sectores más masculinizados. Esto implica juntar las 16 semanas del permiso por maternidad, los 20 días de lactancia y el mes aproximado de vacaciones anuales. Esto hace que, todo junto, la madre pueda disponer prácticamente de un periodo de medio año para dedicarse al cuidado del bebé, a no ser que éste sea ampliado en el marco de los convenios colectivos de la empresa o el sector de actividad³. Esta estrategia de compactación del tiempo es una forma de contrarrestar el limitado alcance del sistema de licencias parentales español. De hecho, la estrategia típica mencionada por algunos padres, especialmente por aquellos que prevén estar más implicados en el futuro, es disfrutar, si resulta factible, de las vacaciones anuales coincidiendo con la fecha de nacimiento del niño.

Desde el año 2007, los padres tienen derecho a 13 días de permiso por paternidad, más 2 días adicionales en el caso de los trabajadores por cuenta ajena. Esta licencia garantiza el 100% de la base de cotización salarial, la reincorporación al mismo puesto de trabajo y el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social. La mayoría de los padres de la muestra planean utilizar estos 15 días de permiso y muchos de ellos planean además ampliar este periodo sumándole las vacaciones anuales, lo que da lugar a un mes o mes y medio para apoyar a la madre y dedicarse al cuidado del bebé, aunque muy pocos padres conciben periodos más largos de licencia para estar con el niño/a durante los primeros años. En otros casos, los hombres se encuentran en situaciones tan precarias dentro del mercado de trabajo que no tienen derecho a utilizar ningún tipo de licencia parental ni una reducción de jornada. Por lo tanto, la posibilidad de utilizar alguno de estos permisos está fuera de lugar en estos casos: su principal preocupación es garantizar un modo de vida para sus familias.

Sin embargo, tal y como hemos mencionado anteriormente, entre los hombres empleados hay un pequeño grupo (14 hombres) que piensa que no pueden permitirse

³ La Generalitat de Cataluña, por ejemplo, ha implementado medidas específicas que permiten que sus trabajadores disfruten de una licencia parental retribuida durante prácticamente el primer año. Este tipo de medidas complementarias existen en otras administraciones públicas como, por ejemplo, en la Junta de Andalucía, donde sus trabajadores pueden disfrutar de cuatro semanas adicionales de permiso.

disfrutar del permiso de paternidad o que rechazan la idea de utilizar los 15 días de licencia parental sobre la base de sus obligaciones laborales. Dominan los autónomos (8 hombres), que aunque legalmente tienen derecho a disfrutar de una licencia de paternidad, no suelen considerarlo una opción viable, porque sus ingresos no son compensados al 100%. Roger, por ejemplo, expresa bien las dificultades para cogerse los 14 días de permiso de paternidad.

E: []...y tú tienes planes, has pensado algo.

ROGER: Como mínimo la primera semana, pero soy autónomo y tengo unos clientes y será complicado hacer según qué.

E: ¿Porque los autónomos pueden acogerse a, bueno?

ROGER: Sí, legalmente, sí, también hace cuatro meses me han operado de la rodilla, teóricamente (inaudible, 01:19:01-3) y teóricamente me tenía que haber cogido la baja, mmm, he dejado de trabajar una semana, no, no, no puedo dejar de trabajar, cuando todo el mundo me decía "como mínimo tienes que estar un mes con, con, en casa, con la baja".

E: Claro.

ROGER: Pues, a la semana ya estaba trabajando...milagros, pocos.

[Roger tiene estudios de secundaria]

Los demás hombres tienen un trabajo por cuenta ajena (6 hombres) y utilizan distintos argumentos para justificar su previsible baja participación en el cuidado del niño/a en los años venideros. Un argumento recurrente es tener unas condiciones laborales desfavorables, como por ejemplo, largas jornadas laborales o un contrato eventual. Hay tres hombres con altos ingresos y posiciones directivas, que no creen poder faltar 15 días a su empleo, lo que va acompañado a una fuerte orientación hacia el trabajo. Un futuro padre que tiene un trabajo con mucha flexibilidad, que le permite trabajar en 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 del permiso de paternidad.

En relación a la hipótesis de hombres innovadores, estos resultados muestran que las preferencias son muy importantes, ya que hombres que disponen de bastantes recursos optan por comportamientos tradicionales. Es el caso de hombres en ocupaciones altas y con una fuerte orientación al trabajo, que rechazan usar un derecho social del que disponen (licencias de paternidad).

*Planes sobre el uso de excedencias por cuidado de hijo
y reducción de jornada*

Los planes de utilización de licencias parentales más prolongadas – y en particular, de la excedencia por cuidado de hijos que permite solicitar la legislación española a los padres hasta que el niño haya cumplido los tres años de edad – son poco frecuentes entre las mujeres analizadas, y menos aún en el caso de los hombres. La mayoría de los entrevistados argumentan que no pueden permitirse perder los ingresos de uno de los miembros de la pareja; siendo éste el argumento principal al que se recurre para justificar que no se haga uso de esta licencia parental no retribuida (sólo cuatro de las mujeres de la muestra planeaban cogerse algunos meses de excedencia, en tanto en cuanto que ninguno de los hombres tenía pensado hacerlo). Sin embargo, en muchos casos las mujeres sí consideran la opción de acogerse a una reducción de jornada por guarda legal durante una temporada con la consiguiente reducción de sueldo. Una vez más, esta alternativa se percibe como la única manera de poder disponer de tiempo para los cuidados en entornos laborales poco favorables al equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar; a menudo 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 de un permiso de 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 llevan a cabo 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: cuando las mujeres tienen empleos de menor remuneración, se considera más racional que sea ella quien mantenga un menor grado de implicación en el mercado de trabajo; al menos durante un tiempo. Como ejemplo, podemos citar el caso de Marta, que mostraba una fuerte orientación hacia el empleo al inicio de su trayectoria laboral. Desde hace algún tiempo, no obstante, está desempeñando un puesto con escasas perspectivas profesionales pero que le permitirá trabajar a tiempo parcial si lo desea. Su marido, Marc, ocupa un cargo directivo y percibe ingresos muy superiores a ella, por lo que ella encuentra natural asumir una mayor dedicación de tiempo al cuidado.

MARTA: “Desde el primer momento hemos estado de acuerdo en que... que un bebé o... si decides tener hijos, tienes que tener tiempo. Y entonces es un tema logístico y económico. Sí, él...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]

Excepto cuando los entrevistados están empleados en el sector público, lo habitual es que asuman que una disminución de su participación en el mercado laboral conlleva aparejadas consecuencias negativas para su carrera profesional. Curiosamente, en aquellas parejas en las que ambos tienen las mismas restricciones laborales, los hombres son más propensos que las mujeres a intentar evitar las “penalizaciones

laborales” derivadas de la maternidad y paternidad. Esto muestra que el contexto laboral por sí sólo no ayuda a entender la mayor propensión de las mujeres a reducir su jornada laboral y que sólo a veces las mujeres que piensan pedir una reducción de jornada tienen menos recursos relativos. Es decir, se apunta aquí un elemento de una construcción de género asimétrica desligada de restricciones del contexto, tal y como proponían West y Zimmerman (1987).

Una preocupación recurrente para muchos hombres en el actual contexto de incertidumbre económica es la necesidad apremiante de mostrar el compromiso con el empleo a sus compañeros de trabajo y superiores, de tal forma que éstos no tengan que inquietarse por cómo afectará la paternidad a su productividad en el trabajo. Muchas mujeres en la muestra expresan esta misma preocupación pero, en cambio, planean maximizar el tiempo disponible fuera del trabajo. La posición de los hombres puede ilustrarse claramente con el caso de Roberto, que trabaja en un sector masculinizado. Tiene largas jornadas, normalmente de ocho de la mañana a ocho de la tarde. Considera que sería más fácil buscar un nuevo trabajo que reducir su jornada laboral en su puesto actual, aunque no planea cambiar de empleo por el momento. La mujer de Roberto trabaja en el sector público y tiene las tardes libres. No quiere que Roberto sea un “padre de fin de semana”.

ROBERTO: boh, no, yo ahora mismo por ejemplo estoy pensando si cogiera una baja por maternidad lo más probable, pienso, que me echaran... sí, sí, lo cual hasta cierto punto lo entiendo, ¿eh?, porque te quiero decir, es una, realmente esto no es una empresa muy grande, es una pequeña, pues estaremos en total, bueno, tsch, es una empresa que luego tiene sub empresas, gente subcontratada... igual cuarenta o cincuenta personas, con lo cual... si yo que soy una de las personas que llevo trabajo, que, que depende de mí parte de la empresa, cojo una baja laboral, tendrían que sustituirme por otra, claro, sustituir ahora a otra persona en mi puesto es difícil, porque al final yo llevo siete o ocho años, no, casi nueve pero, y al final mucho, mucha labor, es el tema personal

[Roberto tiene estudios universitarios]

De hecho, investigaciones previas muestran que las excedencias por cuidado de hijos son más utilizadas en las empresas grandes, donde los trabajadores gozan de representación sindical y están protegidos por los acuerdos colectivos y en donde, la posibilidad de sufrir alguna penalización laboral es, en consecuencia, menor (Lapuerta et al. 2011).

Se observan entre los hombres una conjunción de factores individuales y contextuales que explican que la mayoría no considere oportuno pedir una excedencia o una reducción de jornada. Tanto la fuerte orientación laboral, como las posibles penalizaciones y el deseo de mostrar compromiso con el empleo son factores que refuerzan el rol tradicional del hombre sustentador de la familia. Un factor de contexto que afecta a hombres y mujeres es el hecho de que en España, en general, las licencias parentales no estén remuneradas, como sí es el caso en otros países.

En este sentido, cuando las madres trabajan en sectores particularmente feminizados, las parejas perciben que está más legitimado y que la penalización será menor si ella utiliza la licencia parental. Para quienes ocupan puestos de elevada exigencia o están empleados en sectores típicamente masculinos, se percibe que el precio a pagar por hacer uso de este derecho sea mayor. Las parejas hacen una valoración de lo que sus compañeros y superiores pueden pensar al respecto, y consideran que el embarazo en

sí ya se ve como una señal de menor implicación futura por parte de la mujer en su trabajo. 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 mujeres, 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 que estas últimas anticipen tal situación, las mujeres se enfrentan a consecuencias laborales negativas, lo que las lleva a pensar que la batalla está perdida de antemano y a comportarse exactamente como se espera de ellas: reduciendo su dedicación al empleo o resignándose a la penalización. El caso de Amaia, una mujer con una fuerte orientación profesional que trabaja en un sector muy masculinizado, es muy ilustrativo al respecto. Amaia está casada con Aitor, 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 Aitor como Amaia 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, Aitor, pueda proteger su carrera profesional, que permanece intacta.

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

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, al haber alcanzado ya todo lo que deseaban del mismo. Esta percepción hace que les resulte legítimo dejar de invertir tanto tiempo en el mercado laboral y otras veces se trata simplemente de que conciben su trabajo como meramente instrumental. 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 éstos tiene un mayor potencial; tal y como ponen de manifiesto las citas anteriores relativas al caso de Amaia y Aitor. Todo esto refuerza la hipótesis individual y de pareja, es decir, que no se cumplen las condiciones mínimas para que se desarrollen estrategias de cuidado innovadoras.

La mayoría de los hombres de la muestra consideran que su trabajo es muy importante; tan importante que algunos ni se plantean coger las dos semanas de permiso a las que tienen derecho. El discurso y la motivación de estos hombres no se ponen exclusivamente 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. Los hombres suelen manifestar una mayor orientación laboral y argumentar circunstancias específicas que no les permiten ausentarse, como puede ser el hecho de que haya varias personas que necesiten acogerse simultáneamente a los permisos parentales. Muchos de estos hombres consideran que no son fácilmente sustituibles en sus puestos

de trabajo. De nuevo, esto apunta hacia una construcción de género diferencial no siempre ligada a contextos laborales o recursos diferenciales.

Esta idea de no poder desconectar fácilmente del trabajo o de que sus trabajos no podrán salir adelante de forma adecuada sin su presencia es común entre los hombres, no sólo entre aquellos más educados en puestos directivos, y sin embargo, es casi inexistente entre las mujeres, quizá porque el permiso de maternidad obligatorio facilita que ellas piensen que las empresas podrán seguir su actividad sin problema a pesar de que ellas se acojan a estos permisos. Por ejemplo, Helia tiene estudios universitarios y 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, administrativo 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, no porque yo lo único que podría reducir es que no, porque al final me iba a acabar quedando en el trabajo y, y cobrando menos, con lo cual es imposible, en el puesto que tengo ahora mismo no podría, podría pero no las iba a hacer así que...”

[Héctor tiene estudios secundarios]

Los planes sobre el uso de las licencias parentales muestran el elenco de elementos que auguran una tradicionalización del papel de la mujer cuando se conviertan en madres. Se trata de un proceso de refuerzo mutuo entre, por un lado, la asignación desigual de los cuidados a hombres y mujeres por parte de los poderes públicos (diferente asignación temporal del permiso de maternidad y paternidad) y por parte de las empresas (discriminación estadística de todas las mujeres por el mero hecho de poder convertirse en madres) y, por otro lado, factores de pareja (desigual posicionamiento en el mercado laboral y desigual potencial de promoción laboral). Hay mujeres que ya se han topado con el techo de cristal y otras que lo perciben por primera vez durante el embarazo. Estos elementos están en línea con las cuatro hipótesis que guían este estudio. Ahora bien, en la muestra también hay parejas que intentan abrir nuevos caminos que eviten la tradicionalización de los roles de género.

La mayoría de los padres se propone hacer menos horas extras y llegar un poco antes a casa con la llegada del bebé, pero tan sólo un tercio de la muestra planea llevarlo realmente a cabo. Algunos pretenden reducir significativamente el número de horas, cambiar sus turnos de trabajo 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 éstos para que ella pueda continuar con su empleo. La relación de pareja y el bebé son, para muchos de estos hombres, referencias importantes que dan significado a sus vidas y que demandan un tiempo y una dedicación superior a la de sus trabajos. Para estos hombres que pretenden involucrarse más con los hijos, el empleo tiene un significado más instrumental. Resulta interesante destacar que las parejas de estos hombres tienen 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. Desde que comenzó, ella ha tenido una carrera laboral continua. Su marido Carlos ha terminado hace poco sus estudios universitarios y ha tenido siempre trabajos precarios.

Actualmente, está en paro y se plantea cuidar del bebé, adaptando su trabajo a los cuidados de éste, 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, puede ir todo en, entrelazado, puede ser ocio, pareja, hija a la vez (...) no tengo ningún inconveniente, yo puedo buscarme algún trabajo o alguna historia desde casa y puedo compaginarlo tranquilamente, o sea, no es mi, mi varo, varonilidad no va a disminuir porque mi mujer me mantenga, o sea.”
[Carlos tiene estudios universitarios]*

Esta actitud no se da sólo en los hombres con estudios universitarios como Carlos. Una dimensión instrumental del trabajo como ésta se encuentra incluso con más frecuencia entre hombres con un nivel educativo inferior, que comenzaron a trabajar a una edad muy temprana y que han tenido siempre trabajos precarios. Como ocurre con las mujeres, estos hombres están desencantados con el mercado de trabajo y, habiendo tenido siempre carreras laborales discontinuas con periodos de desempleo, encuentran difícil vincular su identidad personal al trabajo. Algunos de estos hombres desarrollan un deseo de contribuir más a 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 Jordi y Natalia, ambos con estudios secundarios. Natalia tiene un empleo estable pero Jordi está en paro. Natalia tuvo algunos problemas de salud durante el embarazo y durante ese período, Jordi dejó de buscar trabajo para cuidar de ella y de la casa.

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

NATALIA: Hombre, si yo, si él es, siguiera en paro o sea.

E: sí, una vez que has agotao la baja y tal.

JORDI: sí.

NATALIA: se lo quedaría él en principio y me iría a trabajar

E: ¿Y esto supondría algún problema o?

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

[Natalia y Jordi tienen estudios secundarios]

Observamos algunos factores de contexto, de pareja y personales que están ligados a un cambio de rol de los padres que refuerza de su papel como cuidadores. Por un lado, encontramos una concepción del trabajo más instrumental, que a veces va ligada a carreras laborales más precarias o discontinuas y a relaciones de pareja en las que los recursos relativos de las mujeres son mayores que el de los hombres. En este caso la hipótesis de hombres innovadores concuerda bien con los resultados encontrados.

Planes de externalización del cuidado: escuelas y/o abuelos

La mayoría de parejas entrevistadas son bastante reticentes al uso de escuelas infantiles durante el primer año de vida del niño/a, aunque esta percepción va cambiando con la edad del niño. Las reticencias a las escuelas infantiles en el primer año contrastan con la escasez de alternativas de cuidado en niños muy pequeños. Cabe

señalar, sin embargo, que - en línea con la idea de las “estrategias adaptativas” - una cosa son los ideales de cuidado que tienen los padres para sus hijos y otra cosa, bien diferente, es lo que ellos consideran los planes más realistas. Así, a pesar de las reticencias, bastantes parejas se plantean la necesidad recurrir a las guarderías o escuelas infantiles en cuanto se incorporen al mercado de trabajo. Para estas parejas, las escuelas infantiles en el primer año constituyen la única solución tras agotar todas las modalidades posibles de excedencia laboral (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones) a las que se pueden acoger. Esto ocurre normalmente, de acuerdo con el sistema español de licencias parentales, tras el cuarto o sexto mes del nacimiento del hijo/a. Este es el momento en el que los padres tienen más dificultades para decidir sobre el cuidado de sus hijos debido al "vacío institucional" en el que se mueven: el uso de licencias parentales (excedencias o reducciones de jornada) no es económicamente viable para muchas parejas⁴, la oferta de plazas en escuelas infantiles de carácter público es muy limitada y los centros privados pueden resultar demasiado costosos.

Algunas de las parejas entrevistadas conciben las escuelas infantiles como la mejor opción en el contexto actual caracterizado por una gran incertidumbre económica. Esto hace que los padres se planteen priorizar el empleo y, en concreto, el trabajo de los dos miembros de la pareja. En estos casos, el cuidado institucional o el uso de escuelas infantiles durante el primer año se concibe como una opción dolorosa pero inevitable. Como se mencionaba anteriormente, este es un claro ejemplo de desajuste entre el modelo ideal de cuidado que tienen los padres y las estrategias que finalmente se plantean. La siguiente cita ilustra este punto de vista:

BEATRIZ: A mí me gustaría estar más tiempo con el niño al principio porque creo que al principio, bueno, está muy bien que los niños vayan a la guardería o al cole y socialicen y...tal y cual pero...no sé yo me imagino a mí misma llevando a mi niño con cuatro mesecitos a la guardería y se me parte el alma. No sé si, a lo mejor, soy muy exagerada pero...y yo soy una privilegiada porque tengo un horario muy bueno, o sea... (resopla) pero eso me parece un poco duro. Sobre todo por el tema de la lactancia para, yo no sé cómo se me va a dar, mi intención es darle el pecho...pero para una mujer que tenga claro quiere continuar con la lactancia es que (resopla)

E: Hay una contradicción

BEATRIZ: Se tiene que hacer muy cuesta arriba.

E: Si tenéis ayuda de fuera, no sé si tenéis posibilidad de, de ayuda tanto para el cuidado

BALTASAR: (resopla) está bastante difícil.

E: Ya. La idea es llevar al niño a partir de los seis meses a la guardería.

BEATRIZ: A una guardería.

[Beatriz y Baltasar tienen estudios universitarios]

Otro argumento en contra del cuidado institucionalizado durante el primer año es que los niños necesitan establecer vínculos fuertes con la madre desde que son muy pequeños y esto requiere que se tome una pausa -excedencia- en su trabajo o que reduzca significativamente sus horas de trabajo. Las mujeres que se posicionan claramente en este argumento planean hacer todo lo posible para aplazar su

⁴ El País Vasco, Navarra, Castilla y León, Castilla La Mancha y La Rioja proporcionan compensaciones salariales para contrarrestar la pérdida de ingresos derivada del uso de excedencias. Las cantidades ofrecidas y los requisitos de acceso son muy diferentes según la Comunidad. Así, por ejemplo, en el año 2008 se ofrecían 200 euros al mes en el País Vasco (50€ más si lo solicitaba el padre) y 603 euros al mes en Castilla y León para familias de bajos ingresos (véase Lapuerta 2013 en prensa).

incorporación al trabajo y, si es posible, hacerlo de manera progresiva mediante la reducción de la jornada laboral.

A pesar de la visión bastante generalizada en contra de la escolarización a una edad muy temprana del menor, la oferta de plazas en el grupo de 0 a 2 años ha aumentado considerablemente en las últimas décadas a raíz de la incorporación de la mujer en el mercado laboral y el mayor reconocimiento social de los centros y, en particular, de los públicos. En 2010-11, el 29% de los menores de 3 años estaba escolarizado (suma de centros públicos y privados), aunque existen bastantes diferencias por Comunidades Autónomas. La mitad de los niños y niñas de 0-2 años estaban escolarizados en Comunidades Autónomas como el País Vasco, mientras que menos del 5 por ciento de los niños y niñas de este grupo de edad estaban escolarizados en las Comunidades Autónomas como Extremadura⁵. La oferta actual de plazas en educación infantil es, sin embargo, claramente insuficiente e inadecuada para responder a la demanda de las familias.

Las escuelas infantiles forman parte de los planes futuros de cuidado especialmente en las parejas que tienen muy claro que la madre se incorporará rápidamente al mercado de trabajo. Éste sería el caso, especialmente, de las mujeres que trabajan en el sector privado en entornos laborales poco ‘amigables’ desde el punto de vista de los horarios o facilidades para conciliar el empleo y las responsabilidades familiares y de las mujeres que se encuentran en una etapa importante para su promoción laboral y sienten mucha presión para incorporarse rápidamente a su puesto de trabajo. En este estudio, al menos 6 mujeres tenían previsto incorporarse rápidamente a su puesto de trabajo para lo cual estaban dispuestas a transferir parte de su permiso de maternidad a su pareja y, una mujer en particular, tenía previsto disfrutar tan sólo de 12 semanas de licencia de maternidad e inscribir en cuanto fuese posible a su hijo en la escuela infantil (la edad de entrada es a partir del 4º mes). Este es el caso de una mujer de alto nivel educativo y ocupacional, con ingresos significativamente más altos que su pareja y con un elevado compromiso con su trabajo. Para esta mujer y su pareja el uso de la escuela infantil en un niño o niña de pocos meses no plantea ningún tipo de problema. Únicamente, lamentan las dificultades de acceder a un centro público que, para ellos, merece más confianza o consideran de mayor calidad que los privados que han visitado en su área de residencia.

Como ocurría en el ejemplo anterior, las mujeres con una fuerte orientación al trabajo, y que además están en contra de “sobrecargar a los abuelos” con responsabilidades familiares, suelen expresar opiniones favorables sobre las escuelas infantiles y guarderías. Perciben estos centros como un lugar ideal para que los niños puedan jugar, socializarse y aprender con niños de la misma edad. Incluso si este tipo de cuidados no son el ideal de los padres para los bebés más pequeños (alrededor de los 5 o 6 meses de edad), justifican su asistencia como una opción “saludable” para los bebés si se dan ciertas condiciones. En particular, éste es el caso cuando las mujeres pueden reducir su horario de trabajo y el bebé no necesita estar en el centro durante muchas horas. Las jornadas escolares muy largas no se consideran adecuadas para los niños, y esto preocupa a los padres.

⁵ Ministerio de Educación

[<http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/nouniversitaria/alumnado/matriculado/series.html>]

Las entrevistas muestran que los padres anticipan dificultades de acceso a las escuelas infantiles, y que los planes de muchas parejas dependen de si tienen la “suerte” o no de que sus hijos sean aceptados en un centro público. Por ejemplo, las parejas entrevistadas mencionan con frecuencia las rigideces del proceso de inscripción que imponen las administraciones públicas. Es necesario que el niño haya nacido durante los primeros meses del año para que los padres puedan rellenar el formulario de preinscripción con su información personal sobre residencia e ingresos. Posteriormente, esta información es utilizada por la administración pública para adjudicar plazas y para tomar decisiones sobre la demanda excesiva. En cambio, la mayoría de centros privados permiten la preinscripción de niños que todavía no han nacido, y esta circunstancia es mencionada normalmente –incluso por parte de parejas con ingresos medios o bajos– como la razón para elegir este tipo de centros. Los centros privados son considerados como la “segunda mejor opción” dadas las escasas posibilidades de conseguir una plaza pública⁶.

Otro obstáculo para el uso de centros de cuidado o escuelas infantiles, especialmente en el caso del sector público, tiene que ver con la restricción de horarios, ya que estos centros suelen cerrar a media tarde (sobre las 16:00-17:00h horas), y si los niños permanecen más tiempo en el centro los padres deben pagar una cuota adicional. La hora de cierre parece muy temprana para algunos padres cuya jornada de trabajo es larga, sobre todo si no disponen de ayuda familiar: en el sector servicios, por ejemplo, es común empezar a trabajar entre las 9:00h y las 10:00h., hacer una larga pausa a mediodía y terminar la jornada a las 19:00h-20:00h.

Para las parejas que no desean recurrir a estos centros, hay pocas opciones alternativas. Una opción es contratar los servicios de un/a cuidador/a a tiempo completo en el domicilio, pero esta opción es poco frecuente, probablemente por el alto coste y la ausencia de regulación. Sin embargo, algunas de las parejas entrevistadas planeaban tener un/a cuidador/a en sentido más amplio, como la mejor alternativa para los momentos en los que el bebé esté enfermo; en los casos en que los padres tienen horarios de trabajo irregulares, o como ayuda para las tareas domésticas. La mayoría de las parejas no puede permitirse el pago de este tipo de servicios externos, y por lo tanto son pocas las que consideran esta opción.

En su conjunto, las entrevistas muestran de forma clara la insuficiencia de las ayudas públicas para los futuros padres, ya que se percibe un vacío institucional entre el final de los permisos de maternidad y paternidad y el inicio de la fase educativa a partir de la que todas las niñas/os pueden contar con una plaza en una escuela infantil (a los 3 años). Las parejas se debaten además entre una preferencia generalizada por mantener los cuidados de los bebés en el seno familiar hasta el año, pero el contexto laboral (incertidumbre laboral y económica) y la ausencia de permisos pagados cuando la mayoría necesita mantener dos ingresos, les lleva a optar entre dos alternativas viables: una escuela infantil a partir del sexto mes de vida de la criatura o el cuidado por parte de los abuelos. Aquí se ve claramente, que las restricciones dadas por el contexto

⁶ Las Comunidades Autónomas aplican diferentes escalas para adjudicar plazas en los centros públicos ante la elevada demanda. Normalmente se tienen en cuenta: los ingresos de la familia; la presencia de hermanos o hermanas en el mismo centro; la residencia o trabajo de los padres en el área correspondiente al centro; si los niños tienen alguna enfermedad o discapacidad. Con frecuencia son muchas las familias que obtienen puntuaciones similares y esto lleva a realizar un sorteo para adjudicar las plazas, un proceso que genera mucha incertidumbre a los padres a la hora de establecer sus planes de cuidado.

laboral y político pesan más que las preferencias de los individuos y de las parejas. Los futuros padres sólo pueden seguir su preferencia de no sobrecargar a los abuelos si consiguen una plaza en una escuela infantil que puedan financiar y cuyos horarios se adapten a sus jornadas laborales. Ambas condiciones no se cumplen tampoco con facilidad. En cualquier caso, los planes de uso de escuelas infantiles antes del año se pueden interpretar como “preferencias adaptativas” ante la falta de permisos bien remunerados o ante la percepción de la pareja no poder renunciar a dos ingresos; estos resultados irían en consonancia con la hipótesis del contexto conciliador.

Otra opción de cuidado consiste en apoyarse en la familia extensa, y concretamente a los abuelos. La mayoría de las parejas en este estudio parecen haber reflexionado sobre esta cuestión y sobre el papel de los abuelos como cuidadores y, curiosamente, en un país en el que la solidaridad familiar suele darse por supuesta (Naldini 2003), las parejas están bastante divididas en este sentido. Las parejas que están abiertamente a favor de que los abuelos desempeñen el papel de cuidadores argumentan que los abuelos están deseando encargarse de cuidar a sus nietos, y subrayan además que los abuelos tienen “derecho” a hacerlo. Este tipo de discurso suele aparecer en familias con lazos familiares fuertes, que consideran que los bebés y niños muy pequeños están mejor atendidos en el ámbito familiar. Además, estas parejas suelen vivir cerca del domicilio de los abuelos. La abuela, en particular, se considera la mejor sustituta de la madre; alguien en quien se puede confiar plenamente para el cuidado del bebé.

Sin embargo, muchas parejas piensan que el cuidado de un niño de corta edad puede ser demasiado exigente para una persona de edad avanzada y que después de una cierta edad, los niños necesitan socializarse y estar en contacto con otros niños. Para muchos, incluso si no descartan utilizar la ayuda de familiares, los abuelos son percibidos como la segunda mejor alternativa a la que recurrir de manera ocasional, por ejemplo los días en los que la escuela cierra, en periodos de vacaciones, o puntualmente si el niño se enferma. Para ellos, la ayuda de los abuelos es un recurso que les proporciona tranquilidad, aunque no constituya su estrategia de cuidado principal, y se convierte en un pilar importante para sus decisiones de conciliación futuras.

Finalmente, un grupo reducido de parejas muestra un rechazo explícito al hecho de recurrir a los abuelos como cuidadores principales. Se sienten incómodos con la idea de delegar su responsabilidad de padres a los abuelos. Lo perciben como un abuso o sobrecarga para los abuelos. Para estas parejas los abuelos deben disfrutar de los nietos, pero no tienen que ser los responsables de su cuidado. Esta actitud refleja un deseo de independencia por parte de las parejas. Como ilustran las siguientes citas, la ayuda de los abuelos solo está legitimada de manera puntual y si no hay otra alternativa disponible.

LUIS: Y tu madre ya te ha criado a ti, ya no tiene que criarte, (inaudible).

LAURA: Y no hemos contemplado y no se lo hemos pedido siquiera a tus padres a ver sí, pero es que sería muy egoísta, ¿no?,

LUIS: Pero si viven al lao todavía, pero.

LAURA: Ellos tienen sus actividades, van a nadar, van al gimnasio, van a pin, yo que sé van a un montón de cosas por la mañana.

LUIS: Bueno, pero siempre, siempre hay tiempo de.

LAURA: La verdad es que hemos intentado ser autosuficientes en eso.

[Luis y Laura tienen estudios universitarios]

MARA: no pretendemos, eh, o sea, tiene todos los abuelos, pero no pretendemos que sea un trabajo para ellos.

MAURO: sí, pero pensamos que los abuelos, pensamos que los abuelos están a para disfrutar del niño no para cuidarles.

MARA: si es necesario "oye, hazme este favor", tal, pero.

[Mara tiene estudios universitarios y Maura tiene educación secundaria]

Maternidad, naturalización y lactancia

Cuando los futuros padres y madres tienen que decidir cómo cuidarán de su nueva familia emergen las ideas sobre los roles de género. Estas ideas quedan reflejadas en la manera en que interpretan la maternidad y la paternidad, aunque raramente elaboran o explicitan ideas sobre el género. 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, pudiéndose considerar a la mayoría de las parejas como transicionales en cuanto a sus actitudes de género (Hochschild 2008). En esta sección se analizan las preferencias sobre maternidad y paternidad de las parejas entrevistadas.

En la mayoría de las parejas la figura de la madre se 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. Implica una alusión al cuidado que se combina con referencias a los cambios biológicos experimentados durante el embarazo, el parto y la lactancia, y a las consecuencias de este proceso: la experiencia física de la mujer parece tener como resultado un conocimiento especial y la capacidad de responder a las necesidades del bebé, una habilidad que es a menudo considerada en términos de instinto. Esta idea sólo fue explícitamente cuestionada por las pocas mujeres expresaban reflexiones más elaboradas sobre el género, y, por lo tanto, que identificaban esta asunción como una norma social, cuestionando su validez y consecuencias. En el caso de otras mujeres, esta naturalización del cuidado no está claramente cuestionada pero puede generar un conflicto, pues no sienten ese "instinto" en ellas mismas durante el embarazo e incluso dudan de sus capacidades como futuras madres. En general, estas referencias son más explícitas en las parejas donde la mujer planea ser la cuidadora principal, como en el caso de Nadia y Norberto. Él tiene un trabajo estable y ella se encuentra actualmente desempleada. Norberto quiere que ella trabaje y se mantenga "activa", pero ella planea dedicarse al niño durante una temporada antes de empezar a trabajar de nuevo. En este sentido, destaca la importancia de la conexión madre/hijo como razón de su decisión:

NADIA: yo creo que la madre es la que más aporta, ¿no?, en, desde el primer momento que engendras al niño es tu mayor preocupación entonces, eh, claro, que el padre, el padre cumple un rol muy importante, ¿no?, pero yo creo que tam, no es como el rol de la madre, ¿no?,...

[Nadia tiene estudios universitarios]

Estas ideas naturalizadoras del cuidado aparecen también estrechamente vinculadas a la lactancia materna. De manera general, la lactancia materna es considerada lo mejor

para el bebé y es recomendada por el sistema sanitario español. Hay un amplio consenso en percibirla como la opción más saludable para el niño o la niña. Los padres y las madres 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 que el bebé sea criado de manera saludable y protegido contra las infecciones. Esta es una de las ideas firmemente arraigadas sobre qué es lo más adecuado para el bebé, junto con la que considera que no debería acudir a la guardería durante el primer año.

Todas las parejas de nuestra muestra (a excepción de una en la que ella tiene alguna dificultad médica) planean la lactancia materna si es posible, por lo menos, durante 4 meses, aunque la duración ideal sea considerada de seis meses, coincidiendo con el tiempo que habitualmente disponen las mujeres antes de regresar su puesto de trabajo⁷. Por lo tanto, los ideales acerca de la duración de la lactancia materna coinciden en gran medida con la disponibilidad de tiempo de las madres. De nuevo, esto muestra un ejemplo de "preferencia adaptativa" mediante la cual las mujeres adaptan sus ideales en función de su realidad y, más en particular, en un contexto de desigualdad (Leahy y Doughney 2006). Esto puede ilustrar también el fuerte conflicto que las madres pueden experimentar entre sus prácticas –limitadas por los parámetros institucionales– y las normas sobre "la buena maternidad" (Miller 2007). En algunos casos, sin embargo, incluso si la mujer tiene la expectativa de articular un periodo más largo de dedicación al bebé, se prevén unos seis meses de lactancia materna, lo que significa que el ideal de seis meses de lactancia está bien establecido hoy en día. Algunas mujeres lo consideran como un pequeño sacrificio que hacen por su hijo o hija, y expresan su intención de intentarlo, aunque también la posibilidad de renunciar si se vuelve difícil o doloroso; otras mujeres tienen una visión más idealizada de la lactancia, como un momento de intimidad compartida por la madre y el bebé.

La necesidad de dar el pecho es también un argumento clave en relación con que sean las madres las que disfruten de los permisos en su totalidad, y el argumento más citado por los padres para explicar por qué no van a compartir una parte de la baja maternal. Por extensión, la lactancia materna es también una idea que legitima una menor presencia inicial del padre. Chodorow mostró (1974) que existe un continuum entre la lactancia materna y los cuidados: la lactancia materna se concibe como una actividad que implica una mayor dedicación y responsabilidad para con el bebé, que fomenta un lazo entre la madre y el bebé, una actitud de atención permanente por parte de la madre y una mayor conexión en términos psicológicos y emocionales, a veces excluyendo al padre. La mayoría de las parejas anticipan y tienen expectativas de una mayor participación de la madre en los primeros meses del bebé debido a este continuo, lo que podría excluir al padre. Algunos de ellos, como David, expresan la sensación de que su papel será secundario al principio:

⁷ En los últimos años han proliferado los grupos y asociaciones de apoyo a la lactancia materna (por ejemplo, la "Liga de la Leche" o la "Asociación de Apoyo a la lactancia Materna"). Su objetivo es alentar a más mujeres a amamantar y a que lo hagan por períodos más largos, para lo cual también se demanda un mayor apoyo en el lugar de trabajo que facilite la continuación de la lactancia materna.

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

Algunos de los padres que planean implicarse más 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. Algunas madres, por ejemplo, quieren involucrar a los padres en la alimentación del bebé, pero no muestran una estrategia clara; hablan del padre como un ayudante ocasional: ellas pueden envasar la leche para que así el padre pueda alimentar al bebé si ellas van a ausentarse o tienen que salir. La pareja que no puede recurrir a la lactancia materna por razones médicas también reflexiona sobre esto y percibe la posibilidad de compartir la alimentación como un elemento positivo.

La lactancia materna y la naturalización del cuidado, como algo más propio de las madres que de los padres, legitima la construcción social de género asimétrica de los cuidados. Este es un factor que en parte proviene de recomendaciones por parte de las autoridades sanitarias, pero que en gran medida está 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 se planteen volver al empleo a los seis meses del nacimiento, también ejercen un efecto de “preferencias adaptativas” sobre el tiempo adecuado de proporcionar lactancia materna a tiempo completo. Por lo tanto, esto muestra como la naturalización del cuidado materno es construida socialmente y como esta puede ser reconstruida de forma diferente, como apuntan algunas de las parejas entrevistadas. La naturalización de los cuidados maternos ligados al ideal dominante de 6 meses de lactancia materna proviene tanto de ideales individuales como de referencias marcadas por las políticas públicas. Ahora bien, esta naturalización del cuidado materno genera una dinámica de cuidado exclusivo de la madre durante los 6 primeros meses que, a su vez, favorece la construcción de género asimétrica de los cuidados.

Construcción de la paternidad

En lo referido a la implicación del padre con el niño, en la muestra analizada, todos los futuros padres esperan a sus bebés con entusiasmo, y manifiestan que su deseo de estar involucrados en la vida de sus hijos. A menudo se refieren a la idea del “padre ausente”, oponiéndose a la misma, ya que muchos de ellos tuvieron esa experiencia durante su infancia. La mayor parte de los padres mencionaron la necesidad de dedicar “tiempo de calidad” a sus hijos, aunque pocos definen qué significa “calidad”. A su vez, muestran tener al menos dos ideas diferentes sobre la paternidad y sus implicaciones en función de sus planes específicos y de cómo anticipan su futura nueva vida.

Por un lado, la mayor parte de los padres planean adoptar el rol de cuidadores secundarios, incluso los que tienen trabajos de larga jornada no planean reducirla, y asumen que será la madre quien esté más dedicada al niño. Los padres planean que podrán dedicar tiempo a su hijo cuando lleguen a casa. Encontramos también que muchos hombres piensan que se harán cargo de bañar a su niño, identificándose esta tarea como la actividad más masculina y al mismo tiempo lúdica y con posibilidad de fomentar la relación entre el padre y el niño. Los padres de la muestra se refieren también a las actividades que planean hacer con sus hijos, siendo estas actividades las relacionadas con jugar y practicar deportes; y rara vez los padres imaginan de forma realista todas las atenciones que requiere un bebé pequeño. Ellos saben que la mayoría de los días de la semana llegarán a casa justo para ver a sus hijos en el momento del baño, la cena y de acostarlos, se han resignado a eso a cambio de centrarse y pasar más tiempo con su familia los fines de semana. La mayor implicación de los padres en el cuidado de sus hijos durante los fines de semana es una evidencia que muestran los estudios sobre usos del tiempo (Sayer et al. 2004).

Por otro lado, tenemos un grupo de hombres -aproximadamente un tercio de la muestra- que están más cerca del modelo de “doble-cuidador”, que muestran ideas más acordes con la nueva paternidad. Como se ha mencionado antes, aspectos como su mayor implicación con su bebé o tener condiciones de trabajo adversas, -tales como cuando el padre está desempleado-, pueden cuestionar la identidad de los padres como principal proveedores. Además, muchos de esos padres hacen explícito que ellos quieren estar involucrados en el cuidado de sus hijos tanto como la madre y que este tipo de relación significa adoptar de manera igualitaria la responsabilidad sobre sus hijos. Esta idea fue claramente expresada por Oscar, un futuro padre con una fuerte actitud igualitaria de género, su pareja es Olaia, que participa activamente en el movimiento social feminista.

OSCAR: “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, y de la participación en su cuidado y, y educación (...) los dos igual”
[Oscar tiene estudios universitarios]

Estos nuevos padres se enfrentan a importantes limitaciones. Algunas de ellas son institucionales: por ejemplo, la escasez de guarderías públicas y de trabajo a tiempo parcial hace casi inalcanzable la idea de compartir las responsabilidades de cuidados en el caso de una pareja en la que a ambos les gustaría trabajar por la mañana y compartir tiempo durante la tarde con su bebé. Así tendrán que cuidar de su hijo por turnos en lugar de compartir los cuidados. Estos padres también son conscientes de estar yendo contra algunas normas sociales, ya que, por ejemplo, las personas no están acostumbradas a ver a los padres en el parque con sus hijos, o ver a los hombres trabajando a tiempo parcial para poder dedicarse a los cuidados de sus hijos. A su vez, algunas madres de la muestra anticipan que serán ellas quienes mantengan la responsabilidad última y el control sobre los cuidados (Allen y Hawkins 1999, Gaunt 2008), lo que refuerza el proceso de naturalización y afirma el rol secundario de los padres. Esto se muestra, por ejemplo, cuando las madres muestran comprensión en el momento que sus parejas se presentan a sí mismos como inexpertos o cuando no son capaces de realizar las tareas concretas que necesita el bebé. Por ejemplo, Ángel rechaza el rol de cuidador secundario, pero es consciente que este es el modelo más común. Él también se refiere al padre del fin de semana, apoyado por la actitud de las mujeres:

*ANGEL: “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 que de, 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”
[Angel tiene una formación profesional]*

Es interesante observar que algunas personas han previsto explícitamente planes, mientras que otras, la mayor parte de ellas hombres, prefieren dejar estos planes abiertos y ver como les va yendo con el bebé. El hecho que haya más hombres que mujeres menos proactivos en la anticipación de los planes de cuidado revela diferencias de género en la forma como procederán en su futura paternidad, y particularmente en lo referido a que los hombres estén menos preparados para realizar ajustes en su vida laboral (Wiessman et al. 2010).

5. Conclusiones

¿Hasta qué punto se preparan las parejas jóvenes en España para una parentalidad corresponsable? Para responder a esta pregunta, este trabajo ha analizado las estrategias de cuidado en padres primerizos en situación activa, las justificaciones respecto a quién y cuánto tiempo disfrutará de licencias parentales o reducciones de jornada laboral, los ideales parentales y el significado de una “buena” maternidad y la paternidad. En cuanto a los planes, existen estrategias comunes a todas las parejas. En primer lugar, se observa que el modelo de dos sustentadores se da por hecho, aunque en un contexto con políticas de conciliación limitadas, como sería el caso español, las mujeres se muestran más dispuestas a reducir sus horas de trabajo pagado o su implicación laboral. En segundo lugar, todas las parejas se plantean la lactancia materna, por lo que la mayoría de las mujeres desean quedarse en casa con el bebé el máximo tiempo posible para poder dar el pecho. En tercer lugar, muy pocas parejas tienen planes de acogerse a una excedencia, principalmente por motivos económicos, y de nuevo, en caso de hacerlo serán las mujeres. En cuarto lugar, la guardería pública parece ser la opción valiosa para la mayoría de los padres, más que los abuelos, aunque comparten la idea de que los niños no deberían ser cuidados en una guardería durante el primer año de su vida. Las estrategias de cuidado, sin embargo, dependen en gran medida de la situación laboral de cada pareja. También hay una gran diversidad en cuanto a los ideales sobre la paternidad, aunque un número significativo de hombres muestran el deseo de implicarse en los cuidados de la criatura.

Los padres españoles se enfrentan a restricciones fuertes cuando intentan conciliar empleo y familia y en nuestra muestra el cónyuge que pretende realizar una mayor adaptación suele ser la mujer. Los hombres que desean ejercer de cuidadores también se enfrentan a sanciones sociales y a sanciones en sus lugares de empleo. Este tema también ha sido observado en otros estudios (Abril y Romero 2005; Romero-Balsas et al. 2012). No obstante, no hemos encontrado un discurso articulado desde una perspectiva de género, ni tampoco una crítica explícita a las restricciones institucionales para una paternidad y maternidad compartidas. Pocas mujeres y hombres expresan ese tipo de críticas o usan argumentos relacionados con la igualdad de género. Esto puede estar relacionado con la falta de un discurso político sobre la igualdad de género, como en cambio sí existe en otros países, como por ejemplo en el caso sueco que forma parte de este proyecto de investigación. La conciliación de

trabajo y familia es un tema político secundario en España y los discursos sobre conciliación van dirigidos en muchos casos a las mujeres (Torns 2005). La creación de servicios de educación infantil para niños menores de 3 años también se presenta más como una cuestión educativa que como un tema de igualdad de género. Algunas de las parejas mencionan a los países escandinavos como un ideal cuando se habla de políticas públicas, pero la mayoría de ellos no saben qué tipo de alternativas existen en esos países, por lo que concluimos que hay una falta de información sobre las políticas existentes en otros contextos institucionales.

En general, las mujeres de la muestra parecen prepararse más para la llegada de la niña/o a través de lecturas, recabando información y hablando con otros y son capaces de anticipar el futuro con más detalles que los hombres. Además también están más dispuestas a asumir responsabilidades de cuidados y a adaptar otros aspectos de sus vidas. Pocos hombres anticipan una paternidad compartida y corresponsable. Aquellos que tienen planes para implicarse bastante desde el principio son normalmente hombres que sienten cierta desilusión en cuanto a sus perspectivas laborales o aquellos que tienen una ideología de género igualitaria más fuerte. Hemos encontrado más hombres dispuestos a implicarse en aquellas parejas en las que la mujer tiene mayores recursos económicos que su cónyuge. En el actual contexto de crisis económica y con el desempleo afectando más a los empleos tradicionalmente masculinos que femeninos, muchos hombres quizás tengan que reconsiderar la centralidad de sus empleos y muchas mujeres pueden ver dificultada la reducción de su jornada laboral, lo que crea la necesidad de buscar otras estrategias alternativas de cuidados que subvierten los arreglos tradicionales.

Como constatación final, tenemos que resaltar las restricciones institucionales que se encuentran las parejas en España cuando tienen un/a hija/o. Las parejas entrevistadas están muy influenciadas por sus contextos particulares y las alternativas existentes y les ha sido difícil definir sus ideales sobre cómo cuidar a sus criaturas y cuánto tiempo pasar con ellas. Lo primero que surgía en sus respuestas era algún tipo de restricción institucional (contexto poco conciliador). Un problema adicional que no está relacionado con las políticas sociales directamente, sino con el mercado laboral y la idea generalizada que los trabajadores serán penalizados si se cogen algún tiempo de permiso o excedencia para cuidar de sus hijos. Las excedencias y las reducciones de jornada son un derecho en todos los sectores de empleo, pero las personas dan por hecho que esto sólo se permite en ambientes laborales más feminizados y en el sector público. Estas normas sociales no escritas son muy difíciles de romper y constituyen un obstáculo importante para la maternidad y paternidad compartida, mientras que al mismo tiempo promueven la discriminación estadística en contra de las mujeres en el mercado laboral.

6. Bibliografía

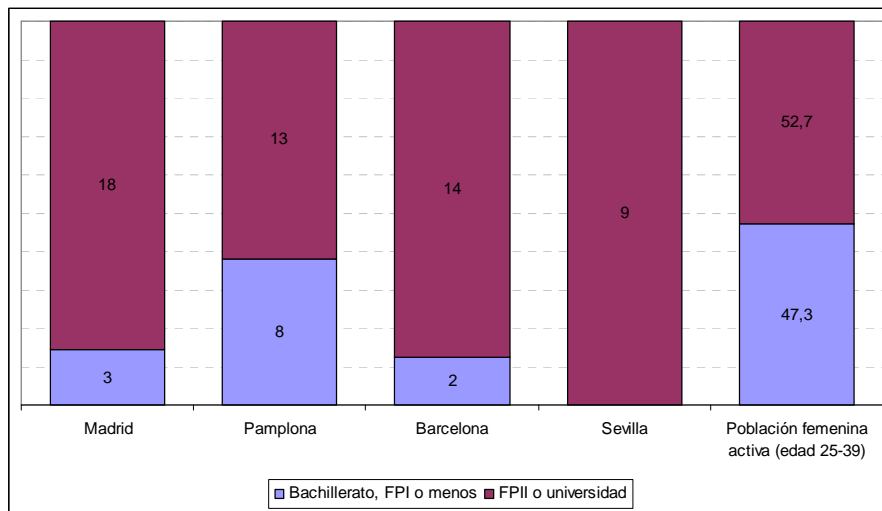
- Abril, F. y Romero, A. 2005. "Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad", *Sociología del Trabajo*, 55: 3-26.
- Ahnert, L. 2005. "Parenting and alloparenting: The impact on attachment in humans", en Carter S. et al. (eds) *Attachment and Bonding: A New Synthesis*. Cambridge, MA: MIT Press, pp. 229-244.

- Allen, S.M. y Hawkins, A.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, R.O. y Wolfe, D.M. 1960. *Husbands and wives*, Glence, IL: Free Press.
- Becker, Gary S. 1981. *Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chodorow, N. 1974. "Family structure and femenine personality". In M. Rosaldo y L. Lamphere (Eds.), *Women, Culture and Society*. Standford: Standford University Press.
- Carrasco, C., 1997. 'Mujeres, trabajos y políticas sociales en España', *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, 13: 86-104.
- Fox, B. 2009. *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. University of Toronto Press.
- Gaunt, R. 2008. "Maternal gatekeeping. Antecedents and consequences". *Journal of Family Issues*, 29(3), 373-395.
- Godbout, Jacques T. 1998. "The moral of the gift". *The Journal of Socio-Economics* 27, pp. 557-570.
- Gornick J. y Meyers M. 2006. "Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care. A View from the United States on Social Protection in the European Countries", *Revue Française des Affaires Sociales*, Paris, pp. 167-188.
- Grunow, D., F. Schulz y H.-P. Blossfeld 2007. "Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf? Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen " *Zeitschrift für Soziologie* 36, 3, pp. 162-181.
- Hays, Sharon. 1996. *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hochschild, A.R. (2008): "Los caminos del sentimiento", en A.R. Hochschild: *La mercantilización de la vida íntima*, Madrid: Katz Editores, 189-203.
- Kühhirt, M. 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-first April 2011 doi: 10.1093/esr/jcr026
- Lapuerta, I.; Baizán, P.y González, M.J. 2011. "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain", *Population Research and Policy Review*, 30, pp. 185–210.
- Lapuerta 2013
- Leahy, M. y Doughney, J. 2006. "Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory", *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, vol. 1, no. 1, pp. 37-48.
- Lundberg, S. y Pollack, R. 1993. "Separate sphere bargaining and the marriage market", *Journal of Political Economy*, 101, pp. 998-1010.
- Mandel, H. y Semyonov, M. 2006. "A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries." *American Journal of Sociology*, 111, 6, pp. 1910-1949.

- Meil, Gerardo. 2011. "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa". *Revista Latina de Sociología* 0, pp. 61–97.
- Miller, T. 2007. "'Is This What Motherhood Is All About?': Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood", *Gender & Society*, 21, 3, pp. 337-358.
- Ministerio de Educación (2012): Las cifras de la educación en España. Curso 2009-2010. Madrid: Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas.html> Consultado: 28/08/2012]
- Naldini, M. 2003. *The Family in the Mediterranean Welfare States*. London: Frank Cass.
- Risman, Barbara. 1999. *Gender vertigo: American families in transition*. Yale Univ Pr.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D. y Rogero-García, J. 2012 "Decision Making Factors in Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time off Work?", *Gender, Work and Organization* (in press).
- Sainsbury, Diane 1996. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge University Press.
- Sayer, L.; Gauthier, A., y Furstemberg, J. 2004. „Educational differences in parents' time with children: Cross-national variations", *Journal of Marriage and Family*, 66, 5, pp. 1152-1169.
- Schober, P. S. 2011. The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. *European Sociological Review*, Advance Access published June 8, 2011. DOI:10.1093/esr/jcr041
- Torns, T. 2005. "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), pp. 15-33.
- Walzer, S. 1998. *Gender and Transitions into Parenthood*. Philadelphia: Temple University Press.
- West, C., and Zimmerman, D.H. 1987. "Doing Gender". *Gender & Society* 1, pp. 125–151.
- Wiessman, S., Boeije, H.; van Doorne-Huiskes, A. y den Dulk, L. 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, pp. 341-363.

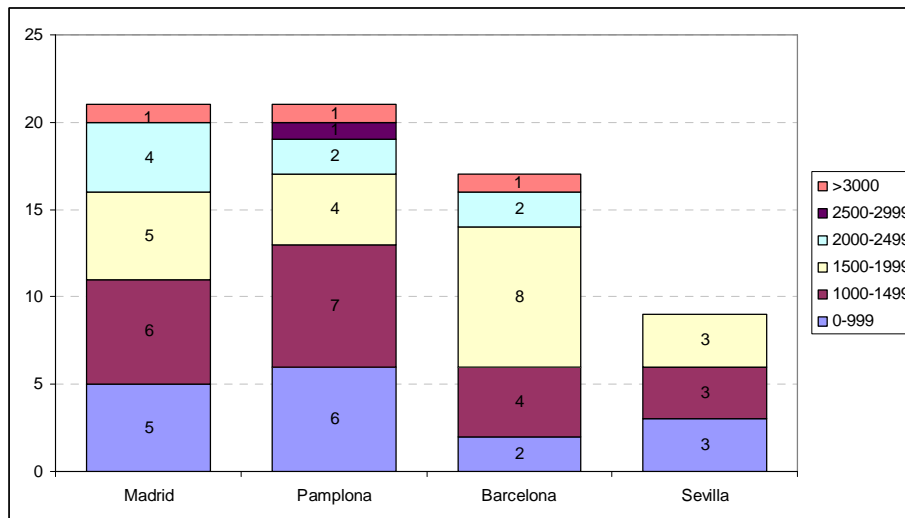
Anexo

Gráfico 1. Mujeres entrevistadas según el nivel educativo y ciudad (primera ola de entrevistas, 2011) y nivel educativo de la población femenina activa en el grupo de edad 25-39, 2010



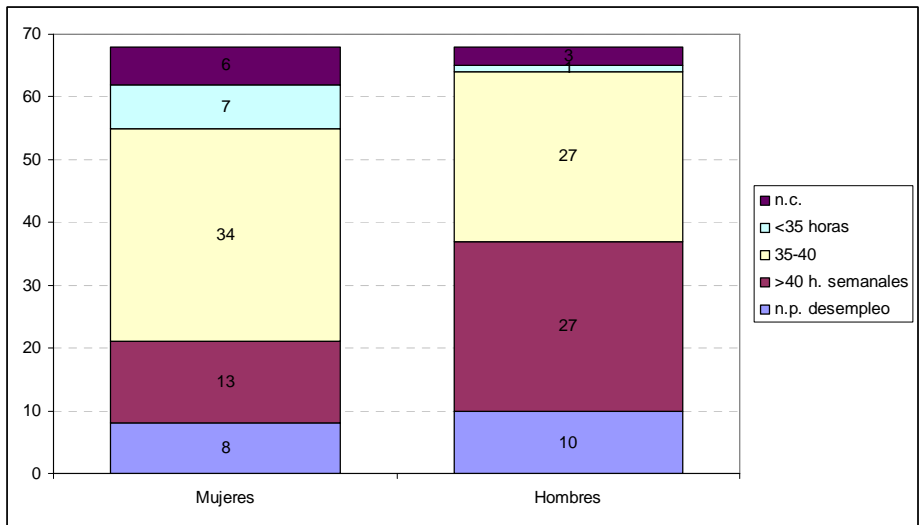
Fuente: cuestionario individual y EPA (INE) 2010.

Gráfico 2. Mujeres entrevistadas según su nivel de ingresos y ciudad, 2011



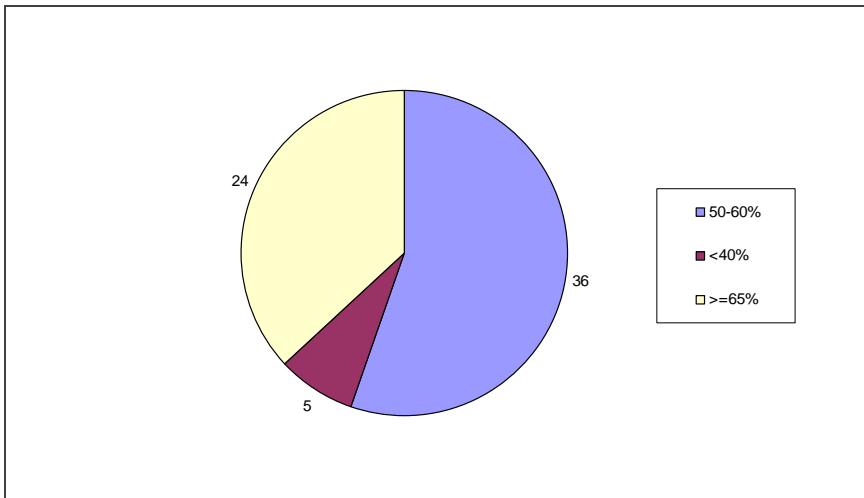
Fuente: cuestionario individual.

Gráfico 3. Horas de trabajo de las personas entrevistadas por género, 2011



Fuente: cuestionario individual.

Gráfico 4. Auto-ubicación de las mujeres entrevistadas según su contribución a las tareas del hogar (porcentaje que ellas asumen respecto el conjunto de tareas; excluida la ayuda doméstica), 2011



Nota: no se incluye a tres parejas en la representación del gráfico ya que su convivencia es reciente y no pudieron contestar a esta pregunta.

Fuente: cuestionario individual.