



Estudios e Investigaciones

CORRESPONSABILIDAD ANTES Y DESPUÉS DEL NACIMIENTO DEL PRIMER HIJO EN ESPAÑA

Equipo investigador dirigido por: Teresa Jurado Guerrero-UNED

- Teresa Castro (CSIC)
- Teresa Martín (CSIC)
- Marta Seiz (CSIC)
- María José González (UPF)
- Marta Domínguez (UPF)
- Irene Lapuerta (UPNA)
- Patricia Amigot (UPNA)

Universidad Nacional de Educación a Distancia

NIPO: 685-14-027-7

Exp. 43/09

Instituto de la Mujer
Subvenciones para investigaciones relacionadas con estudios
feministas, de las mujeres y del género

**Informe final 2012 del proyecto trianual:
“Corresponsabilidad antes y después del nacimiento del
primer hijo en España” (TransParente)
No. 43/09 (2009-2012)**

30 de octubre de 2012



<http://transparent.upf.edu/>

Equipo de investigación:

Investigadora Principal: Teresa Jurado Guerrero (UNED),
Teresa Castro (CSIC), Teresa Martín (CSIC), Marta Seiz (CSIC),
María José González (UPF), Marta Domínguez (UPF),
Irene Lapuerta (UPNA) y Patricia Amigot (UPNA).

Contenido

1	Introducción	3
2	Marco teórico	4
3	Objetivos	11
3.1	Objetivos del proyecto en su conjunto	12
3.2	Objetivos de la primera fase	14
4	Metodología e informe del trabajo de campo	14
4.1	Captación.....	15
4.2	Muestra	19
4.3	Perfil socio-demográfico de los entrevistados	21
4.4	Proceso de análisis.....	26
5	Resultados: Los ideales y planes de conciliación y corresponsabilidad	27
5.1	Planes de cuidado de las parejas que esperan su primer/a hijo/a	28
5.2	El tiempo del que disponen los padres y las madres.....	30
5.3	Externalización del cuidado: ¿servicios o familia?	36
5.4	Ideas sobre la maternidad y la paternidad	41
6	Conclusiones.....	45
7	Bibliografía.....	47
8	Anexo I: Guión de las entrevistas de la primera ola	51
9	Anexo II: Folleto de información para la captación de las parejas.....	61
10	Anexo III: Nombres de códigos para el análisis de la primera ola.....	63

1 Introducción

La hipótesis de partida de esta investigación es que los cambios en la distribución por género de las actividades domésticas y de cuidado que acontecen con la llegada de la primera criatura son un elemento clave de reproducción de las desigualdades de género. Estas desigualdades de género en las familias jóvenes, en la etapa inicial de la formación familiar, constituyen un obstáculo en la carrera ocupacional de las mujeres. En algunos casos lleva a las madres a abandonar su ocupación temporal o definitivamente, lo que a nivel agregado significa una pérdida de mano de obra, muchas veces altamente cualificada, y de contribuyentes al Estado de bienestar. La desigual distribución de las tareas familiares y las dificultades de conciliación de familia y empleo también han sido relacionadas con la persistente baja fecundidad y el aumento de los divorcios. La comprensión de las decisiones de empleo y familia es crucial para avanzar en la igualdad de género y asegurar un cuidado adecuado y de calidad a la infancia y, por otro lado, afecta a la sostenibilidad del Estado de bienestar español.

Por ello, esta investigación tiene como objetivo el estudio de la corresponsabilidad de las parejas, en las que ambas personas están económicamente activas, antes y después del nacimiento del primer hijo o la primera hija en España desde una perspectiva europea y comparada. En esta memoria sólo se presentan los resultados para España y para las parejas antes de tener la primera criatura. Se trata de un estudio longitudinal, que consta de dos olas de entrevistas en profundidad que distan entre un año y medio a dos años entre la primera y la segunda ola, por lo que este proyecto de investigación abarca finalmente más tiempo que el subvencionado por el Instituto de la Mujer. En la actualidad se ha iniciado el trabajo de campo de la segunda ola de entrevistas. Por ello esta memoria trata el tema de la corresponsabilidad antes de tener la/el primera hijo/o y los planes que las futuras madres y padres expresan durante el momento del embarazo.

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio e internacional, que consta de la comparación de ocho casos nacionales. Los países que integran la comparación europea son Alemania, España, Holanda, Italia, Polonia, Suecia, Suiza y República Checa. Actualmente la parte internacional se centra en la comparación de las primeras olas de entrevistas y en el futuro se estudiarán las divergencias en las evoluciones de las parejas y la influencia de los contextos nacionales en los diferentes grados de corresponsabilidad de las parejas a lo largo del periodo del embarazo hasta que la criatura tiene entre uno a dos años de edad. En España, el estudio se ha diseñado de

forma más amplia que en el resto de los países, ya que se ha optado finalmente por una muestra lo más heterogénea posible en cuanto al origen social y al nivel educativo de las parejas. Asimismo, el trabajo de campo no sólo se ha realizado en una ciudad, sino que las parejas españolas han sido entrevistadas en cuatro ciudades a lo largo del territorio nacional. Exactamente, se han realizado entrevistas a un total de 68 parejas en Barcelona, Madrid, Pamplona y Sevilla. Además, se ha optado por la metodología de la entrevista individual combinada con la entrevista conjunta, por lo que, en realidad disponemos de 3 entrevistas a cada pareja: una entrevista a la mujer, una entrevista al hombre y una realizada a ambos cónyuges conjuntamente.

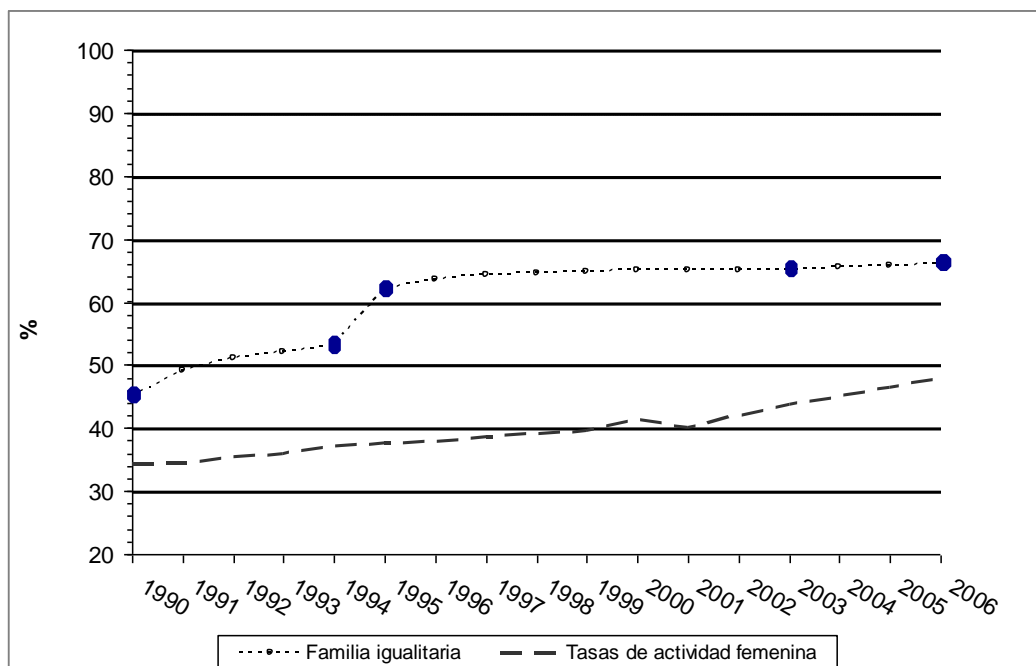
Esta memoria no puede incorporar toda la riqueza del material recopilado hasta ahora, ya que éste es muy amplio como se puede ver en el guión de las entrevistas de la primera ola que se adjunta en el anexo I. Por ello este trabajo presenta las estrategias de conciliación de empleo y cuidados de la criatura de las parejas durante el embarazo y el grado de corresponsabilidad previsto, es decir las ideas y los planes que ambas personas de la pareja expresan cuando aún no son madre y padre. La memoria se divide en cuatro partes. En primer lugar se presenta el marco teórico en el que se inserta este estudio para a continuación describir los objetivos que se persiguen. En tercer lugar se resumen los resultados y se presenta una tipología de parejas según sus planes de conciliación y corresponsabilidad. Finalmente, se concluye resumiendo los resultados alcanzados y los objetivos para el futuro.

2 Marco teórico

El estudio de la corresponsabilidad y de la conciliación del empleo y de la vida personal y familiar de mujeres y hombres cuenta con una sólida tradición en las ciencias sociales. En Estados Unidos los análisis sobre el trabajo doméstico se consolidan en los años 1990 (Coltrane 2000) y actualmente abarcan estudios longitudinales y comparativos que analizan la división del trabajo remunerado y no remunerado según género, grupos sociales y contextos institucionales (Cooke y Baxter 2010). En España también contamos con importantes estudios sobre el trabajo doméstico, el cuidado de dependientes y las nuevas formas de maternidad y paternidad (Durán 1988; Subirats 1993; Meil 1997, 2005; Carrasquer et al. 1998; Callejo 2005; Tobio 2005; Alberdi 2007, Brullet y Roca 2008; González y Jurado 2009; Iglesias de Ussel et al. 2009). Asimismo el Instituto de la Mujer cuenta con una serie temporal de datos sobre las diferencias en el uso del tiempo que permite observar la evolución de la dedicación al tiempo personal y familiar según género. Además, recientemente se ha realizado un estudio exhaustivo y de ámbito nacional sobre las pautas y medidas públicas y privadas de conciliación de empleo y vida personal (Instituto de la Mujer, 2009).

Los mencionados estudios españoles muestran la limitada redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres y el alto grado de auto-atribución de las responsabilidades familiares y domésticas por parte de las mujeres, incluso entre las más jóvenes. Todo esto acontece a pesar del espectacular aumento de la ocupación de las mujeres españolas entre las cohortes más jóvenes, que en gran medida se realiza a tiempo completo y lo largo del ciclo vital. Esta paradoja parece contradecir los pronósticos de las teorías económicas sobre la división del trabajo doméstico, según los cuales la igualación de las pautas de empleo entre hombres y mujeres debería conceder un mayor poder de negociación a las mujeres en el seno de las parejas y reducir la legitimidad de una división del trabajo tradicional. La contradicción no está en la disminución de la legitimidad de una división del trabajo tradicional, ya que ésta ha caído de forma importante al tiempo que aumentaba el empleo entre las cohortes de mujeres más jóvenes, como se puede observar en el gráfico 1. Por lo tanto, la contradicción se encuentra entre, por un lado unas pautas de empleo y de actitudes de género cada vez más simétricas y unas prácticas de división del trabajo doméstico y de cuidados aun mayoritariamente tradicionales.

Gráfico 1. Mujeres de 15 y más años que muestran preferencias por el modelo familiar igualitario (%) y tasa de actividad femenina: España, 1990-2006



Fuente: los datos de las encuestas del CIS correspondientes a los años 1990, 1994, 1995 y 2003 (Estudios núm.: 1867, 2107, 2194, y 2481) pertenecen a Navarro (2006) y los datos del 2006 son de elaboración propia (Estudio núm.: 2639). Los casos de no-respuesta (NS/NC) han sido excluidos del análisis para seguir la misma lógica de Moreno. Datos ponderados.

Estas contradicciones han dado fuerza al enfoque de la construcción simbólica de roles de género (conocido en inglés como “doing gender”) para explicar la paradoja. Este

rechaza el supuesto de que las personas son socializadas y adquieren automáticamente roles de género rígidos y, a cambio, afirman que las mujeres realizan más tareas domésticas o de cuidados que los hombres para representar su feminidad simbólicamente, mientras que los hombres las evitan por motivos simbólicos de masculinidad. La perspectiva de la construcción de roles de género resalta el componente activo y reflexivo de la diferenciación de pautas según género (West & Zimmermann, 1987). West y Zimmerman realizan una distinción analítica de tres componentes: 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.

Según la perspectiva de construcción simbólica de género, la división del trabajo es principalmente una práctica social que se crea y reconstruye por las mujeres y los hombres, como también a través de instituciones sociales como la familia, el Estado de bienestar y el mercado laboral. Esta perspectiva es de particular interés para estudiar qué hacen aquellos individuos y parejas que optan por estrategias de conciliación y corresponsabilidad que entran en conflicto con las actitudes y los comportamientos “apropiados” que se espera de ellos. Por ello, han de incluirse en el análisis parejas que no sigan pautas laborales “típicamente” masculinas y femeninas o en las que los roles “económicos y laborales” de los cónyuges no estén muy definidos. Estas parejas pueden estar tentadas a actuar e interactuar de forma “apropiada” a su género dentro del ámbito familiar para compensar su “desviación” o “indefinición” de género en el ámbito laboral, pero también son las que más posibilidades tienen de construir relaciones de género nuevas. El primer tipo de parejas son aquellas, en las que, p.ej. la mujer tenga un empleo de más dedicación y de mayores ingresos que el hombre. El segundo tipo de pareja se da, entre otros, en los casos que uno de los dos se encuentra en desempleo o en formación.

En cuanto a las parejas con roles definidos y que siguen las típicas desigualdades de género, este equipo de investigación parte de la idea que las relaciones económicas y de poder son básicas para explicar los diferentes grados de corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres. El caso de las parejas de doble ingreso es revelador para comprender cómo se construyen y negocian los roles de género (Díaz et al. 2004). A pesar de las múltiples críticas recibidas por parte feminista (England y Kilbourne 1990), hay una perspectiva economista de bastante repercusión que argumenta que las parejas deciden conjuntamente seguir un modelo de especialización tradicional para maximizar la función de utilidad del hogar. 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 abajo. El presente estudio analiza la cuestión de la eficiencia y de la especialización familiar según género dentro del contexto de un cambio generalizado en el contexto europeo hacia el aumento de las parejas de dos empleos a tiempo completo entre las parejas con hijos dependientes y de expansión de las políticas a favor de la conciliación de empleo y cuidados. Por tanto, este estudio pretende esclarecer cuáles son tanto las justificaciones de las parejas de dos ingresos para no seguir la estrategia de especialización tradicional como para optar por ésta, es decir tanto para la reproducción de la división del trabajo según sexo como para su superación.

Dentro de la tradición económica existe otra perspectiva que parte de la idea de que la división del trabajo entre hombres y mujeres es el resultado de una negociación basada en los recursos relativos de cada cual (Blood y Wolfe 1960). Los recursos económicos se convertirían en recursos de poder dentro de la familia y el cónyuge con más poder sería el que tome decisiones y el sustentador principal de la familia, 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 los cuidados a las criaturas y empleo. Ahora bien, a veces las parejas no consiguen llegar a acuerdos, lo que puede desencadenar una ruptura conyugal o la adopción de las 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 a corto plazo puede acarrear serios problemas en los casos de ruptura conyugal, de desempleo del sustentador principal y también en el momento de viudedad.

Una perspectiva teórica muy importante y que está empezando a cobrar fuerza recientemente es la idea de que los roles de género y las estrategias de conciliación dependen en gran medida de la fase del ciclo vital en el que se encuentran las personas y en concreto las parejas. Por ello no es suficiente analizar este tema sólo desde una perspectiva agregada y transversal, sino que se impone el uso de una perspectiva longitudinal y de ciclo vital para resolver mejor la paradoja actual. Probablemente los cambios en los roles laborales sí han producido cambios en el ámbito familiar, pero sólo durante la fase del ciclo vital en el que los cónyuges no

tienen responsabilidades familiares. De hecho aumentan los estudios que demuestran entre las parejas de cohortes jóvenes y relativamente igualitarias la existencia de una “tradicionalización” de los roles de género solamente a partir del momento de la transición al primer hijo (Fox 2009; Grunow, Schulz y Blossfeld 2012; Kühhirt 2011; Miller 2007; Schober 2011). Además, se ha podido observar que las pautas de división de tareas que se establecen en la pareja al inicio de la paternidad y maternidad persisten después más adelante durante fases posteriores del ciclo familiar (Hays 1996; Walzer 1998). Por lo tanto, los cambios acontecidos 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 ésta a su vez tiene consecuencias a largo plazo en cuanto a las desigualdades en el mercado de trabajo (Mandel and Semyonov 2005).

La pregunta crucial para entender las dinámicas que generan desigualdad de género en la familia y el empleo consiste pues en analizar por qué las parejas se organizan de una determinada forma cuando nace su primer/a hijo/a. Esta pregunta nos remite de nuevo a las diferentes perspectivas de recursos relativos y de construcción de género del inicio, pero además hay que considerar también el papel que juegan las ideas y los ideales acerca de qué es lo mejor para el/la hijo/a. 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 a la primera criatura.

El interés teórico en esta etapa del proyecto se centra en analizar qué factores determinan las creencias de los progenitores sobre qué es lo mejor para su criatura y en especial considerar no sólo factores de tipo individual y de pareja como los mencionados factores económicos y de construcción de género, sino captar también aquellos factores ligados a las estructuras institucionales y a las creencias culturales. De hecho hay estudios que muestran la gran variedad de creencias culturales que existen en diferentes sociedades (Rubin y Chung 2006). Ahora bien, estudiar solamente las creencias culturales no ayuda a entender por qué éstas varían a lo largo de la geografía. Este proyecto parte de la idea de que las estructuras institucionales y las creencias culturales de “qué es lo mejor” para el/la niño/a están interrelacionadas, aunque la mayoría de las veces los progenitores, los investigadores y los políticos puedan no ser conscientes de las relaciones entre una cosa y otra. Para estudiar la importancia del contexto institucional y de cómo éste influye en la construcción de la paternidad y maternidad se necesita seguir un diseño de investigación comparativo,

como es nuestro caso. Este diseño de investigación que compara sociedades con instituciones divergentes permite detectar las relaciones entre determinadas instituciones y las ideas existentes en cuanto a “ser una buena madre” y ser “un padre nuevo” y cómo las instituciones marcan lo que es institucionalmente posible. Por otro lado, también es cierto que algunas diferencias de género en respuesta a la maternidad y paternidad se deben a reflejos y a ciertos determinantes biológicos y por ello pueden ser similares en todos los casos y no variar entre parejas ni contextos (Bornstein y Cheah 2006).

En resumen, el 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. Hay dos niveles de contexto. Por un lado está el contexto más inmediato, que está formado por las condiciones laborales propias y de la 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). Asimismo, los estudios más recientes muestran como el contexto institucional, a través de la prevalencia de determinados valores de género o la existencia de buenas políticas de conciliación y apoyo a las familias, influye en la corresponsabilidad del trabajo doméstico por parte de los hombres (Jurado-Guerrero, González y Naldini 2012).

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. Por ello propone el concepto de género como estructura social. Para ello hay que pensar la categoría de género como una entidad que establece pautas de expectativas para 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. El posicionamiento relacional influiría indirectamente en la acción porque moldearía las percepciones que tienen las personas de sus intereses y del margen de libertad de elección. De esas comparaciones se derivarían las normas y los sentimientos de agravio o ventaja comparativa. Un ejemplo sería el caso de una mujer que se compara con otras mujeres en similar posición ocupacional y concluye que ninguna de ellas tiene la suerte de contar con un marido que se corresponsabilice de las tareas familiares. Esta comparación reforzaría la norma social de la responsabilidad femenina en cuanto a las tareas familiares. 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.

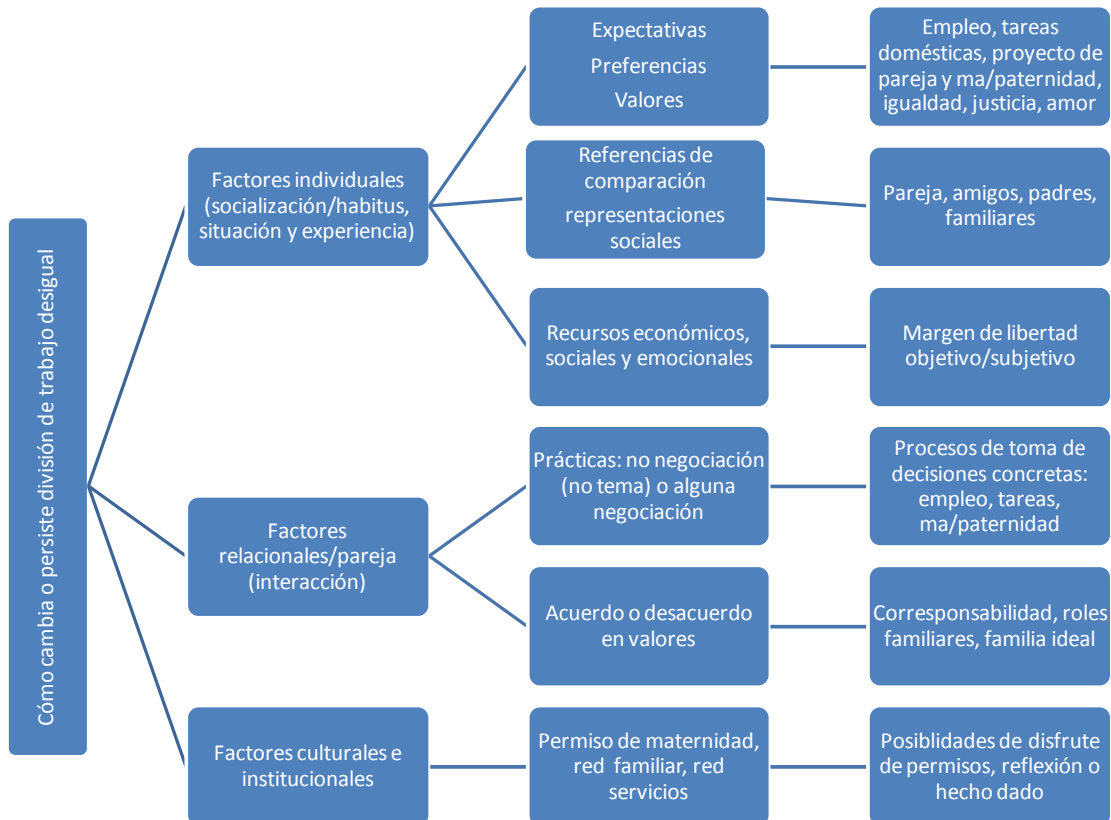
Dicho de otra forma, las decisiones que muchos analistas ligan a la personalidad o a las preferencias se entenderían mejor como construcciones sociales basadas en oportunidades restringidas institucionalmente y en la limitada disponibilidad de imágenes cognitivas neutrales en cuanto al género. Las expectativas culturales a las que tenemos que responder durante la interacción son las máquinas que producen estratificación por género incluso cuando los individuos desean tener relaciones igualitarias y la ley no lo impide. Las expectativas culturales pueden ser consistentes o ambiguas; actualmente hay muchas ambigüedades; y son determinantes de la acción de forma similar a las restricciones físicas o a la historia personal. Las expectativas ligadas al género se pueden conceptualizar como imágenes cognitivas, que se aprenden en la interacción con otros y que son transmitidas por los medios de comunicación. Cada vez que actuamos como hombre o mujer reaccionamos a imágenes cognitivas, queramos o no. Se trataría de actuaciones morales, porque reaccionamos ante imágenes de lo que debe hacer un hombre o una mujer o un padre y una madre. Debido a las ambigüedades de género en la actualidad muchas parejas tienen que negociar nuevos roles y están inmersas en conflictos, al menos latentes.

Las políticas sociales dirigidas a las familias y los modelos familiares apoyados públicamente le dan forma a la estructura de oportunidades de las mujeres. En las últimas décadas los cambios demográficos -menos hijos- y sociales -mayor inestabilidad laboral masculina, necesidad de dos ingresos- han cambiado la estructura de oportunidades para la participación laboral de las mujeres. Según estas ideas las actitudes de las mujeres hacia el empleo se pueden entender como el resultado de, por un lado, las opciones y alternativas al alcance y, por otro lado, la percepción de los beneficios y costes de las diferentes alternativas. Cuantas más opciones tengan las mujeres mayor será el coste de oportunidad de ser ama de casa y más probable serán las actitudes favorables a roles de género igualitarios. Las diferentes alternativas que se ofrecen a las mujeres es un lado de la moneda, pero en el otro lado están las posibilidades de aprovecharlas que tienen las mujeres. Como a las mujeres se les atribuye culturalmente la responsabilidad primaria de las tareas de reproducción social, ellas tienen que encontrar ayuda institucional, privada o pública, para poder conciliar las tareas familiares con el empleo. Por otro lado, si las mujeres perciben como incompatible ser una buena madre y tener un empleo esto se traduce en un conflicto de roles y de expectativas culturales. Las instituciones de política familiar

pueden ser un instrumento para rebajar el conflicto y la presión si facilitan la conciliación.

Finalmente, el marco teórico en su conjunto se puede ilustrar tal y como aparece en el gráfico 2.

Gráfico 2: Factores que influyen en el cambio o persistencia de una división de trabajo desigual entre hombres y mujeres



Fuente: elaboración propia.

3 Objetivos

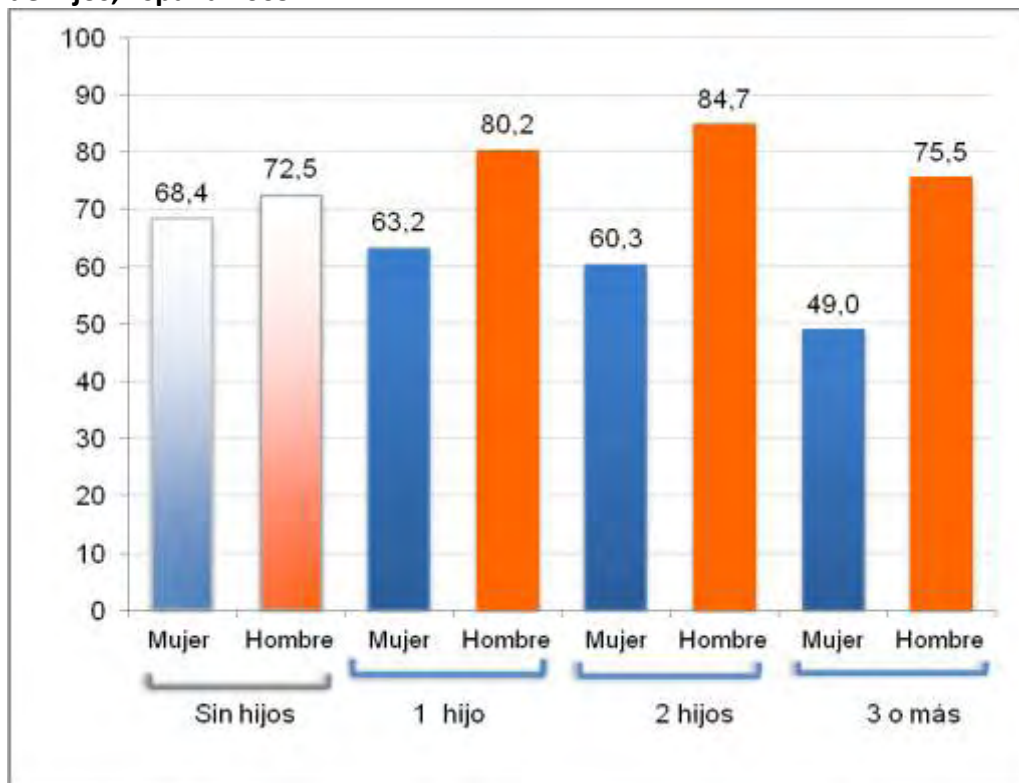
Es necesario distinguir entre los objetivos generales de este proyecto de investigación y los objetivos que se han alcanzado hasta la actualidad y que se presentan en esta memoria.

3.1 Objetivos del proyecto en su conjunto

El objetivo de la investigación es analizar los procesos de negociación en parejas de doble ingreso (ambas personas de la pareja empleados a tiempo completo) con respecto a la organización de las tareas no remuneradas (tareas domésticas y de cuidado de niñas/os pequeños) y el empleo. La investigación aquí propuesta se inserta dentro de un proyecto más amplio en el que participan Holanda, Alemania, Suecia, Italia, República Checa y Polonia. La comparación entre estos países permite estudiar la influencia de diferentes contextos institucionales y modelos familiares en la división del trabajo según género. El caso español, en concreto, incorpora a la comparación un caso representativo del sur Europa, caracterizado por bajas tasas de natalidad y niveles relativamente altos de empleo femenino y predominantemente a tiempo completo entre las generaciones más jóvenes (González 2006).

La relevancia de la investigación radica en la decisión de centrar el estudio en parejas de doble ingreso durante la transición al primer hijo. En este periodo de la formación familiar se generan importantes cambios en la distribución por género de las actividades domésticas y de cuidado que se plasman desde un principio, por ejemplo, en una distribución diferente del periodo del permiso de maternidad y de paternidad (Lapuerta, Baizán y González 2009). Estas desigualdades en el seno de las familias generan un claro obstáculo en la carrera ocupacional de las mujeres (véase gráfico 3) y, a la vez, refuerzan la idea de la responsabilidad femenina del trabajo familiar. Este hecho contribuye además a la discriminación estadística de las mujeres en el ámbito laboral y a la segregación horizontal y vertical del mercado laboral según género. Por esa razón, el tema de estudio es crucial para avanzar en la igualdad de género y asegurar un cuidado adecuado y de calidad a todas las criaturas (Esping-Andersen 2009), que afecta a la sostenibilidad del Estado de Bienestar español en el medio y largo plazo.

Gráfico 3. Tasas de ocupación de mujeres y hombres de 25-54 años según el número de hijos, España 2009



Fuente: EUROSTAT online 2011.

La investigación tiene dos objetivos básicos:

En primer lugar, comprender los mecanismos que generan la discrepancia entre actitudes igualitarias y prácticas de reafirmación de los roles de género tradicionales en el ámbito familiar. Para cada pareja en concreto, las ideas de cada uno de los progenitores sobre cómo desearía dividirse el trabajo remunerado y no-remunerado, los procesos de atribución, negociación-conflicto y las decisiones finalmente adoptadas sobre la división del trabajo antes y después del nacimiento del primer hijo.

En segundo lugar, determinar el impacto institucional y cultural de los diferentes contextos regionales e internacionales (diferentes modelos de Regímenes del Bienestar y de políticas de conciliación).

Para alcanzar estos objetivos el proyecto tiene que cumplir con tres fases de trabajo. Primero, realizar una entrevista en el momento del embarazo; segundo, realizar otra entrevista cuando el/la hijo/a tiene entre un año y medio a dos años y, tercero, comparar los resultado españoles con los de otros países. En esta memoria se presentan los resultados iniciales de la primera fase de trabajo.

3.2 Objetivos de la primera fase

En esta primera fase, el objetivo general ha sido analizar los ideales, las expectativas y los planes de los progenitores acerca de su reincorporación al trabajo y de la conciliación de empleo y cuidados del bebé. En concreto se han analizado las 68 entrevistas realizadas para dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- ¿Cómo construyen los progenitores su maternidad y paternidad en relación con sus ideas sobre qué es lo mejor para la/el niña/o? ¿Qué papel le conceden a la biología?
- ¿Cómo argumentan y piensan aquellas parejas que piensan no reproducir una división de tareas de tipo tradicional?
- ¿Qué referencias hacen los progenitores al contexto institucional? ¿Perciben ciertos límites para llevar a cabo sus ideales de conciliación y corresponsabilidad y de qué tipo son?
- ¿Qué calendario y qué secuencias prevén los progenitores para el cuidado del bebé en entorno familiar, para lactancia materna y para la externalización de los cuidados? ¿Qué estrategias de conciliación prevén seguir?

Para alcanzar estos objetivos se ha elaborado una tipología de las parejas que refleja estas diferentes dimensiones y se han analizado los discursos de ambos cónyuges. Además, se han tenido en cuenta sus características socio-demográficas.

4 Metodología e informe del trabajo de campo

Tal y como se ha adelantado en la introducción, el trabajo de campo de esta investigación se ha desarrollado en cuatro ciudades: Barcelona, Madrid, Pamplona y Sevilla. Las dos primeras constituyen grandes urbes con aproximadamente tres millones de habitantes en Madrid y un millón seiscientos mil habitantes en Barcelona, Sevilla representa es una ciudad media (704.000 habitantes) y Pamplona ciudad pequeña (198.000 habitantes). Algunas entrevistas también se llevaron a cabo dentro del área metropolitana de las ciudades y en pequeños pueblos cercanos a su área de influencia.

El trabajo de campo de la primera ola de entrevistas se llevó a cabo en dos etapas. En primer lugar, se llevaron a cabo entrevistas piloto entre noviembre y diciembre de 2010 con el fin de evaluar los diferentes modelos de entrevistas (el modelo basado en dos entrevistas individuales con cada uno de las personas de la pareja versus el modelo basado en dos entrevistas individuales y una entrevista conjunta con ambas personas de la pareja) y poner a prueba la efectividad de las preguntas incluidas en el

guión. A través de las redes sociales se captaron en total cuatro parejas, que finalmente formaron parte de las entrevistas piloto. La entrevista piloto realizada en Barcelona siguió el modelo de las dos entrevistas individuales y una conjunta¹, mientras que en Madrid se exploraron los dos modelos antes mencionados² y, adicionalmente, se llevaron a cabo dos entrevistas dirigidas únicamente a la mujer (sin su pareja)³.

A raíz de la prueba piloto se decidió aplicar el modelo de dos entrevistas individuales más una conjunta con ambas personas de la pareja. Las entrevistas que siguen este modelo duran aproximadamente 1 hora y 30 minutos, se llevan a cabo por un único entrevistador/a y se realiza únicamente en el caso de que ambas personas de la pareja manifiesten estar plenamente de acuerdo en participar en el proyecto.

El guión de la entrevista se revisó de cara al trabajo de campo definitivo, que tuvo lugar en el año 2011 entre marzo y julio en Madrid y Pamplona y entre marzo y septiembre en Barcelona, mientras que el trabajo de campo de Sevilla se inició en junio del 2011 y finalizó en enero del 2012. En Madrid todas las entrevistas han sido realizadas por tres investigadoras, en Pamplona por dos investigadoras, en Barcelona por dos mujeres y un investigador y en Sevilla por una investigadora. 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 que imparten las matronas. Los lugares exactos y las tasas de éxito de la captación se describen en el siguiente apartado. En la primera fase se han realizado 136 entrevistas individuales (a hombre y mujer por separado) y 68 entrevistas conjuntas (a ambos conjuntamente).

4.1 Captación

La captación y las entrevistas se ha llevado a cabo por el mismo equipo de investigación en cada ciudad que, como se mencionó anteriormente, está formado por

¹ Esta entrevista fue realizada por un investigador y dos investigadoras en calidad de observadoras. En primer lugar, se entrevistó a la mujer (40 minutos), a continuación al hombre (29 minutos) y, finalmente, los dos juntos (26 minutos). En total, la duración de la entrevista fue 1 hora y 35 minutos.

² En el primer caso, la entrevista la realizaron dos investigadoras en paralelo: una entrevista dirigida al hombre (1 hora 13 minutos) y otra dirigida a la mujer (44 minutos). En el segundo caso, una investigadora entrevistó primero a la mujer (41 minutos), a continuación al hombre (41 minutos) y, finalmente, los dos juntos (32 minutos). La duración de la entrevista completa fue de 1 hora y 54 minutos.

³ En ambos casos, ellas estaban plenamente de acuerdo en hacer la entrevista, pero sus respectivas parejas reclinaron participar. En estos casos se realizó la entrevista para tener una idea aproximada de las características de las mujeres e indirectamente de sus compañeros, es decir, del perfil o perfiles de las personas más reacias a participar en el proyecto y que, por lo tanto, estaban menos representadas en la muestra.

dos investigadoras en Pamplona⁴, tres en Madrid⁵ y Barcelona⁶ y una en Sevilla⁷. La principal estrategia de captación fue solicitar permiso al personal sanitario o matronas para atender los cursos de preparación al parto a los cuales asisten especialmente parejas que esperan su primer hijo; también se contactó con un equipo de médicos que ofrecían sesiones informativas sobre la anestesia epidural en un hospital (Madrid) y se contactó con trabajadores sociales de centros de salud para acceder a sesiones informativas (Pamplona).

Una vez iniciado el contacto con un centro de salud o centro de educación maternal, se presentaba el proyecto de investigación a los especialistas y se concertaba una fecha para presentar el proyecto a las parejas. Algunas matronas tenían diferentes grupos, por lo que los investigadores se desplazaron varias veces para asistir a los cursos de preparación al parto o sesiones informativas para padres/madres primerizos/as. A los investigadores se les permitió presentar el proyecto en una exposición breve (unos 5-10 minutos) y repartir un tríptico con información detallada sobre los objetivos del proyecto (ver anexo II). Tras la presentación se pasaba un formulario para que las parejas que estaban dispuestas a participar anotasen su número de teléfono y/o dirección de correo electrónico. Más tarde, el mismo investigador/a que presentaba el proyecto se encargaba de contactar con la pareja para acordar una fecha de entrevista o, en su defecto, borrarle de la lista si mostraba reticencias o, tras meditarlo un poco, decidía directamente no participar. La mayoría de las personas contactadas en un primer momento fueron mujeres, ya que ellas eran también mayoría en casi todos los cursos.

En la captación se hizo el máximo esfuerzo para captar parejas de diferente extracción social. Por esa razón se contactó con matronas y especialistas médicos en distritos o municipios que representaban diferentes realidades socio-económicas. También se realizaron sesiones de captación en centros públicos y en centros privados. A pesar de los esfuerzos mencionados, la captación mediante la ayuda de matronas y especialistas en diferentes centros, públicos y privados, y distritos no fue suficiente para representar todo el espectro social. Con el fin de corregir este posible sesgo de selección, se decidió ampliar la muestra mediante la movilización de redes sociales de los mismos equipos de investigación en las cuatro ciudades de estudio. Finalmente, la captación en los extremos de la estructura social no tuvo mucho éxito en general. Pamplona constituiría una excepción aquí, ya que gracias a la implicación y apoyo de los trabajadores sociales (véase más abajo) se consiguió un nivel alto de participación y una muestra bastante heterogénea.

⁴ Irene Lapuerta y Patricia Amigot.

⁵ Teresa Martín, Marta Seiz y Teresa Jurado-Guerrero.

⁶ Marta Domínguez, María José González and Paco Abril.

⁷ Carmen Botía.

Tabla 1. Lugares de captación, perfil de la persona de contacto, nº de apuntados y entrevistados. BARCELONA

Lugar/ medio	Contacto	Personas apuntadas	Entrevistas realizadas
Piloto	Investigador 1	1	1
**LLEVADONAS – primera visita	Matrona	5	
LLEVADONAS- segunda visita	Matrona	5	
LLEVADONAS – tercera visita	Matrona	1	
total		11	4
* CAP Can Mariner - primera visita	Matrona	3	
CAP Can Mariner - segunda visita	Matrona	6	
CAP Can Mariner - third visit	Matrona	6	
total		15	2
CAP OCATA - primera visita	Matrona	11	
CAP OCATA - segunda visita	Matrona	6	
total		17	3
CAP Casc Antinc	Matrona	6	1
CAP Drassanes	Matrona	5	1
Redes sociales	Investigador 2 y 3	4	4
total		49	16

** Centro de educación maternal y recuperación postparto; **CAP (Centro de Atención Primaria). Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Lugares de captación, perfil de la persona de contacto, nº de apuntados y entrevistados. PAMPLONA

Lugar/ medio	Contacto	Personas apuntadas	Entrevistas realizadas
Redes Sociales	--		6
CAM II Ensanche	Trabajadora Social	10	2
CAM Burlada	Trabajador Social	3	3
C.S. Berriozar	Matrona	2	2
CAM Ermitagaña	Trabajador Social	0	0
CAM Txantrea - Andraize	Matrona	10	3
CAM Txantrea - Andraize	Matrona	2	0
CAM Txantrea - Andraize	Matrona	2	0
CAM Azpilagaña	Matrona	19	5
total		48	21

*CAM= Centro de Atención a la Mujer; C.S.= Centro de Salud.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Lugares de captación, perfil de la persona de contacto, nº de apuntados y entrevistados. MADRID

Lugar/ medio	Contacto	Personas apuntadas	Entrevistas realizadas
Piloto	Investigador_1	4	2
Hospital Universitario La Paz – 1 visita	Doctores	3	0
Hospital Universitario La Paz – 2 visita	Doctores	4	1
Hospital Universitario La Paz – 3 visita	Doctores	3	1
Hospital Universitario La Paz – 4 visita	Doctores	6	4
Hospital Universitario La Paz – 5 visita	Doctores	8	3
Centro de Salud Vallecas 1 – 1 visita	Matrona	3	1
Centro de Salud Vallecas 1– matrona direct.	Matrona	5	5
Centro de Salud Vallecas 1– 2 visita	Matrona	3	2
Sanatorio Nuestra Señora del Rosario	Matrona	3	0
Centro de Salud Vallecas 2- 1 visita	Matrona	3	0
Centro de Salud Vicálvaro	Matrona	8	0
Redes sociales	Investigadora_1	4	1
Redes sociales	Investigadora_2	1	1
Redes sociales	Investigadora_3	0	0
total		58	21

Fuente: elaboración propia.

La razón más frecuente que ofrecían las parejas para reclinar la entrevista era directamente la reticencia del esposo o compañero para participar en el proyecto o la dificultad de encajar la entrevista con el trabajo de su pareja. En el caso de una mujer de ingresos altos la negativa surgió por su reticencia en tratar temas comprometidos relacionados con su puesto de trabajo (era miembro del consejo de administración de

la empresa) y en el caso de una mujer de ingresos medios la negativa se produjo por su situación de estrés en el puesto de trabajo.

Respecto al éxito de las captaciones, cabe mencionar que en Pamplona se obtuvo una tasa de éxito del 31% que corresponde a la proporción de parejas que se apuntaron para la entrevista en las sesiones informativas (48 parejas) llevadas a cabo en Centros de Atención a la Mujer o Centros de Salud y las que finalmente fueron entrevistados (15). Con el fin de captar a las parejas de perfiles socioeconómicos poco representados también se recurrió al recurso de las redes sociales (6 parejas). En total, se entrevistaron 21 parejas (Tabla 2).

En Barcelona se alcanzó una tasa de éxito en el proceso de captación mucho menor que en Pamplona, ya que sólo el 20% de las parejas que se apuntaron para realizar la entrevista en las sesiones informativas (54 parejas) fueron finalmente entrevistadas (11). En Barcelona también se recurrió a las redes sociales para ampliar la muestra en determinados perfiles socioeconómicos. En total, se entrevistaron 16 parejas incluyendo la entrevista piloto (Tabla 1).

En Madrid se obtuvo el mayor éxito en la tasa de captación, ya que el 34% de las parejas que se apuntaron para realizar la entrevista en las sesiones informativas (49 parejas) fueron finalmente entrevistadas (17). Esta elevada tasa de éxito se explica en gran parte por el alto grado de implicación de los especialistas. En Madrid también se recurrió a las redes sociales para ampliar la muestra con los perfiles menos representados (10 parejas). En total, se entrevistaron 21 parejas incluyendo la entrevista piloto (Tabla 3). En Sevilla se realizaron 9 entrevistas, todas ellas a través de redes sociales y todas a parejas en las que ambos tienen niveles educativos altos.

4.2 Muestra

La muestra consiste en parejas de doble ingreso (ambas personas 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, el ideal teórico sería entrevistar 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). Aquí se hará referencia a estos dos grupos como 'educación alta' y 'baja' respectivamente para simplificar la terminología. En España, estos dos grupos de mujeres tienden a mostrar patrones de empleo diferente, ya que las primeras suelen alcanzar altas tasas de empleo sostenidas en el tiempo, mientras que las segundas suelen alcanzar tasas de empleo menores y tienden a sufrir

más transiciones dentro y fuera del mercado de trabajo en sus edades centrales a la maternidad (Garrido 2009).

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 es asegurarse un número suficiente de parejas que manifiesten 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.

Como se ilustra en la tabla 5, todos los criterios teóricos se cumplieron en la muestra final en ciudades como Pamplona. El único grupo con un número pequeño de casos (3 parejas) corresponde a mujeres de bajo nivel educativo (no universitarias) emparejadas con hombres que cuentan con una disponibilidad de tiempo bastante elevada. Sin embargo, este número debería ser suficiente para hacernos una idea de este tipo de configuraciones y asegurar el seguimiento en una segunda ronda de entrevistas.

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 su nivel de renta (el PIB per cápita de la región por debajo de la media española)⁸.

⁸ PIB per cápita es de 29.982€ en Navarra, 29.963€ en Madrid, 27.053€ en Cataluña y 17.621€ en Andalucía (INE; datos disponible en: <http://www.ine.es/>).

Tabla 5. Matriz de la muestra teórica y efectiva: Pamplona, 2011

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y DE PAREJA EN UNA UNIDAD DE CONTEXTO Criterios teóricos primarios (secundarios que se subsumen bajo primarios están entre paréntesis):			
Disponibilidad/flexibilidad horaria de él	Nivel educativo de la mujer (clase social de ella)		Roles equilibrados
Llegar a casa, por lo menos, varios días a la semana no más tarde de las 18h	No universitarias (ocupaciones manuales y auxiliares)	Universitarias y FP II (ocupaciones intermedias y profesionales)	Reparto tareas (al menos 60:40) o ideal paternidad (estar con niño/a entre semana varias horas)
Sí	[3-6] [3] ENT_56 ENT_58 ENT_66	[3-6] [8] ENT_50 ENT_52 ENT_53 ENT_54 ENT_55 ENT_60 ENT_63 ENT_64	ENT_48 ENT_49 ENT_50 ENT_51 ENT_52 ENT_53 ENT_54 ENT_58 ENT_59
No	[3-6] [5] ENT_57 ENT_59 ENT_61 ENT_67 ENT_68	[3-6] [5] ENT_48 ENT_49 ENT_51 ENT_62 ENT_65	ENT_60 ENT_63 ENT_64 ENT_65
Total submuestra y muestra primaria	[6-12] [8]	[6-12] [13]	[12-24] [13]

Nota: Las celdas en negro señalan el número de entrevistas a realizar (mínimo necesario y número deseable), mientras que las rojas indican el número de entrevistas efectivamente realizado en Pamplona y los códigos asignados.

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Perfil socio-demográfico de los entrevistados

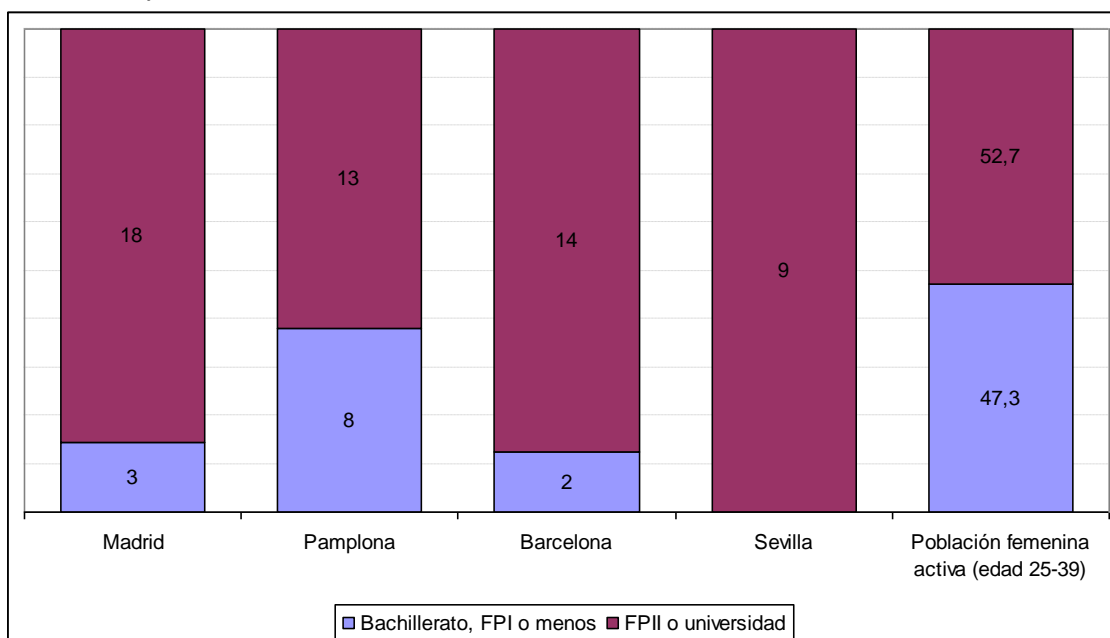
Aquí se presenta información básica sobre las características de las muestras correspondientes a los cuatro contextos antes descritos. Dicho de otra forma, si en el anterior apartado se presentó la muestra teórica, aquí se describe la muestra finalmente obtenida en las cuatro ciudades. La información utilizada para esta descripción proviene principalmente de los cuestionarios individuales⁹. Por lo que respecta al intervalo de edad de las mujeres entrevistadas, en Madrid tienen edades comprendidas entre los 30 y los 42 años, aunque la mitad de ellas se concentran en el grupo de edad de 30 a 35 años y tan sólo hay una mujer en la veintena. El intervalo de edad de las mujeres en Pamplona es más amplio, ya que éstas se sitúan entre los 26 y

⁹ Una vez finalizada la entrevista individual y la conjunta se pedía a cada uno de las personas de la pareja que rellenasen un cuestionario individual con datos básicos como fecha y lugar de nacimiento, estado civil, situación laboral, franja de ingresos o tipo y coste de la vivienda (propiedad o alquiler).

los 46 años. Un tercio tiene entre 26 y 31 años, más de un tercio tiene entre 32 y 36 años y menos de un tercio tiene más de 37 años. Tal y como sucede en Madrid, las mujeres entrevistadas en Barcelona tienen entre 28 y 42 años, la mitad de ellas tiene entre 28 a 35 años de edad y la otra mitad entre 36 y 42 años. En Sevilla, las 9 mujeres entrevistadas tienen edades comprendidas entre los 34 y los 44 años. La edad media de la maternidad en nuestra muestra se sitúa 34,8 años, por encima de la media estatal, situada en 30,2 años. Con respecto al tipo de unión, la muestra incluye 31 parejas cohabitantes y 37 parejas casadas, de estas últimas 22 corresponden a uniones religiosas y 15 a matrimonios civiles; de este último grupo al menos una pareja manifestó la intención de contraer matrimonio religioso antes de la llegada de la criatura.

Como se puede observar en la Gráfico 4, las parejas menos representadas corresponden a aquellas en las que las mujeres tienen un nivel educativo bajo (inferior a universidad o grado superior de formación profesional): un total de 13 parejas. Sevilla es una excepción, porque sólo hay mujeres con niveles educativos universitarios. Por el contrario, hay más hombres que mujeres con nivel educativo bajo: un total de 22 casos en el conjunto de la muestra.

Gráfico 4. 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.

La muestra final refleja bastante bien la realidad actual de las cohortes analizadas formadas por mujeres que han alcanzado niveles de educación por encima de sus cohetanios masculinos; favoreciendo así la hipergamia educativa en las parejas. De

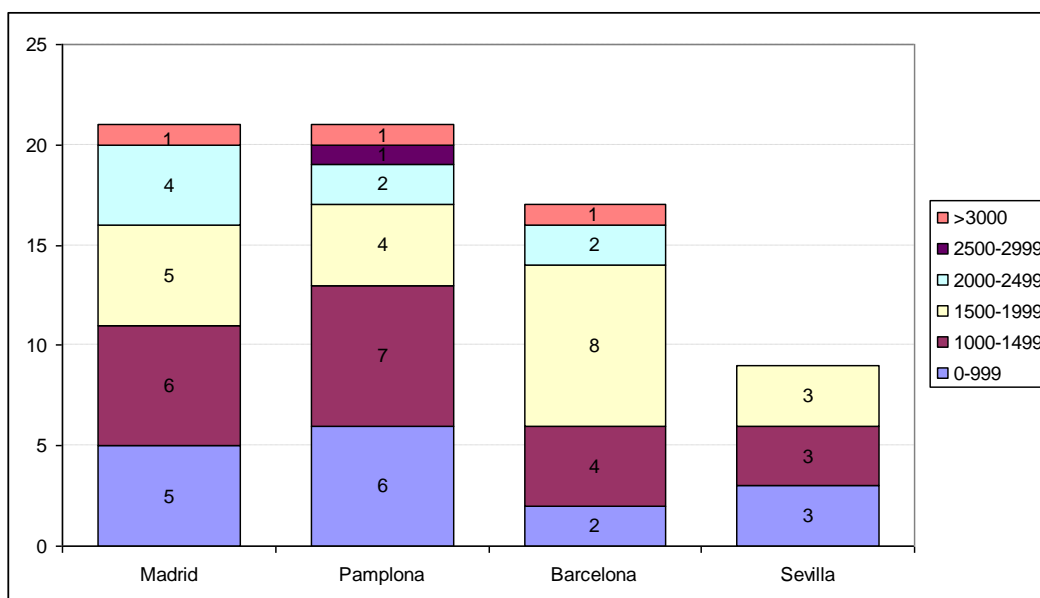
hecho, el equipo español ha realizado un esfuerzo por tener mujeres de estos dos niveles educativos, ya que en la literatura sobre ideología de género y maternidad se suele afirmar la existencia de importantes diferencias en las actitudes y prácticas de género de las parejas, en función del nivel educativo de la mujer. Si esto es cierto, también deberíamos ver diferencias entre estos dos tipos de mujeres en cuanto a los planes de cuidados cuando sean madres. Además, estos planes femeninos tendrán asimismo una correspondencia en los planes de sus correspondientes parejas masculinas. Por lo tanto, esperamos encontrar unos planes de cuidados del futuro bebé más tradicionales entre las parejas formadas por una mujer con estudios más bajos, mientras que los planes de las demás parejas tenderán a ser más innovadores en cuanto al reparto de los cuidados entre la madre y el padre. En términos de homagamia educativa, 28 de las parejas que componen nuestra muestra tienen el mismo nivel de estudios, mientras que en 29 parejas ella tiene un nivel de estudios superior a de él, y 11 en las que ella tiene un nivel de estudios inferior al de su pareja. Como mostramos en el siguiente apartado, esta hipótesis no se confirma en nuestro estudio.

Si se observan a las parejas según los ingresos de ambos, se obtiene que en 23 casos la mujer gana más que el hombre, en 11 casos ambos ganan lo mismo y en 34 casos ella gana menos que él. Así pues, a pesar de los relativamente altos niveles de educación alcanzados por las mujeres sólo una tercera parte de la muestra corresponde a casos en los que ella gana más que él.

Los datos anteriormente comentados indican el bajo rendimiento de la inversión educativa de las mujeres. De hecho, para el conjunto de la muestra se observa que un 53% de las mujeres ganan menos de 1.500€ y el 82% gana menos de 2.000€. Como contrapartida, el 48% de los hombres entrevistados ganan menos de 1.500€ y el 65% gana menos de 2.000€. Así, los hombres entrevistados ganan en promedio 2.000€ o más (35%) en comparación con las mujeres en esa misma franja de ingresos (19%). La muestra refleja una brecha salarial de género que está en la línea de los datos del conjunto de la población española (Sallé y Molpeceres 2010).

El gráfico 5 muestra además los niveles de ingresos individuales de las mujeres por ciudades. De este gráfico se desprende que en la muestra de Barcelona hay menos mujeres en la franja de ingresos más bajos (menos de 999€) y, en comparación con las otras ciudades, hay más mujeres con ingresos comprendidos entre los 1.500 y 1.999€.

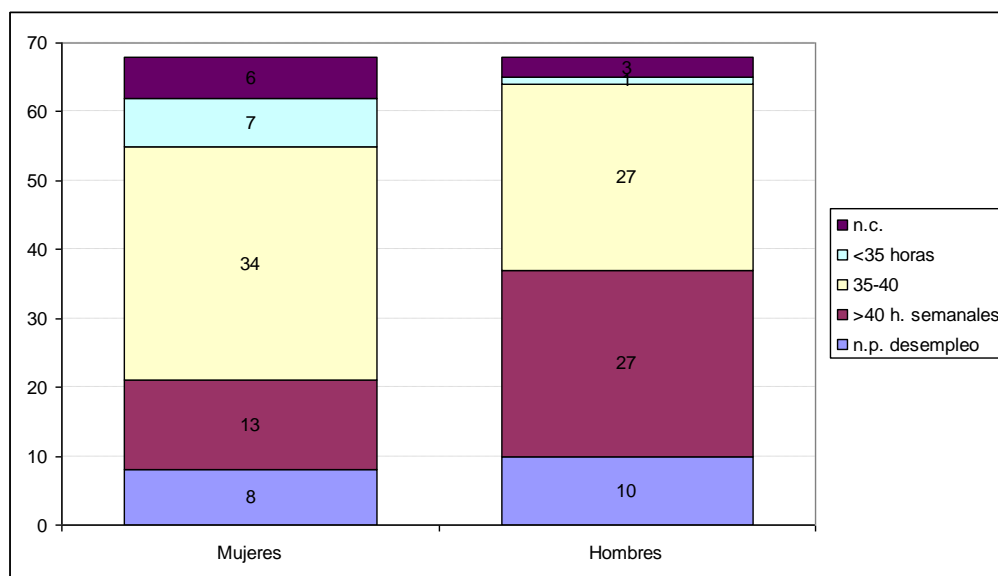
Gráfico 5. Mujeres entrevistadas según su nivel de ingresos y ciudad, 2011



Fuente: cuestionario individual.

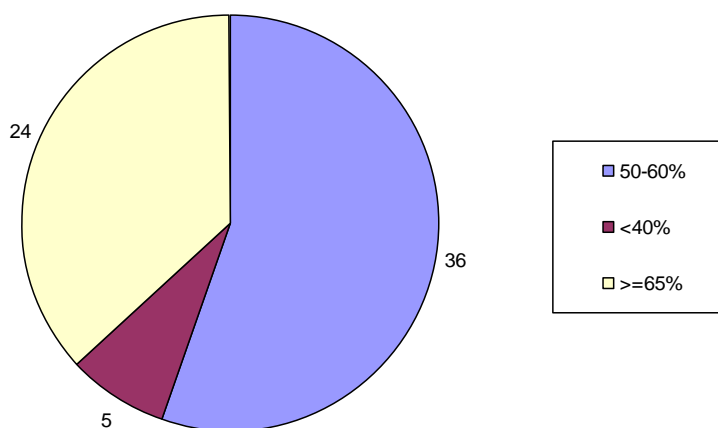
Las mujeres de la muestra ganan menos, en parte, porque trabajan menos horas que sus homólogos masculinos. Como pone de manifiesto el gráfico 6, nuestra muestra incluye 8 mujeres desempleadas y 10 hombres, pero solo un hombre de la muestra trabaja menos de 35 horas semanales frente a 7 mujeres. La proporción de personas entrevistadas que trabajan más de 40 horas semanales es mucho más alta entre los hombres que entre las mujeres (27 vs. 13). Estas diferencias en las horas de trabajo son sumamente importantes a la hora de analizar la disponibilidad de tiempo de los hombres y su implicación en el trabajo doméstico y el cuidado, así como en la legitimidad de las diferencias de género en el trabajo no remunerado.

Gráfico 6. Horas de trabajo de las personas entrevistadas por género, 2011



Fuente: cuestionario individual.

Gráfico 7. 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.

El último criterio importante en el diseño de la muestra teórica fue contar con parejas que tuviesen diferentes roles de género con respecto a la división del trabajo doméstico. Las prácticas reales en la división del trabajo son difíciles de conocer. Sólo

se puede profundizar en este tema con un análisis profundo de las tres entrevistas (las dos individuales y la conjunta realizada a la pareja). Sin embargo, la entrevista conjunta incluye una pregunta sobre la proporción de tareas (porcentaje) que realiza cada uno de ellos en el hogar y permite obtener un retrato sobre la percepción que tienen respecto la división del trabajo; la pregunta excluye el servicio doméstico o la ayuda familiar. La ayuda doméstica es un elemento importante a la hora de analizar el reparto del trabajo doméstico, ya que 17 de las 68 parejas entrevistadas contaban con algún tipo de servicio doméstico remunerado principalmente para cubrir las tareas de limpieza del hogar y/o plancha.

El Gráfico 7 ilustra los diferentes tipos de división del trabajo doméstico de las parejas entrevistadas. En la mayoría de los casos (36) las personas entrevistadas estiman que su contribución al trabajo doméstico oscila entre el 50 y el 60% del total de las tareas domésticas realizadas por la pareja. Estos son los casos más importantes para poner a prueba la idea del proceso de tradicionalización de los roles de género que acontece con la llegada de la primera criatura; aspecto que solo se podrá abordar. Además de este grupo “igualitario”, es importante que la muestra tenga cierta diversidad en los roles de género adoptados por las parejas entrevistadas, así 24 casos corresponden a parejas con una división trabajo doméstico de tipo más tradicional y 5 casos corresponden a parejas en las que ella dice hacer menos de la mitad de las tareas domésticas del hogar. Estas 5 parejas merecen un estudio con mayor profundidad, ya que esta situación podría estar condicionada por el tipo de embarazo (al menos 19 de las mujeres se encontraban en situación de baja laboral por enfermedad) o por la situación de desempleo del cónyuge. En tres casos, las parejas aún no conviven o la convivencia es muy reciente, por lo que no se han incluido en el gráfico 5. A pesar de eso se llevó a cabo las entrevistas por entender que aportaban un perfil socio-económico interesante.

4.4 Proceso de análisis

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 las parejas de prueba y de una prueba de intersubjetividad por pares (véase Anexo III con los códigos). El total de las entrevistas fue codificado por un equipo de 10 personas (véase en el apartado de resultados los nombres), usando la misma lista de códigos y siguiendo un protocolo de codificación. Posteriormente, las mismas 10 personas realizaron un análisis de contenidos de las 68 entrevistas siguiendo los objetivos de la primera fase mencionados con anterioridad. Como herramienta de análisis se usó Atlas.ti 6.0 en su forma de uso colaborativo.

5 Resultados: Los ideales y planes de conciliación y corresponsabilidad¹⁰

En España, la igualdad de género ha sido introducida en la agenda política recientemente: no es 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. Solo en los últimos 6 años, la tasa de actividad femenina del grupo entre 24 y 49 años, tradicionalmente influenciado por la maternidad, ha pasado del 72% en el año 2005 al 80% en el 2010 (EPA). El nuevo papel social de la mujer y un contexto institucional poco favorable para las familias explicarían, de este modo, la baja tasa de fecundidad actual, situada en 1,39 criaturas por mujer en el año 2010, así como las tensiones que la mayoría de las madres tienen que afrontar 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, agravada por la crisis financiera y económica del 2008, 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.

Estos roles de género cambiantes y las restricciones del contexto institucional influyen las decisiones de las familias sobre su división del trabajo doméstico y la organización de su vida diaria. Sustentado en el análisis cualitativo de las parejas de doble ingreso descritas en el apartado anterior, el objetivo de este estudio es doble. En primer lugar, describimos las ideas de la madre y del padre respecto a lo que consideran que es “lo mejor para el niño/a” durante los primeros años de la vida. En segundo lugar, analizamos cómo estos ideales están formados y condicionados por el contexto institucional, es decir, las políticas familiares y las características del mercado de trabajo, así como por las diferentes construcciones sobre la maternidad-paternidad y los roles de género.

Para ello, este apartado está estructurado en tres secciones. Primero, proporcionamos una fotografía general sobre las principales estrategias de las parejas para cuidar de los hijos/as durante los primeros años de su vida. Segundo, describimos como las mujeres y los hombres expresan sus ideales y justifican sus futuros planes de cuidado infantil, teniendo en cuenta su percepción sobre el cuidado parental y las alternativas de externalización disponibles. En esta sección dedicamos especial atención al papel del contexto institucional y las restricciones a las que se enfrentan los progenitores. Tercero, exploramos hasta qué punto los ideales y las expectativas de cuidado infantil están relacionadas con los distintos valores de género e identidades parentales.

¹⁰ Este análisis es el resultado de un trabajo en equipo realizado por las siguientes personas: Paco Abril, Patricia Amigot, Carmen Botía, Marta Domínguez, María José González, Teresa Jurado, Irene Lapuerta, Teresa Martín, Jordi Monferrer y Marta Seiz.

5.1 Planes de cuidado de las parejas que esperan su primer/a hijo/a

El Estado de bienestar en España es altamente dependiente de la familia y se caracteriza por un abanico limitado de políticas sociales dirigidas a conseguir el equilibrio entre el trabajo remunerado y no remunerado. Esta característica explica, en gran medida, la heterogeneidad de planes de cuidado de las parejas incluidas en nuestra muestra. Estas 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 quien asumirá el rol de cuidador principal del bebé, los distintos grados de implicación paterna y el momento de externalización de los cuidados.

1. *Madres y abuelas*: un primer grupo de parejas (el 19% de la muestra o, en términos absolutos, 13 parejas) planean mantener la responsabilidad del cuidado infantil en el seno familiar, al menos durante el primer año, implicando a una de las abuelas.
2. *Principalmente madres y soluciones privadas*: para un segundo grupo de parejas (el 29% de la muestra, formado por 20 parejas) el plan consiste en que la madre utilice de forma acumulada todas las licencias¹¹ 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. *Madres y padres asumiendo una pequeña parte adicional del cuidado*: existe un tercer grupo de parejas (el 19% de la muestra, compuesto por 13 parejas) con una estrategia similar, pero donde los padres prevén disfrutar de un tiempo adicional para cuidar el bebé, por ejemplo, sumando al permiso de paternidad las vacaciones, reduciendo su horario laboral o realizando cambios en la jornada laboral habitual.
4. *Madres y padres*: por último, en un cuarto grupo de parejas (equivalente al 32% de la muestra, formado por 22 parejas) ambos progenitores pretenden disfrutar 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.

¹¹ A lo largo de esta memoria se usan las palabras licencia y permiso de forma indistinta para designar los derechos sociales que permiten ausentarse del empleo durante un tiempo para cuidar de los/las hijos/as.

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 hijas/os no retribuida de hasta un año de duración (7) y solo hay una mujer que planea dejar de trabajar hasta que la criatura 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 mixtas. 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).

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 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 exploramos estos tres 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 estrategias adaptativas 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.

5.2 El tiempo del que disponen los padres y las madres

Anteriormente ya se ha mencionado que el modelo de doble ingreso se da por sentado entre nuestras parejas. Solo una mujer planea abandonar el mercado de trabajo durante tres años, pero esta decisión coincide con circunstancias muy especiales en su vida y 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 complementarias (generalmente sobre la reducción de jornada), así como adaptar su jornada laboral.

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 actividad¹². 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 de la criatura.

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 nuestra muestra planean utilizar estos 15 días de permiso y muchos de ellos ampliarán 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 años¹³. 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

¹² 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.

¹³ En España, la entrada en vigor de la licencia por paternidad es relativamente reciente (año 2007) y todavía un porcentaje elevado de padres no la disfrutan. De ahí que sea considerada como un indicador de la futura dedicación del padre al cuidado del menor (Meil 2011).

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, hay un pequeño grupo de hombres (13), normalmente con una fuerte orientación hacia el trabajo, que rechazan por completo la idea de utilizar los 15 días de licencia parental sobre la base de sus obligaciones laborales. Estos hombres 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. 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. De hecho, investigaciones previas muestran que las excedencias por cuidado de hijas/os 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).

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]

El uso de la excedencia por cuidado de hijo/a y la reducción de jornada

Los planes de utilización de licencias parentales más prolongadas – y en particular, de la excedencia por cuidado de hijas/os que la legislación española permite solicitar a los progenitores hasta que la criatura 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 una de las personas 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 hijas/os, resulta necesario que al menos uno de los progenitores 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, por lo cual ella encuentra natural asumir una mayor dedicación 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 lleva aparejadas consecuencias negativas para su carrera profesional. En este sentido, cuando las madres trabajan en sectores particularmente feminizados, las parejas perciben que está más legitimado que sea ella quien se acoja a una licencia parental; así como que la penalización será menor. Para quienes ocupan puestos de elevada exigencia o están empleados en sectores típicamente masculinos, se espera 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.

La mayoría de los hombres de la muestra consideran que su trabajo es muy importante pero para algunos es tan importante que incluso no 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 criaturas, pero consideran que el mercado de trabajo no está adaptado para poder hacerlo y que ellos, en particular, no pueden planteárselo. 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.

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 aquéllos 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 (34), 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]

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 lo llevará 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 las/los hijas/os, 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, 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: 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]

5.3 Externalización del cuidado: ¿servicios o familia?

La mayoría de parejas entrevistadas se muestran bastante reticentes a utilizar escuelas infantiles durante el primer año de vida del niño/a. Esto es así, a pesar de que pocos progenitores tienen la posibilidad de alargar el período de excedencia laboral más allá de los 6 meses. La percepción de las escuelas infantiles, sin embargo, cambia bastante a medida que avanza la edad de los/las niños/as.

Cabe señalar, sin embargo, que una cosa son los ideales de cuidado que tienen los progenitores para sus hijas/os y otra cosa, bien diferente, es lo que ellos consideran los planes más plausibles o realistas para el futuro inmediato. Así, a pesar de las reticencias respecto al uso de las escuelas infantiles durante el primer año, bastantes parejas se plantean la necesidad de utilizar la escuela infantil 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 las madres y los padres tienen más dificultades para decidir sobre el cuidado de sus criaturas 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 parejas¹⁴, 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 madres y padres se planteen priorizar el empleo y, en concreto, el trabajo remunerado de las dos personas 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 progenitores 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

¹⁴ 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).

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 las criaturas 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 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 Extremadura¹⁵. 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

¹⁵ Estadísticas disponibles en la web del Ministerio de Educación
[<http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/nouniversitaria/alumnado/matriculado/series.html>]

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 hija/o 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 las/los niñas/os puedan jugar, socializarse y aprender con criaturas de la misma edad. Incluso si este tipo de cuidados no son el ideal de los padres y las madres 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 las criaturas, y esto preocupa a los progenitores.

Las entrevistas muestran que padres y madres 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 su criatura sea aceptada 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 la criatura haya nacido durante los primeros meses del año para que los progenitores 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/as 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 pública¹⁶.

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 las criaturas permanecen más tiempo en el centro, los progenitores deben pagar una cuota adicional. La hora de cierre parece muy temprana para algunos progenitores 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/las madres 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.

Otra opción de cuidado consiste en confiárselo a 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 que los abuelos tienen “derecho” a hacerlo. Este tipo de discurso suele aparecer en familias con lazos familiares fuertes, que consideran que los bebés muy pequeños reciben mejores cuidados en el ámbito familiar. Además estas parejas suelen vivir cerca del domicilio de los abuelos. La abuela, en particular, es considerada por estas parejas como la mejor sustituta de la madre: es alguien en quien se puede confiar plenamente para el cuidado del bebé.

¹⁶ 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.

Sin embargo, muchas parejas piensan que el cuidado de un/a niño/a de corta edad puede ser demasiado exigente para una persona de edad avanzada, y que además después de una cierta edad, las criaturas necesitan socializarse y estar en contacto con otras/os niñas/os. 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 la criatura 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, algunas parejas rechazan de forma explícita recurrir a los abuelos como cuidadores principales. Se sienten incómodos con la idea de delegar su responsabilidad como progenitores a los abuelos. Lo perciben como un abuso que puede causar una sobrecarga a 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 respecto a la generación más mayor, que ya ha realizado su tarea como padres y madres. Para ellos -como ilustran las siguientes citas- la ayuda de los abuelos solo está legitimada de manera puntual y si no hay ninguna alternativa disponible.

LUIS: Y tu madre ya te ha criada 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 si, 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]

5.4 Ideas sobre la maternidad y la paternidad

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 exploraremos las ideas sobre maternidad y paternidad en nuestra muestra.

Maternidad, naturalización y lactancia

En la mayoría de las parejas la figura de la madre es considerada como *naturalmente* más responsable de los hijos y las hijas o, de una manera difusa, más próxima y conectada con ellos. Esta idea del cuidado y la crianza como responsabilidad femenina está relacionada con un proceso de naturalización. 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 a la criatura durante una temporada antes de empezar a trabajar de nuevo. En este sentido, destaca la importancia de la conexión madre/criatura 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 trabajo¹⁷. 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

¹⁷ 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 periodos más largos, para lo cual también se demanda un mayor apoyo en el lugar de trabajo que facilite la continuación de la lactancia materna.

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:

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 mediante las que pueden contribuir a cuidar y participar en el hogar mientras la madre está amamantando, centrándose principalmente en la organización de la casa y en hacer las tareas domésticas. Algunas madres son conscientes del hecho de que la lactancia materna deja un papel de apoyo a los padres en un primer momento, 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.

El rol de los padres

En lo referido a la implicación del padre con el/a niño/a, en nuestra muestra, todos los futuros padres esperan a sus bebés con entusiasmo, y manifiestan que querrían estar involucrados en la vida de sus hijas/os. A menudo se refieren a la idea de “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 criaturas, 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 bebé. 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 al bebé, identificándose esta tarea como la actividad más masculina y al mismo tiempo lúdica y con posibilidad de fomentar la relación entre el padre y la criatura. Los padres de la muestra se refieren también a las actividades que planean hacer con sus hijas/os, 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 criaturas en el momento del baño, la cena y de acostarles, 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 hijas/os 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 criaturas tanto como la madre y que este tipo de relación significa adoptar de manera igualitaria la responsabilidad sobre sus hijas/os. 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/a 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 hijas/os, o ver a los hombres trabajando a tiempo parcial para poder dedicarse a los cuidados de sus criaturas. A su vez, algunas madres de la muestra anticipan que serán ellas quienes mantengan la responsabilidad última y el control sobre los cuidados¹⁸ (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”

[Ángel 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).

6 Conclusiones

Los resultados del análisis de los discursos sobre las estrategias de conciliación y reparto de cuidados de la primera ola de las entrevistas arrojan resultados interesantes por sí mismos, aunque el mayor valor añadido procederá de la explotación longitudinal de ambas olas de entrevistas y de la comparación internacional de los siete países incluidos en este proyecto.

En cuanto a los planes y a las ideas que nos transmiten las parejas en las primeras entrevistas, podemos concluir que existen algunas estrategias comunes a todas las parejas de nuestra muestra. Primero, el modelo de dos sustentadores se da por hecho, pero en un contexto con políticas de conciliación limitadas, las mujeres están más

¹⁸ Estas “barretas maternas” se denominan en inglés *maternal gate keeping*.

dispuestas a reducir sus horas de trabajo pagado o su implicación laboral. Segundo, todas las parejas tienen planes para intentar realizar una 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. Tercero, muy pocas parejas tienen planes de acogerse a una excedencia, principalmente por motivos económicos, y de nuevo, en caso de hacerlo serán las mujeres. Cuarto, para la mayoría de los padres una guardería pública es una opción valiosa, más que los abuelos, aunque comparten la idea de que los/las niños/as no deberían ser cuidados en una guardería durante el primer año de su vida. A pesar de estas estrategias comunes, también hay una diversidad significativa según la situación laboral particular de cada pareja. También hay 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 niñas/os 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 en nuestra muestra 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. 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 hijas/os. 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.

Por último, como ya se ha dicho a lo largo de esta memoria, aún quedan numerosos objetivos de investigación por cumplir en el futuro inmediato. En cuanto a los objetivos teóricos y prácticos, ya se han descrito en el apartado 3.1, y aparte también quedan objetivos por cumplir en cuanto a la difusión de los resultados tanto en congresos y conferencias nacionales e internacional como de cara a un público más amplio. Actualmente están en proceso de elaboración varias publicaciones referentes a las parejas en el momento en el que están esperando la llegada de la criatura para profundizar en los planes de uso de las licencias parentales, el reparto de las tareas domésticas y el significado de tener una educación superior para las expectativas sobre los cuidados. En cuanto al análisis internacional, se está elaborando un libro comparativo cuyo objetivo consiste en explicar la interrelación de los contextos institucionales nacionales y la construcción de la maternidad y la paternidad en los siete países del proyecto. Finalmente, se publicará un libro sobre el caso español para presentar los resultados longitudinales, es decir cómo y por qué las parejas cambian con la llegada de la/el primer/a hija/o.

7 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.
- Alberdi, I. y Escario, P. 2007. *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao, Fundación BBVA.
- 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.
- Becker, G. S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Harvard University Press.
 - Blood, R.O., & Wolfe, D.M. 1960. *Husbands and wives*, Glence, IL: Free Press.
 - Boltanski, L. 1990. *L'Amour et la Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*. Paris: Métailié [Trad. El amor y la justicia como competencias. Buenos Aires, Amorrortu. 2000].
 - Bornstein, M. H. y Cheah, C.L. 2006. „The Place of ‘Culture and Parenting’ in the Ecological Contextual Perspective on Developmental Science”, en: Rubin, K.H. & Chung, O.B. (eds.). *Parental Beliefs, Parenting, and Child Development in Cross-Cultural Perspective*. London, UK: Psychology Press.
 - Brullt, C. y Roca, C.2008. “Tener y cuidar hijos. Estrategias, tiempos, redes sociales y políticas de apoyo a la crianza”, en Brullet, C. y Gómez-Granell, C., *Malestares: infancia, adolescencia y familias*. Barcelona, CIIMU, pp. 21-86.
 - Callejo, M.J. 2005. “Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico, *Cuadernos de relaciones laborales*, 23, pp. 175-204.
 - Carrasquer, P. et al. 1998. “El trabajo reproductivo”, *Papers*. 55, pp. 95-114.
 - Chodorow, N. 1974. “Family structure and feminine personality”. In M. Rosaldo y L. Lamphere (Eds.), *Women, Culture and Society*. Standford: Standford University Press.
 - Coltrane, S. 2000. “Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of Routine Family Work”, *Journal of Marriage and the Family*, 6, pp. 1208-1233.
 - Cooke, Lynn Prince y Baxter, Janeen. 2010. "Families" in international perspective: Comparing institutional effects across Western societies. *Journal of Marriage and Family*, 72,3, pp. 516-536.
 - Díaz, C. et al. 2004. *Dinero, amor e individualización: las relaciones económicas en las parejas/familias contemporáneas*. Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer y KRK.
 - Durán, M. A. 1988. *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.
 - England, P. y Kilbourne, B. 1990. "Markets, Marriage, and Other Mates: The Problem of Power”, *Beyond the Marketplace: Society and Economy*, edited by Roger Friedland and Sandy Robertson. New York: Aldine de Gruyter.
 - Esping-Andersen, G. 2009. *The Incomplete Revolution. Adapting to Women’s New Roles*. Cambridge, Polity Press.
 - 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.
 - González López, M.J. y Jurado Guerrero, T. 2009. “¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo”, *Panorama Social*, en prensa (diciembre).
 - González López, M.J., Domínguez, M. y Baizán, P. 2009. “Why do some parents invest more time in their children than others? Couples’ time availability, relative resources and social mobility aspirations” , Documento presentado en Workshop of the Working Group on Time-Use, *EQUALSOC* (Network of Excellence funded by the European Union's Sixth Framework Programme), Nuffield College, Oxford (RU), 17 de septiembre.

- González, M.J. 2005. "Igualando por la base: oportunidades de educación y cuidado de la primera infancia en España". En Navarro, V. (Coord.), *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva – Fundación Largo Caballero, 415-446.
- 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.
- Iglesias de Ussel, Julio, Pau Marí-Klose, Margarita Marí-Klose, y Pedro González Blasco. 2009. *Matrimonios y parejas jóvenes*. España 2009. Fundación SM. Madrid.
- Instituto de la Mujer. 2009. "Nuevas formas de organización de los tiempos: Estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas", Madrid, Instituto de la Mujer.
- Jurado-Guerrero, T.; González, M.J. y Naldini, M. 2012. "Gender, Family and the Labour Market in Post-industrial Societies: A New Social Compromise?", L. Burrioni, M. Keune & G. Meardi (eds): *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis?* Cheltenham: Edward Elgar.
- Kroska, A. 2003. Investigating gender differences in the meaning of household chores and childcare, *Journal of Marriage and Families*, 65(2): 456-473.
- 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. 2009. "Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar. Análisis del uso y duración de las licencias parentales en España", en Navarro, Vicenç (ed.) *Situación Social de España*. Vol. III. Madrid: Biblioteca Nueva.
- 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.
- 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.
- Marí-Klose, P., Marí-Klose, M., Vaquera, E. y Argeseanu, S. (2010): *Infancia y futuro: nuevas realidades, nuevos retos*, Barcelona: Colección de Estudios Sociales de la Fundación La Caixa.
- Meil Landwerlin, G. 1997. "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la

- nueva familia urbana española”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 80, pp. 69-93.
- Meil Landwerlin, G. 2005. “El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales”, *Revista española de investigaciones sociológicas*, 111, 2005 , pp. 163-180
 - 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.
 - Rodríguez, M.C., Peña, J.V, y Torío, S. (2009): La experiencia de la paternidad y la maternidad: análisis del discurso de las creencias sobre la crianza y el cuidado infantil, *Infancia y Aprendizaje*, 32(1): 81-95.
 - 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).
 - Rubin, K.H. y Chung, O.B. (eds.) 2006. *Parental Beliefs, Parenting, and Child Development in Cross-Cultural Perspective*. London, UK: Psychology Press.
 - Sayer, L.; Gauthier, A., y Furstenberg, 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
 - Schulz, F., Jabsen, A. y Rost, H. 2008. “Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Der Alltag erwerbsorientierter Paare beim Übergang zur Elternschaft. Methodenbericht einer qualitativen Längsschnittstudie“, *Ifb-Materialien* 4/2008. Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.
 - Subirats, M. 1993. "El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad", en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds): *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza, pp. 299-315.
 - Tobio, C. 2005. *Mujeres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
 - 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.
 - Wiessman, S., Boeijs, 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.

8 Anexo I: Guión de las entrevistas de la primera ola

Abril, 2011

Guión de entrevistas individuales-de pareja

Proyecto TransParent

Introducción

Bueno, entonces vamos a empezar. Como ya has visto en el folleto informativo se trata de un proyecto internacional y nacional sobre las parejas que esperan su primer hijo/a. La idea es haceros una entrevista antes de que nazca el niño y otra cuando éste ya tenga un año u año y medio. Por supuesto, todo lo que digáis se tratará de forma confidencial y anónima. Las entrevistas individuales y la conjunta durarán aproximadamente una hora y media. Con tu permiso grabaré la entrevista para no tener que perder tiempo tomando notas.

[Encender la grabadora]

Vamos a empezar con tu entrevista, después se la haré a tu pareja y a continuación tendremos la entrevista conjunta entre los tres. Al final rellenaremos un cuestionario breve sobre el empleo básicamente para asegurarnos que tenemos la misma información de todas las parejas.

A. Entrevista Individual

I. Contexto Personal

1. Para empezar, me puedes contar, por favor, ¿qué **formación** tienes?
2. ¿Cuál fue tu **primer trabajo** y los **siguientes** hasta que llegaste a tu puesto de trabajo actual? [¿Crees que el hecho de ser mujer ha influido en tu trayectoria laboral?]
3. ¿Cuál es tu **empleo actual** (último empleo) y **cómo es** en cuanto a horarios, intensidad y demás? [Satisfacción con el empleo: contenido y ambiente, ubicación y horas/horario, flexibilidad]
4. ¿Si pudieras cambiar algo en tu **trabajo, qué cambiarías?** [obstáculos para ese cambio]
5. ¿Cómo te gustaría que fuera tu **evolución laboral** de aquí a los **próximos años?**
 - a. ¿Crees que **será posible?**
6. ¿En cuanto al **trabajo de tu pareja**, él/ella tiene unas mejores condiciones de trabajo que las tuyas? [indagar quién gana más]
7. ¿Te gustaría que cambiaran las **condiciones laborales de tu pareja**, en particular sus horarios?
8. ¿Cuál sería tu **ideal de dedicación al trabajo** en los próximos años cuando seáis padres, tuya y de tu pareja?
9. Me podrías describir una semana de trabajo típica antes del embarazo, el tiempo que dedicas a cada cosa: al

desplazamiento, al trabajo y (cuánto tiempo libre te queda) qué actividades de ocio realizabas.

- a. ¿Cómo era un fin de semana típico?... ¿Qué tipo de actividades solías hacer?
- b. ¿El tiempo que dedicas a cada cosa ha cambiado con el embarazo (de tu pareja)?
- c. ¿A las tareas del hogar, comprar, cocinar, limpiar... le dedicabas y dedicas poco, bastante o mucho tiempo comparado con el resto de las dedicaciones? [indagar sobre satisfacción en cuanto al tiempo dedicado a las tareas]

II. Ma/paternidad y referentes

Bien, ahora me gustaría que habláramos del embarazo y del niño. En primer lugar, ¿cómo estás llevando el embarazo...?

1. ¿Siempre has tenido claro que **querías tener hijos**? [¿a partir de cuándo y por qué en ese momento?][¿antes tuviste otras parejas?]
2. ¿Cómo te estás **preparando** para la llegada del niño?
[Si no lo menciona se puede sugerir: cursos de preparación al parto, compras de ropa y objetos, lectura de libros sobre paternidad, piensa asistir al parto, etc.]
3. Ahora que dentro de poco vas a ser padre/madre ¿cómo te imaginas la **vida con el bebé**? ¿Hay cosas que te imaginas agradables y **fáciles** y otras más **difíciles**?
4. ¿Si piensas en **otras personas** que conoces bien y que han tenido ya su primer hijo, **eso te ayuda** de alguna manera, por ejemplo para saber lo que te gustaría hacer igual o lo que intentarías evitar? [indagar también sobre arreglo de conciliación de amigos y hermanos]

5. ¿Y lo que tú has vivido en casa de tus **padres es un modelo** que te gustaría **seguir**? [indagar clase social y división de tareas de padres aquí o en cualquier momento de la entrevista]

6. ¿Si tú pudieras decidir con total libertad qué sería para ti ser una **buena madre/padre** a nivel de dedicación al niño?
 - a. ¿y la **dedicación de tu pareja** cómo te gustaría que fuese?

7. ¿Me quieres decir o contar algo que yo no te haya preguntado?

B Entrevista en pareja

I. La vida en pareja: Historia y procesos domésticos

[Atención: Profundizar en cuanto alguno indique algún tipo de roce o desacuerdo.

No usar información de la entrevista individual DIRECTAMENTE-ANONIMATO]

Ahora me gustaría que habláramos sobre vosotros como pareja y la evolución a lo largo de vuestra convivencia.

1. Me podríais contar desde cuándo sois pareja y cuándo y cómo empezasteis a convivir. [¿Cuántos cambios de vivienda y de quién la vivienda?]
2. ¿Cómo ha cambiado vuestro tiempo libre desde que sois pareja?
3. Una vez iniciáis la convivencia ¿**habláis** sobre cómo organizar el trabajo doméstico?
 - a. ¿con qué resultado?
 - b. ¿sino lo habláis, recordáis cómo **surge** el reparto de tareas?
 - c. ¿por qué ese reparto? [Indagar sobre **justificación y legitimación**]
4. ¿A ti qué **tareas** domésticas te **gustan** o prefieres realizar? [intentar que empiece él].
[**Cubrir todo: comprar, cocinar, colada, plancha, ordenar y limpiar BAÑO**]
5. ¿Cómo han ido **cambiando** esas rutinas a lo largo de vuestra convivencia?
6. La organización del trabajo doméstico es complicada, más en parejas en las que ambos trabajan. ¿En vuestro caso habéis tenido tensiones o **desacuerdos** en este tema?
7. [Si hay ejemplo de desacuerdo]: ¿Cómo habéis **resuelto** ese desacuerdo?

8. ¿Y en algún momento habéis tenido **ayuda doméstica** u os habéis planteado tenerla? [indagar: POR QUÉ, horas, costes, quién paga esos costes...]
9. ¿En la actualidad quién de vosotros suele tomar la **iniciativa** de hacer las diferentes tareas de la casa o de dar instrucciones a la persona contratada?
[quién decide qué comprar, qué cocinar, cuándo poner una lavadora, cuándo planchar, cuándo recoger y limpiar]
10. Para resumir: ¿**qué proporción** del total del trabajo doméstico que hacéis vosotros (excluyendo lo que hace la persona contratada) hace cada uno de vosotros?
11. ¿Creéis que vuestra organización con respecto al empleo y la casa es similar a la de **vuestros amigos** o tenéis amigos que se organizan de otra manera? [¿Por qué?]

II. Planes para después del parto [Atención: intentar que hablen los dos!]

1. Antes ya hemos hablado un poco de cómo te ves con el bebé en general, ahora me gustaría que concretáramos algo más. ¿Habéis pensado en **lactancia** materna o en biberón?
2. En cuanto a los **cuidados**, habéis pensado en ¿quién va a cambiar los pañales, quién va a bañar al bebé, etc.?
3. Habéis pensado y hablado sobre cómo compaginar vuestros empleos y los cuidados del niño. ¿Qué planes tenéis para el **permiso** de maternidad y de paternidad?
[Si desempleo o paso a inactividad: ¿derecho a permiso de maternidad?, ¿derecho a subsidio de paro? (¿cuánto tiempo?) ¿planes de volver a buscar empleo? ¿para cuándo?]

4. En vuestros empleos tendríais la posibilidad a coger una **excedencia**, pedir **reducción de jornada** o **teletrabajo**?
[que hablen lo dos sobre las tres alternativas]
 - a. **¿Quién de los dos y por qué?**
5. Después de los permisos, ¿habéis pensado en llevar el niño a una **guardería**, que lo cuide alguien de la **familia** o **pagar** a alguien para ello? [Si piensan usar guardería, ¿han mirado por la zona? ¿A partir de qué edad?]
6. ¿Cómo os imagináis que vais a organizar el tema de la **compra**, la **comida** y la **limpieza** cuando esté el bebé?
7. ¿También habéis pensado y hablado sobre qué pasará con vuestras actuales actividades de **tiempo libre**?

Final

1. ¿Tenéis vosotros alguna pregunta o algo más que os gustaría comentar?
2. Por último, vamos a rellenar rápidamente el cuestionario con los datos básicos sobre vuestros empleos.
3. Bueno, muchísimas gracias por habernos dedicado vuestro tiempo. No podemos recompensaros, pero si nos gustaría reconocer vuestro esfuerzo con un pequeño regalo...

Cuestionario individual

Lugar y fecha de nacimiento:

Sexo: mujer hombre

Tipo de convivencia

Pareja de hecho: registrada no registrada

Matrimonio: civil por la iglesia

Año de inicio convivencia:.....

Semana de embarazo:

Nivel educativo:

- Fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB o ESO1

- Graduado Escolar o en ESO.....2

- BUP, Bachiller LOGSE, COU.....3

- FPI, FP de grado medio o equivalente4

- FPII, FP de grado superior o equivalente5

- Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica o equivalente;
(3 cursos aprobados de una Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería (o créditos equivalentes)6

- Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o Master.....7

- Doctorado8

Titulación/especialización en caso de FP o carrera:.....

Situación de actividad actual:

Si desempleo, búsqueda activa o aplazamiento:.....

Ocupación actual o última (técnico, auxiliar, directivo...):.....

Tipo de trabajo actual o último:

Por cuenta ajena Tipo de empresa: pública

Por cuenta propia privada

Número de trabajadores de la empresa (aproximado):.....

Jornada laboral I:

- a tiempo completo

- a tiempo parcial

Jornada laboral II:

- continua

- partida

Horas de trabajo a la semana (total con horas extra):.....

Tipo de contrato (en caso de cuenta ajena):

- informal

- temporal

- Indefinido

- funcionario

Ingresos netos mensuales:

- Menos de 500 €

- De 500 a 999 €

- De 1.000 a 1.249 €

- De 1.250 a 1.499 €

- De 1.500 a 1.999 €

- De 2.000 a 2.499 €

- De 2.500 a 2.999 €

- De 3.000 a 3.999 €

- 4.000 € y más

Qué tipo de declaración de renta realizan:

conjunta individual otra

Tipo de vivienda (en propiedad, alquiler, cedida):.....

¿A nombre de quién? él ella ambos otros:.....

Gastos de hipoteca o alquiler mensuales (total entre ambos y con gastos de comunidad).....

COMENTARIO POST-ENTREVISTA N°:.....

OBJETIVO DE ESTA FICHA: Información sobre datos e impresiones personales que ayuden a interpretar la información recogida en cinta, el texto que vamos a analizar (sobre todo a quienes no estuvieron realizando la entrevista).

DÍA Y HORA DE REALIZACIÓN:

ENTREVISTADOR/A Y LUGAR DE REALIZACIÓN:

DURACIÓN DE LA ENTREVISTA:

PERFILES BÁSICOS DE LOS ENTREVISTADOS (edad, nivel de estudios, profesión, clase social)

1. CONTACTACIÓN (brevemente, lugar de contactación, hubo o no hubo problemas, reticencias, facilidades mostradas, qué se puede mejorar en el futuro...):

2. TONO GENERAL DE LA ENTREVISTA (actitudes de los entrevistados, cordialidad, recibimiento, grado de empatía...):

3. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO Y PROCESO DE LA ENTREVISTA (breve descripción del barrio, casa, actitudes-impresiones del entrevistador en relación con la relación entre la pareja...):

4. RESISTENCIAS / COLABORACIÓN OBSERVADA EN GENERAL Y EN RELACIÓN CON DETERMINADOS TEMAS:

5. MANIFESTACIONES DE INTERÉS/ ABURRIMIENTO:

6. RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS ENTREVISTADOS QUE SE ESTIMEN RELEVANTES:

7. ¿QUÉ TEMAS SE HAN QUEDADO FUERA? ¿EN QUÉ NO SE HA PODIDO PROFUNDIZAR, O EN QUÉ CUESTIONES NO SE HAN OBTENIDO RESPUESTAS PRECISAS?

8. PRODUCTIVIDAD DE LA ENTREVISTA (de forma esquemática, las principales cuestiones abordadas con mayor profundidad/amplitud en la entrevista; qué información recogida es importante, muy importante o de referencia para ilustrar alguna/s de nuestras hipótesis):

Datos de contacto (guardar por separado de lo anterior)

Código de identificación de la entrevista:.....

Nombre y apellidos (con un apellido de uno de los dos es suficiente):

De él:.....

De ella:

Nombre de entrevistador/a:.....

Dirección:.....

Teléfono e Email:

Fecha y hora de la entrevista:.....

Cómo se hizo el contacto (redes sociales, etc.):.....

9 Anexo II: Folleto de información para la captación de las parejas

El **objetivo** de este estudio es comprender cómo los futuros padres primerizos organizáis vuestros tiempos de trabajo, familia y ocio en la actualidad y cómo pensáis reorganizarlos para cuidar de vuestro bebé.



Una colaboración de seis **Universidades**, el **Consejo Superior de Investigaciones Científicas** y el **Consejo Europeo de Investigación**.



¿Quieres participar en un proyecto europeo para reflexionar sobre el antes y después de la llegada de tu primer hijo o hija?



Es un proyecto de estudio dirigido a las parejas que esperan su primer hijo/a.

Una investigación europea

para avanzar en la comprensión de los cambios que genera la **llegada del primer hijo/a**.

¿Sabías que España pertenece al grupo de países europeos con las tasas de natalidad más bajas y donde se suele retrasar mucho la decisión de tener un primer hijo/a?

Queremos saber

- ¿cuáles son los deseos y las necesidades de los que vais a ser padres en la actualidad?
- ¿cómo creéis que la maternidad y paternidad cambiará vuestras vidas?

El **resultado** de este estudio será la publicación de un libro que describirá cuáles son los deseos y las necesidades de los padres primerizos en España y los comparará con la situación en otros países. Esto orientará en el futuro a otras parejas y servirá para elaborar propuestas de políticas públicas.

Las entrevistas

La parte española del proyecto se realiza en Barcelona, Madrid, Pamplona y Sevilla.

Proponemos una entrevista-conversación con ambos miembros de la pareja dónde y cuándo a ambos os convenga. Este estudio sigue un protocolo que asegura la protección de datos personales y garantiza el **anonimato**. Como agradecimiento a la participación se os entregará un pequeño obsequio para el primer año de vida del bebé.

Si tú y tu pareja deseáis participar en este proyecto podéis escribirnos o llamarnos para concertar una entrevista:

Barcelona: María José González, Paco Abril y Marta Domínguez, UPF-UdG, Teléfonos: 935.422.730 o 666.077.866, Email: mjose.gonzalez@upf.edu o pabril@uoc.edu.

Madrid: Teresa Jurado, Marta Seiz y Teresa Martín, UNED-CSIC, Teléfonos: 676.206.564, 639.200.579 o 91 6022312 Email: tjurado@poli.uned.es, marta.seiz@cchs.csic.es o teresa.martin@cchs.csic.es.

Pamplona: Irene Lapuerta, UPNA, Teléfonos: 948.169.691 o 657.135.5 78, Email: irene.lapuerta@unavarra.es.

Sevilla: Carmen Botía, UPO, Teléfonos: 954.348.925 o 626.800.486, Email: carmenbotia@upo.es.

10 Anexo III: Nombres de códigos para el análisis de la primera ola

1 Recursos y características individuales	3
1.1 Tipo formación(es) y percepciones de valor	3
1.2 Trayectoria laboral y percepción personal	3
1.3 Condiciones Laborales	3
1.3.1 ELLA_CondLaborales	3
1.3.2 EL_CondLaborales	3
1.4 Orientación hacia el trabajo	3
1.4.1. ELLA_OrientTrabajo	3
1.4.2. EL_OrientTrabajo	3
1.5 Orientación hacia el ocio	3
1.5.1. ELLA_Ocio	3
1.5.2. EL_Ocio	3
1.6 Orientación hacia la familia	4
1.6.1. ELLA_OrientFamilia	4
1.6.2. EL_OrientFamilia	4
1.7. Experiencia Autonomía	4
1.8 Otras redes sociales	4
1.9 Otros recursos	4
2 Ideales sobre maternidad/paternidad	5
2.1 Deseos MatPaternidad	5
2.2. Lo mejor para el niño	5
2.3. Ideales de dedicación	5
2.3.1 Ideales dedicación_ELLA	5
2.3.2 Ideales dedicación_EL	5
2.4 Ideales y críticas RedesPolíticasEmpresa	5
3. Tareas domésticas	6
3.1. Tareas domésticas_ELLA	6
3.2. Tareas domésticas_EL	6
3.4. Estándares y competencia	6
3.5. Discusión reparto	6
3.6 Cambios y justificaciones	6
3.7. Ayuda externa	6
4 SocializaciónGEN y Posicionamiento propio	7
4.1 Socialización en familia	7
4.2 Amigos/hermanos/referentes	7
4.3. Instituciones	7
4.4 Percepciones y actitudes ante diferencias de género	8
4.4.1 Percepción de igualdad/desigualdad de género	8
4.4.2 Actitudes tradicionales	8
4.4.3 Actitudes igualitarias	8
4.5. Prácticas de género	8
4.5.1. Prácticas tradicionales	8
4.5.2. Prácticas igualitarias.	8
5. Planes y preparación para el futuro	9

5.1. Permisos y otros derechos	9
5.1.1. ELLA_PermisosOtrosDerechos	9
5.1.2 EL_PermisosOtrosDerechos	9
5.1.3. Adaptación laboral Particular	9
5.2. Servicios pagados	9
5.3. Ayuda “altruista” redes	9
5.4. Asignación cuidados entreEllos	9
5.6. Condicionamientos institucionales como padres	9
5.7. Tiempos	9
5.8. Actitud ante los cambios	10
5.8.1. Anticipación y preparación activa ante los cambios	10
5.8.2. Adaptación espontánea a los cambios/ preparación pasiva	10
6. Toma de decisiones en pareja	10
6.1 Proceso toma decisiones	10
6.1.1 Toma de decisión implícita	10
6.1.2 Toma de decisión explícita con acuerdo	10
6.1.3 Toma de decisión explícita con desacuerdos	10
6.3. Expresiones de malestar y miedos	10
6.4. Relación de pareja	11
7. Crisis económica y contexto laboral	11