

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

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

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

Key words

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

Palabras clave

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

Citation

Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía-Morillas, Carmen; Domínguez-Folgueras, Marta; González, María José; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi y Seiz, Marta (2015). "Egalitarian Ideals and Traditional Plans: Analysis of First-time Parents in Spain". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 3-22. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>)

Abstract

This study analyses childcare plans among first-time parents, examining how gender attitudes, parenthood ideals and institutional limitations influence childcare plans. It is based on a sample of 68 dual-earner couples who were expecting their first child in 2011. The analysis reveals that most couples aim to maintain a dual-earner model after the transition to parenthood. However, when difficulties balancing work and family are anticipated, women continue to reveal a greater predisposition to develop "adaptive preferences" to meet childcare needs. Men, in contrast, exhibit much greater resistance to making important employment-related adjustments, due to their fear of being penalised in the workplace or to their particularly strong work orientation.

Resumen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTRODUCTION¹

The starting point for this research is a current paradox in Spain today. Representative surveys show that young heterosexual couples that are in the process of forming families hold very egalitarian attitudes regarding the sexual division of labour (Naldini and Jurado, 2013), but the actual division of unpaid labour is still largely gender-based (Domínguez, 2010) and is a source of conflict and dissatisfaction among couples (Meil, 2005). The responsibility for childcare also continues to fall more on women, as demonstrated by the unequal use of parental leaves (Lapuerta *et al.*, 2011). How can we explain this discrepancy between egalitarian ideals and the persistence of a highly gender-based division of labour in families? As recent European and American studies have shown, the transition to first-time parenthood is a period during which gender inequalities are exacerbated in couples (Fox, 2009; Kühhirt, 2011; Schober, 2011; Grunow *et al.*, 2012) and is, therefore, key for understanding this discrepancy between ideals and reality. In Spain there have been few studies on how the arrival of the first child changes gender relations in heterosexual couples (Botía-Morillas, 2011). This article seeks to contribute to filling this gap in the Spanish context.

This qualitative study aims to analyse the ideals and childcare plans of dual-earner couples when they are expecting their first child and in the first months after birth. The study specifically analyses the discourses of future mothers and fathers related to the use and division of parental leaves (maternity, paternity, parental and reduced-hours leaves), and how these discourses are related to the economic and employment situation of the couple, as well as to constructions of mother-

hood and fatherhood. We have excluded the use of family networks (grandparents) and daycare to limit the scope of the study, as in the first six months it is in principle easier for couples to organise childcare without having to turn to outside assistance.

The Spanish context is particularly suitable for this analysis because the period which is being analysed has been marked by very important changes in families, policies and the labour market. There are an increasing number of unmarried couples and births outside of marriage, which reflects profound changes in attitudes and obligations toward family. Furthermore, the incorporation of women into the labour market has reached unprecedented levels; the rate of employment for women between 25 and 49 years of age rose from 31% in 1986 to 62% in 2012 (Eurostat, 2014). At the same time, the current economic crisis, which began in 2008, initially affected men more than women. The high level of uncertainty in the labour market for many men may make it difficult to maintain traditional arrangements in families, with the father as breadwinner and the mother as caregiver, and perhaps could be encouraging the construction of more balanced gender relations. Finally, in 2007 there was a qualitative change in policies regarding parental leaves, as for the first time a specific leave exclusively for fathers was established, which has been very well received by new fathers (Romero-Balsas, 2012).

This paper is organised into three sections: the first section provides the theoretical framework, the second explains the research design for this study and lastly, a final section provides the findings regarding parents' plans for the use of the different leaves available.

THEORETICAL FRAMEWORK: THE CHILD CARE STRATEGIES OF WORKING PARENTS

To understand the childcare strategies of parents in dual-earner couples it is neces-

¹ The research has been supported by the Ministry of Science and Innovation (project CSO2010-17811 / SOCI), the Institute for Women (Ref. 43/09), the CIS (Program research grants in Political Science and Sociology) and the Institute Juan March (Program research)

sary to first examine how they plan to organise childcare before the birth of their first child. In this regard, it is essential to consider the effect of ideals on their dedication to their jobs and to childcare, how these ideals articulate with their plans regarding which member of the couple will dedicate more time to childcare and how they see each member of the couple's job affected. At this stage of the life cycle, for the first time the ideas and decisions regarding the role of the man and the woman in the couple interact with conceptions and expectations of how to correctly carry out the role of mother and father. Therefore, it is at this intersection between, on the one hand, the relationship of the man and woman in the couple, and, on the other, the relationship of father to child and mother to child, where attention must be focused when analysing couple's childcare strategies.

The fact that both partners work does not mean that their employment is necessarily comparable. There may be significant differences in the occupations that men and women have, as indicated by the salary gap and the occupational strata that statistically place men in better positions than women (INE 2010). As a result, the division of labour between a man and woman in a couple may be understood to be the result of negotiations based on the different relative resources each one has (Blood and Wolfe, 1960). From this perspective, economic resources, in particular the income that each partner earns, become "resources of power" within the family: the partner with the most power becomes the family's main breadwinner and the one who makes the important decisions, while the other partner, generally the woman, remains in a position of economic dependence. Based on these differences in resources, couples negotiate agreements about how to balance work and care. The issue of the influence of relative resources is very important today, as an individual sacrificing her/his economic independence for the good of

the family may lead to serious problems in the long-term, for example, in cases of divorce, the primary breadwinner becoming unemployed, or widowhood.

However, economic theory cannot completely explain the strategies adopted by couples, since the family is an area governed not only by economic considerations and strategies but also by altruistic attitudes and exchanges and by relationships based on giving and love (Godbout, 1998). Couples are also immersed in institutional and cultural contexts that establish and designate certain forms of behaviour as desirable and normal (Pfau-Effinger, 2005). The latter factor does not mean that the different socialization of men and women will necessarily be the decisive factor in understanding the traditionalization of couples when their first child is born. The division of labour is a social practice that is created and reconstructed continuously in accord with the gender and stereotypes that dominate in the contexts in which subjects act. This perspective on the construction of gender (see, for example, West and Zimmerman, 1987) stresses the active and reflexive component of differentiation in patterns of behaviour based on gender.

Barbara Risman (1999) proposed a multi-level theoretical approach which connects the institutional context and the individual characteristics of the partners. The institutional context influences the couples' childcare plans in at least three ways: offering incentives or disincentives for certain behaviours, creating more or fewer opportunities, and establishing cultural references. For example, social policies aimed at families and the family models that are publicly supported shape the structure of opportunities for women. Social policies also have a symbolic character because they are based on specific family and gender models. If public policies are based on care being ascribed primarily to one member of the couple (the woman), this will reinforce and legitimise a traditional and asymmetrical division of labour. In fact,

institutional designs often harbour implicit ideas about the division of childcare based on gender (Sainsbury 1996). For example, the simple fact that there are longer paid leaves for mothers than for fathers already establishes and reinforces an asymmetric division of care for newborns.

From the theoretical framework laid out, two different hypotheses emerge regarding the factors which circumscribe the immediate decisions couples have to make; that is, how to take care of the newborn in the first months of life. The first is that childcare plans will largely depend on the resources (economic, social and cultural) of each partner, as well as their gender attitudes (for example, the explicit preference for shared responsibility in care). Therefore, it can be assumed that couples in which both express egalitarian values and have similar resources (economic and educational) will come up with more egalitarian care plans and share responsibilities. The second is that the employment and institutional contexts (in this case, parental leaves) largely determine couples' decisions about childcare, because couples simply adapt to the possibilities marked by the Spanish parental leave system. In contrast to Catherine Hakim's theory of preferences (2006), according to which women have the real possibility of following their preferences and choosing between family and the labour market, this latter hypothesis is based on James Doughney and Mary Leahy's concept of "adaptive preferences" (2006). These authors demonstrate how culture, the labour market and social policies push women and men in different directions and they end up aligning or adapting their preferences to these contexts.

RESEARCH DESIGN

This study is based on 68 couples from urban areas interviewed between March of 2011 and January of 2012. They were conducted following a thematic script and a spe-

cific protocol. The latter consisted of the following steps: first, one of the partners was interviewed to gather information and opinions about his or her career and employment situation, as well as his/her ideals regarding childcare. Afterwards, the same procedure was followed with the other partner using the same script, and lastly, another interview was conducted with the two partners together asking them about their history as a couple, their division of domestic tasks and their plans for taking care of their baby. The interviews – the two individual ones and the one together – lasting approximately 1 hour and 30 minutes each, were carried out by the same interviewer and only if both partners were in agreement with participating in the project. This design made it possible to triangulate the discourses of "her", "him" and "both".

To study the ideals held by both partners we analysed their discourses in response to questions about what would be the ideal situation regarding dedication to their jobs in the future, to the care of the baby and how they would like their partner to be involved (all of this was gathered in the individual interviews). Plans regarding taking advantage of parental leaves or not (maternity, paternity, for breastfeeding, leave of absence and reduced hours) were described by both partners when they were interviewed together, although at times some of these issues came up in the individual interviews.

The process of recruiting couples was carried out primarily in medical centres and clinics and in particular, in childbirth courses taught by midwives. Some participants were recruited through social networks. The sample is composed of dual-income couples (both members of the couple employed full-time), with the exception of 18 unemployed persons receiving unemployment benefits. All the women were pregnant with their first child when they were first interviewed and their average age was 35. As can be seen in the table in Appendix 1, the sample includes

individuals with different education levels (although the majority have university education), couples with different income levels and with varying relative resources².

FINDINGS: IDEALS, CARE AND EMPLOYMENT PLANS AFTER THE BIRTH OF THE CHILD

At the time of the interviews not all of the couples had made a final decision regarding their childcare plans, although they had thought about different alternatives. Two ideas in particular were common among the couples in the sample. First, the majority took for granted the model of a two-income couple, and as a result, the majority of mothers planned to return to work as soon as their paid maternity leave ended, between four and six months after the birth of the baby. Secondly, in many cases it was difficult for the couples to separate their ideal plans about childcare from more realistic plans. In the following section we discuss constraints, both explicit (gathered in criticisms made of family policies) and implicit (reflected in expressions of concern about the consequences of certain choices), that justify, in part, couples' future strategies for taking care of their children.

Maternity and paternity leave

Spain provides well-paid short-term leaves and then the possibility of choosing between unpaid leave or reduced work hours (Escobedo and Wall, 2011). Almost all of the couples in our study had the right to take maternity and paternity leave³. The majority of

women planned to take all of the paid leave available – from 4 to 6 months – and only 6 future mothers planned to transfer part of the maternity leave to their partners. The women interviewed who worked in more feminised labour sectors or in the public sector had greater opportunities for taking the most time off possible than did women employed in the private sector or in more masculinised sectors. This involves combining the 16 weeks of maternity leave, the 20 days leave for breastfeeding and the approximate one month of annual vacation. In this way, the mother is able to have almost half a year to devote to taking care of her baby, if this period is not extended within the framework of collective agreements covering a specific workplace or sector⁴. Since 2007, fathers who are self-employed have had the right to 13 days of paid paternity leave, while those who are wage-earners also have the right to a total of 15 days paid leave. The majority of men in the study intended to take the leave days available and many also planned to extend this period by taking annual vacation days, which meant having a month or a month and a half to devote to taking care of the baby. Only one man planned to use the transferable part of the maternity leave. Some were in job situations that were so precarious that they did not have the right to any paternity leave or to reduced working hours: the primary concern of these individuals was

also have the right to an *unpaid childcare leave* (with the exception of those who are self-employed) for up to a maximum of 3 years after the birth of the child. In some Autonomous Communities these leaves are paid (Lapuerta, 2012), but this was not the case with any of the couples interviewed. Lastly, parents have a right to a *reduced work day* to care for their children, with the corresponding reduction in their salaries.

² The script for the interviews and details on methodology are available online (see: <http://transparent.upf.edu/>)

³ According to the Spanish system of parental leaves, mothers have the right to a *maternity leave* of 16 weeks, 10 of which can be transferred to the father. Fathers have the right to 15 days of *paternity leave* if they are employed or 13 days if they are self-employed. Both parents

⁴ The Catalan Generalitat (regional government), for example, implemented specific measures that permit its public workers to enjoy paid parental leave during almost the whole first year. These types of complementary measures exist in other public administrations, such as, for example the Junta of Andalusia, whose workers enjoy four additional weeks of leave.

to maintain their income and ensure a livelihood for their families.

Among employed men, we found one group (14 individuals) who were unwilling to take paternity leave despite having the right to do so, or who rejected using the 15 days of paternity leave available because of their perceived work obligations. This group included a majority of self-employed individuals (8 of the 14 men), who legally have the right to paternity leave but may often not consider it a viable option, as their paid leave will not reach 100% of their earned income. The other men within this group were wage earners and had different reasons for justifying their expected low participation in childcare. Some mentioned unfavourable working conditions, such as long working hours or temporary contracts. Three men with high incomes and in management positions did not believe they could miss 15 days of work, which went along with a strong work orientation. One future father who had a job with a lot of flexibility, allowing him to work from home, also did not feel it was necessary to do the paperwork to ask for paternity leave. Finally there were two men with very precarious employment who did not think it was a good idea to take this leave.

Regarding the theoretical framework of this study, it is particularly interesting to note that some men opt for traditional gender behaviours despite having resources, in terms of time, or an economic or employment situation favourable to taking paternity leave. As we have pointed out, this is above all the case of future fathers with high occupational status and a strong orientation toward work, who explicitly reject taking advantage of a social right available to them.

Leaves of absence for childcare and reduced working hours

The use of prolonged parental leaves – and in particular, leaves of absence for childcare available until the child is three years old –

was not very frequent in our sample, given that such leaves are unpaid. However, in many cases the women did consider the option of reducing their working hours for legal guardianship with the resulting reduction in salary. This alternative was seen as the only way to have time for childcare within job situations that were not very favourable toward balancing work and family life, often characterised by long hours and complicated schedules. For most of the couples, in view of the institutional constraints and the need to dedicate time to their children, it was necessary for at least one of the parents to work less, whether through reducing working hours, working a part-time job, a change in shifts or an adaptation of working hours.

In the sample analysed, it was more common for women to consider asking for a reduction in hours, although the decision to do so was not always explicitly connected to gender. Some couples turned to purely monetary arguments, reflecting certain economic theories, which, based on the logic of “relative resources”, consider it more rational for women to reduce their involvement in the labour market, at least for a period of time, when they have jobs with lower salaries. For example, one participant, Marta, who had a strong orientation toward work, had a job with “few prospects for career advancement”, but that would allow her to work part-time if she wanted. Her husband, Ricardo, was in a management position and had a much higher salary, so she felt it was natural for her to take on more of the responsibility for childcare. In her own words:

MARTA: “From the beginning we have agreed that [...] if you decide to have children, you have to have time. And then it is a question of logistics and finances. If he [...] if his salary is higher, well it is clear who has to reduce work hours, and it has nothing to do with feminism, sexism or anything like that.”

[Marta has a university education, couple no. 63 in appendix]

Except for those employed in the public sector, it was normal for respondents to assume that reducing their participation in the labour market would have negative consequences for them professionally. Interestingly, in those couples in which both had the same employment restrictions, the men were less likely than the women to make changes in their jobs, thus avoiding being penalised. This suggests that the employment context is not enough in itself to explain the greater propensity of women to reduce their working hours. It also reveals that mothers who plan to solicit a reduction in their working hours do not always take into account the logic of relative economic resources.

Among the men, our findings show that a combination of individual and contextual factors explain why the majority do not consider it opportune to ask for leave or to reduce their work hours. On the individual level, a strong work orientation, possible penalisation at work and the desire to show a commitment to their job, above all in times of uncertainty, are factors that reinforce the traditional role of the man as primary breadwinner for the family. Many of the women in the sample expressed this same concern but they planned, nevertheless, to maximise their time available outside the workplace. When mothers work in particularly feminised sectors, couples believe that it is more legitimate for women to make use of parental leaves, assuming that the penalty faced will be less. Women who have more demanding jobs or who work in typically masculine sectors anticipate that the costs of taking advantage of this right will be greater. Couples anticipate what their colleagues and superiors might think about them taking time off and both men and women think that reducing work time will be interpreted as a lack of professional commitment. However, there is general consensus that the society is more accustomed to women, rather than men, being the ones to reduce the time dedicated to their

jobs. This line of reasoning ends up being circular: as the majority of women reduce their work hours after having a child, employers expect them to do so. As a result, women face negative employment consequences, which leads them to act exactly as is expected of them: reducing the amount of time dedicated to their jobs or resigning themselves to being penalised. Rosa's case, a woman with a strong career orientation working in a very masculinised sector, clearly illustrates this. Rosa is married to José, who is employed in a similar job but with a lower salary. She had to take a short-term disability leave during her pregnancy and believed she would be penalised in her job for this reason. Both José and Rosa believed that her career had already been harmed so they decided that she would be the one to reduce her work hours. This decision would allow at least one of them, José, to protect his professional career, which remains intact.

ROSA: "Well, might as well go all in, you know? We talked about it [...], it already happened to me, to a certain extent, if you have a problem during your pregnancy, like I did, and you have to take a leave beforehand, or later, especially, you know [...] the weeks you are obligated to take maternity leave, well in a job like mine, in the end there are consequences, you know? [...] So you might at as well go all in, right?"

[Rosa has a university education, No. 48]

In other cases, the decision made by women to reduce their work hours is related to the feeling that they have reached the "glass ceiling" in their jobs and do not have the possibility of advancing further or finding a better job. This makes them perceive their work is merely instrumental, and legitimises not investing so much time in the labour market. This decision is at times reinforced by their partner's greater level of dedication to work, or by the idea that the husband's job offers greater potential, as revealed in the quote above regarding the case of Rosa and José.

Most of the men in the sample demonstrated a greater orientation to work than the women and considered their jobs to be very important, so much so that some were not even considering taking the two week's paternity leave they had a right to. The discourse and motivation of these men is not explicitly related to gender: the majority agreed with the idea that men should reduce their work hours in order to spend more time with their children, but they felt that the labour market is not adapted for them to do so and that they, in particular, could not consider such a possibility. In addition, they more often mentioned specific circumstances that made it impossible for them to be away from their jobs, such as the fact that several people needed to take parental leaves at the same time. Many also felt that they could not easily be replaced in their jobs. Again, this points toward a construction of gender that is not always linked to employment context or differences in resources (West and Zimmerman, 1987).

In fact, the idea of not being able to disconnect easily from work or that work cannot go on adequately without their presence is common among men, and not only among those who hold skilled or managerial positions, yet this attitude is practically non-existent among women. This is perhaps due to the fact that compulsory maternity leave leads women to think that companies can continue with their activity even with women on leave. For example, Helia, who has a university education, was working in a company in which all the employees were women, and she could easily ask for reduced hours. She earned less than her husband, Héctor, a company manager, and both believed that such a decision made sense from an economic standpoint. Héctor could have taken his vacation days immediately after the two weeks of paternity leave. He could even have reduced his work hours. However, both of these options were discarded.

HÉCTOR: "No, not possible; I don't think so, because me, the only thing that I could reduce is, no [...] eventually I would end up being at work and earning less, which is not possible. In the job I have now, I couldn't do it; I could, but I wasn't going to do it, so..."

[Héctor has a secondary education, No. 13]

The plans regarding parental leaves described here could be a sign of the role of women becoming more traditional with the arrival of the first child. This could be interpreted, in line with Doughney and Leahy (2006), as a process of mutual reinforcement among various factors. On the one hand, public authorities assign care to men and women unequally (different amounts of leave time for fathers and mothers), and certain work situations are perceived to be hostile toward balancing childcare and work. On the other hand, decisions about the use of leaves largely depend on the characteristics of the couple, such as their unequal position in the labour market, unequal potential for job promotion or different attitudes about gender. In the sample, there were women who said they had already reached the glass ceiling in their profession and others who felt this for the first time during their pregnancy. However, we also found couples who were trying to forge new paths that would avoid roles becoming more traditional after the birth of the child.

Most fathers talked about the ideal of working less overtime and getting home from work earlier after the birth of the baby, but only one-third of the sample planned to really do this. Some did intend to significantly reduce the number of work hours, change their shifts or in some way, modify their work conditions to take care of the baby, to complement the changes that the mother was also making or as an alternative so that the mother could continue in her job. For many of these men, their relationships with their partner and with their baby were very important and meaningful for them, demanding greater time

and devotion than that given to their jobs. Often, for fathers who intended to be more involved with their children, work was more instrumental. It is also interesting to note that their partners usually had more resources in terms of education, career and income than they did. This was the case of Carlos and Conchi. Work was very important and a vocation for Conchi; she had had a career since she started working. Her husband, Carlos, had recently finished university and had always been precariously employed. At the time of this study, he was unemployed and was considering taking care of the baby, adapting his work to childcare so that Conchi could continue developing her career:

CARLOS: "Everyone has to have his own time; I mean, you have to have your time to work, for leisure, time with your partner, with your child; sometimes it can all go together, except for work – it can be free-time, time with your partner and child at the same time [...]. I don't have any problem, I can find some kind of job or some situation from home and I can do both easily [...] my manhood is not diminished because my wife is supporting me."

[Carlos, university education, No. 39]

This attitude is not only found among men who have a university education, like Carlos. The perception of work as being instrumental is found even more so among men with lower education levels, who began to work at a very early age and who have always had precarious jobs. These men are dissatisfied with the labour market, and having had irregular work throughout the years with periods of unemployment, they find it difficult to connect their personal identity to work. Some want to participate more in domestic and care tasks. For them, this option is a way of continuing to contribute to the household despite their being unemployed. This was the case of Jorge and Natalia, both with secondary education. Natalia had a stable job, but Jorge was unemployed. Natalia had some health problems during her

pregnancy and during this period Jorge stopped looking for work to take care of her and the home.

INTERVIEWER: "And if you were unemployed? Would you go to work or what?"

NATALIA: "Well [...], if he was still unemployed, I mean..."

INTERVIEWER: "Yes, once your leave is over..."

NATALIA: "He would stay home, initially, and I would go to work."

INTERVIEWER: "And would this be a problem?"

JORGE: "No, no problem...I hope that doesn't happen; I would like to be working, but if I am not, well obviously I will have to do something useful, right? And taking care of my child a bit, obviously. But yes, of course, if this is the case, clearly I would do it and there would be no problem"

[Natalia and Jorge have secondary education, No. 15]

Maternity, naturalisation and breastfeeding

When future mothers and fathers have to decide how they will take care of their new family, different ideas about gender emerge. These ideas are reflected in the way they interpret motherhood and fatherhood, although rarely are ideas about gender stated or made explicit in their discourses. The couples studied were very diverse in this regard, and they did not always reveal a coherent identity regarding gender; rather the contrary, they mixed egalitarian elements with more traditional ones.

In the majority of couples, the mother was *naturally* considered to be more responsible for the children or, more loosely, closer and more connected to them. This idea of care and childrearing as a woman's responsibility is related to a process of naturalisation and involves relating care to the biological changes women experience during pregnancy, childbirth and breastfeeding. The physical experience of the mother is linked with a special knowledge

and capacity to respond to the baby's needs, an ability that is often thought of in terms of instinct, as stated by Nadia:

NADIA: "I think that the mother is the one who contributes more, right? From the moment you are pregnant, this is your greatest concern; of course, the father's role is very important, right? ... But I don't think it is the same as the mother's role..."

[Nadia has a university education, No. 33]

This idea was explicitly questioned by only a small group of women in the sample, who had more elaborate ideas about gender and therefore, who identified the suppositions mentioned as social norms and questioned their validity and consequences. This was the case of Fabiola and Federico, a couple who wanted to share care as much as possible, although Fabiola's co-workers were casting doubt on these plans:

FABIOLA: "...my co-workers always tell me 'yeah, but this is now, because the baby is the mother's' and clearly, I'm used to, like Federico, it is like I, I don't see it this way, but there are times that on top of everything, it seems like I'm not normal because being normal is to be that, well sure, I, as he is like that, and for me this doesn't seem so normal, uh, to me, my co-workers are like 'you are going to have a baby, how can you talk like that'"

[Fabiola has a university education, No. 45]

Naturalised ideas about childcare, as expressed by Nadia, also appear closely tied to breastfeeding. In general, breastfeeding, recommended by official health care organisations, is considered to be better for the child. The couples in the sample usually mentioned the virtues of breastfeeding that they had learned about in childbirth preparation courses and through reading. A repeated argument is that breastfeeding is the best way to raise a healthy baby and to protect the baby from infection. This is one of the most firmly

rooted ideas about what is best for the baby, along with the idea that a baby should not be in daycare, at least not until he or she is one year old.

All of the couples interviewed (with the exception of one in which the mother had a medical problem) planned on breastfeeding if possible and for at least four months, although the ideal length of time was generally considered to be six months. This period coincides with the time allowed for maternity leave. This illustrates the tension between practice – limited by institutional parameters – and social norms about "good motherhood" (Miller, 2007).

The need to breastfeed also appears as a recurring argument to justify mothers taking advantage of all of their leave. This is also the argument most cited by fathers to explain why they do not plan to share the part of the maternity leave that may be transferred to the father (10 weeks). By extension, breastfeeding legitimises less initial involvement of the father. Chodorow (1974) showed that there is a continuum between breastfeeding and care-giving: the former is conceived of as an activity that involves a greater commitment and responsibility to the baby, fostering a bond between the baby and the mother, as well as an attitude of permanent attention on the part of the mother and a greater emotional connection that sometimes excludes the father. Most couples anticipate greater involvement by the mother in the first months of the baby's life due to this continuum. This explain for example why some fathers, such as Hugo, express the feeling that they will have a secondary role in the beginning:

HUGO: "Well, [...] everybody says that the first month is really hard [...] Delia has to deal with the worst part, right? As this is the hardest part, right? Because she feeds the baby and later, well,...complete dedication. I have decided to be in charge of

logistics [...] because in the end, she is the one who is going to be with the baby all day long.”

[Hugo has a university education, No. 32]

Several fathers planning to be more involved developed strategies that would enable them to contribute to the baby's care and participate in household tasks while the mother was breastfeeding. Some mothers were conscious of the fact that breastfeeding initially leaves fathers with a merely supporting role; this consideration was more explicit among women with more sophisticated ideas about gender. There are mothers who want to involve the fathers in feeding the baby, but who do not have a clear strategy – they talk about the father as an occasional helper, suggesting that they can pump and store breast milk so that the father can feed the baby when they are not there. The couple in which the mother could not breastfeed for medical reasons, also thought about this issue and saw the possibility of sharing in the feeding of the baby as something positive.

As a result, breastfeeding, as well as the naturalisation of care-giving as primarily the mother's responsibility, legitimise, in the discourses of many of the respondents, an asymmetrical social construction of gender in care-giving. This factor is in part a result of the recommendations of health authorities, but it is also, to a great extent, rooted in individuals' perceptions of what it means to be a “good mother” and what it means to provide the best care for a child. That said, it is interesting to observe how the restrictions in the context just mentioned, which lead to mothers returning to work six months after the birth, also lead to the development of “adaptive preferences” regarding the appropriate length of time for exclusively breastfeeding. This indicates that the naturalisation of maternal care-giving is socially constructed and could be re-constructed in a different way, as some of the couples interviewed pointed out. However, this process

of naturalisation creates a care-giving dynamic exclusive to the mother for the first six months after birth, which at the same time, favours an asymmetrical construction of gender in care-giving that may last over time.

Construction of fatherhood

Regarding the involvement of fathers, all of the future fathers in the sample were very excited about having a baby and wanted to be very involved in the life of their children. Often they mentioned the “absent father” critically, since many of them had experienced an absent father in their childhood. Most of them mentioned the need to dedicate “quality time” to their children, although few defined “quality”.

At least two different ideas about fatherhood and its implications emerged in the discourse of the fathers interviewed, based on the specific plans they had and how they expected their new life to be. On the one hand, most of them planned to adopt the role of secondary care-giver: even those who were working long hours did not plan to reduce their hours, and assumed that the mother would be more dedicated to the baby. In general, the fathers believed that they could dedicate time to their child when they got home from work. Many said that they would be in charge of giving the baby a bath, a care-giving task identified as more masculine and enjoyable and that could foster the father-child relationship. Other activities they planned to do with their children were those related to play and sports. It is interesting to see that the fathers in the sample rarely realistically imagined all of the attention required by the baby. They knew that most days they would get home from work with just enough time to see their children at bath time, for dinner and for putting them to bed, but they expected to spend more time with their families on weekends. The greater involvement of fathers in taking care of their

children on weekends is a recurring finding in studies on time use (Sayer 2004).

On the other hand, we found one group of men – approximately one-third of the sample – closer to the model of “dual care-giver”, who held ideas more in agreement with new parenting roles. As has already been mentioned, factors such as the desire of greater involvement with the baby or an unfavourable employment situation – for example, unemployment – may contribute to a questioning of the role of father as the main economic provider. Many of the fathers in this group also made explicit their desire to be as involved as the mother in caring for their children, and they said that the type of relationship they wanted to have involved assuming equal responsibility for parenting. Oscar, a future father, with an egalitarian attitude and whose partner participated actively in the feminist movement, expressed this idea clearly:

OSCAR: “I want to have a relationship of equal intensity with my son or daughter and that comes from responsibility and from participating in his or her care and, and upbringing [...] both of us equally.”

[Oscar has done vocational training, No. 30]

These “new fathers” face significant obstacles. Some are institutional: for example, a shortage of public daycare centres and of part-time jobs makes it almost impossible to achieve the ideal of sharing the responsibilities of care-giving for a couple who would both like to work in the morning and spend time together with their baby in the afternoon. The fathers in this group were also aware that they were going against the current regarding certain social norms; for example, it is still very unusual to see fathers in the park with their children or men who work part-time so that they can dedicate more time to parenting. At the same time, some mothers in the sample assumed that they would have ultimate responsibility for

and control over care-giving, in this way, monopolising care-giving tasks and limiting the degree of the father’s involvement (Allen and Hawkins 1999, Gaunt 2008). These attitudes reinforce processes naturalising the mother’s role and affirm the secondary role of fathers. These types of practices are apparent, for example, when mothers express understanding when their partners say they do not know how to do something, or when they do not think fathers are capable of carrying out certain tasks necessary in caring for the baby. Angel’s discourse is illustrative of this, rejecting having a secondary role, but being aware that this is the most common role adopted by fathers. Angel criticised the model of the weekend father and the way that this is often supported by women’s attitudes:

ANGEL: “To take him to the park and kick the ball around with him, or on a Saturday to watch him play football...and you don’t give me anything else, you don’t give me more responsibility than I want. And well, hey, I have it really good, because with a lot of couples, women are the same, I mean, they have grown up in sexist families and they think it’s normal.”

[Ángel has done vocational training, No. 10]

It is interesting to find that some individuals had concrete plans for the future, while others – in their majority, men – preferred to leave things open and see how things went once the baby was born. The fact that the men were less proactive than the women in making care-giving plans for the future reveals significant gender differences regarding how to proceed once the baby is born, as well as less willingness on the part of men to make adjustments in their work life (Wiessman *et al.*, 2008).

CONCLUSIONS

The objective of this article has been to analyse the care-giving and employment

plans of dual-income couples after the birth of their first child. Based on various theoretical perspectives – emphasising the importance of relative resources, individual preferences, social norms and institutional context – we have sought to understand to what extent couples' ideals about taking care of their first child determine their plans. We have also explored what occurs in the intersection between ideals and the individual circumstances of couples, their gender values, and the institutional and employment framework in which public policies related to conciliation and childcare are articulated in Spain. The results from this analysis demonstrate that the effects of relative resources, individual preferences and the institutional context on couples' future plans for childcare and employment cannot be understood independently or in isolation.

Our first hypothesis was that plans related to employment and childcare would be greatly affected by the relative resources and individual preferences of each member of the couple. Regarding resources, we did indeed find that some couples justified their decision for the mother to be the one to reduce working hours and be more involved in care based on monetary arguments, for example, if the woman's salary was lower or she had a less promising career. Similarly, we found that various fathers, who expected to be more involved with their children, had partners with greater educational, employment and economic resources than they did. However, even in couples whose members faced similar restrictions in their jobs, it was usually the woman who reduced her dedication to her work and assumed the economic penalties. This suggests that in many cases preferences and individual attitudes weigh more than any type of economic rationale. The second hypothesis focused on impact of the employment and institutional context on couples' daily lives. The latter conditions parents' care-giving strategies, largely determining the resources that they have available

through leave policies, and directly influences their perceptions about what is best for the child. In this regard, we should stress how difficult it was for many of the couples interviewed to separate their ideals regarding dedication to their jobs and care-giving from real existing possibilities. The results obtained indicate that mothers and fathers end up developing "adaptive preferences" in order to deal with the imbalance between their ideals regarding care-giving and the limitations they face. At the same time, the general perception that the use of parental leaves leads to unavoidable penalties in the labour market – except for women in very feminised employment sectors or for both men and women in the public sector – makes it difficult in many cases for men to be very involved in care-giving. Although mothers also often face penalties in their jobs, it is socially and institutionally more acceptable for them to take advantage of the leaves available.

In general, we found that men tend to not take advantage of leaves of absence or a reduction in working hours to a greater extent, mentioning the need to show a commitment to their job and its importance. In addition, they often justify their attitude based on the idea that they cannot be easily replaced in their position, an argument not frequently used by women. They also tend to plan less in terms of the strategies they will follow after the child's birth for combining employment and care-giving. All of these differences in attitudes between future mothers and fathers in the sample suggest differences in the construction of gender that do not necessarily – or do not exclusively – have to do with employment conditions and economic considerations. Thus, naturalised perceptions of the mother as biologically more connected to the baby through pregnancy and breastfeeding play an important role. These ideas were found to be deeply rooted in a significant number of the couples interviewed and encouraged a planned and future asymmetric division of care-giving. In contrast, among

those couples whose plans differed from traditional models of motherhood and fatherhood, egalitarian attitudes seemed to have much more weight. In these couples we mainly found men whose identity was less connected to employment, women who explicitly reflect on gender norms, and in general, individuals who assign greater value to assuming equal responsibility and spending a lot of time with their baby. The conjunction of similar relative resources (or greater resources on the part of the mother) and egalitarian attitudes on the part of both partners was especially favourable for a shared division of labour and care-giving⁵.

BIBLIOGRAPHY

- Allen, Sarah M. and Hawkins, Alan J. (1999). "Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work". *Journal of Marriage and Family*, 61: 199-212.
- Blood, Robert O. and Wolfe, Donald M. (1960). *Husbands & Wives: The Dynamics of Married Living*. Glencoe, Ill: Free Press.
- Botía-Morillas, Carmen (2011). *Maternidades y paternidades en transición. Dinámicas y tensiones en las relaciones de género en parejas heterosexuales no tradicionales en los cuidados de su primer hijo*. Unpublished doctoral Thesis. Directed by Enrique Martín Criado. Universidad de Sevilla. Departamento de Sociología.
- Chodorow, Nancy (1974). "Family Structure and Feminine Personality". In: Rosaldo, M. and Lamphere, L. (eds.). *Women, Culture and Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Domínguez, Marta (2010). "¿Cada vez más igualitarios? Los valores de género de la juventud y su aplicación en la práctica". *Revista de Estudios de Juventud*, 90: 103-122.
- Doughney, James and Leahy, Mary (2006). "Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory". *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1 (1): 37-48.
- Escobedo, Anna and Wall, Karin (2009). "Portugal and Spain: Two Pathways in Southern Europe". In: Kamerman, S. B. and Moss, P. (eds.). *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Oxford: Policy Press.
- Eurostat (2014). Labour Force Survey (on line). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction. Last acces October, 2013.
- Fox, Bonnie (2009). *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto: University of Toronto Press.
- Gaunt, R. (2008). "Maternal Gatekeeping. Antecedents and Consequences". *Journal of Family Issues*, 29(3): 373-395.
- Godbout, J. T. (1998). "The Moral of the Gift". *The Journal of Socio-Economics*, 27: 557-570.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian and Blossfeld, Hans-Peter (2012). "What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage?". *International Sociology*, 27(3): 289-307.
- Hakim, Catherine (2006). "Women, Careers, and Work-life Preferences". *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279-294.
- INE (2010). Encuesta de Estructura Salarial (on line). <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133/a2010/&file=pcaxis>. Last acces July 26, 2014.
- Kühhirt, Michael (2011). "Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?". *European Sociological Review*. Online doi: 10.1093/esr/jcr026.
- Lapuerta, Irene (2013). "¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141(1): 29-60.
- Lapuerta, Irene; Baizán, Pau and González, M. José (2011). "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain". *Population Research and Policy Review*, 30: 185-210.
- Meil Landwerlin, Gerardo (2005). "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la es-

⁵ At the time this article appears is being finalized with the publication of the results of the longitudinal analysis, comparison of the two waves (see Gonzalez and Jurado-Guerrero (Eds) Publisher: Los Libros de la Catarata, 2015).

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

RECEPTION: October 02, 2013

REVIEW: July 29, 2014

ACCEPTANCE: September 25, 2014

APPENDIX 1. CHARACTERISTICS OF THE COUPLES INTERVIEWED IN THE FIRST WAVE, 2011-12

	Name	Education	Current or last job	Relative income	Couple's income
1	Nuria	Did not finish primary school	Housekeeper	hypergamy	500-999
	Nicolás	Primary school graduate	Worker		
2	Elena	Secondary school graduate	Assistant	homogamy	500-1,009
	Enrique	Did not finish secondary	Assistant		
3	Caro	3 year undergraduate degree	Self-employed	hypergamy	1,000-1,749
	César	Bachelor's degree	Administrative personnel		
4	Eva	Intermediate Vocational Training	Salesperson	hypergamy	1,500-1,749
	Eduardo	Primary school graduate	Chofer mecanico		
5	Celia	Advanced Vocational Training	Businessperson	hypergamy	1,500-1,749
	Cesar	Bachelor's degree	Administrative personnel		
6	Noemi	Intermediate Vocational Training	Administrative assistant	hypergamy	1,500-2,249
	Elías	Primary school graduate	Worker		
7	Milagros	Intermediate Vocational	Technician	hypergamy	1,500-2,249
	Mario	Bachelor's degree	Union coordinator		
8	France	3 year undergraduate degree	Teacher	homogamy	1,500-2,249
	Fran	3 year undergraduate degree	Salesman		
9	Raquel	Did not finish primary school	Assistant	hypergamy	1,500-2,249
	Raúl	Intermediate Vocational Training	Constuction		
10	Verónica	Bachelor's degree	Secretary	hypogamy	1,750-2,499
	Ángel	Advanced vocational training	Electrical technician		
11	Jana	Intermediate Vocational	Self-employed	hypergamy	1,750-2,499
	Jenaro	Vocational	Technician		
12	Eva	Bachelor's degree	Children's instructor	hypergamy	1,750-2,499
	Ernesto	Secondary school graduate (COU)	Administrative assistant		
13	Helia	3 year undergraduate degree	Salesperson	hypergamy	1,750-2,499
	Héctor	Baccalaureate	Administrative technician		
14	Karina	Bachelor's degree	Head of a technical team	homogamy	2,000-2,499
	Karlos	Advanced vocational training	Specialist technician		
15	Natalia	Intermediate vocational training	Assistant	homogamy	2,000-2,499
	Jorge	Baccalaureate	Stock person		
16	Gema	Bachelor's degree	Teacher	hypogamy	2,000-2,499
	Gabriel	Advanced vocational training	Construction		
17	Angelina	3 year undergraduate degree	Technician	hypergamy	2,000-2,999
	Matías	Advanced vocational training	Primary sector		
18	Feli	Intermediate Vocational Training	Self-employed	hypergamy	2,249-2,749
	Fermin	Intermediate Vocational Training	Worker	hypergamy	
19	Helena	Intermediate Vocational Training	Salesperson	hypergamy	2,250-2,749
	Germán	Primary school graduate	Worker		
20	Beatriz	Bachelor's degree	Project technician	hypergamy	2,250-2,749
	Benjamín	Bachelor's degree	Sculptor		

APPENDIX 1, CHARACTERISTICS OF THE COUPLES INTERVIEWED IN THE FIRST WAVE, 2011-12 (*continued*)

	Name	Education	Current or last job	Relative income	Couple's income
21	Beatriz	Bachelor's degree	Technician	hypergamy	2,250-2,749
	Baltasar	Bachelor's degree	Technician		
22	Juana	Advanced vocational training	Supermarket cashier	hypogamy	2,250-2,749
	Javier	Did not finish secondary	Construction		
23	Paula	Equivalent of Advanced Voc, Training	Salesperson	hypergamy	2,250-2,749
	Pablo	Secondary school graduate (COU)	Department director		
24	Tania	Bachelor's degree	Administrative assistant	hypergamy	2,250-2,749
	Tomás	Bachelor's degree	Technician		
25	Elena	Bachelor's degree	Manager	homogamy	2,500-2,999
	Iván	Advanced vocational training	Worker		
26	Patricia	Bachelor's degree	Salesperson	homogamy	2,500-2,999
	Pablo	3 year undergraduate degree	Worker		
27	Diana	Secondary school graduate	Technician	hypergamy	2,500-3,249
	Diego	Did not finish primary school	Mechanic		
28	Fátima	Bachelor's degree	Teacher	hypogamy	2,500-3,249
	Fernando	Primary school graduate	Assistant		
29	Iris	Bachelor's degree	Teacher	hypogamy	2,500-3,249
	Alejo	Baccalaureate	Construction		
30	Olga	Undergraduate degree	Technician	hypogamy	2,500-3,249
	Óscar	Intermediate Vocational training	Assistant		
31	Lidia	Intermediate Vocational Training	Worker	hypergamy	2,500-3,499
	Lorenzo	Primary school graduate	Fork-lift operator		
32	Delia	Bachelor's degree	Teacher	hypergamy	2,500-3,499
	Hugo	Bachelor's degree	Director		
33	Nadia	Bachelor's degree	Assistant	hypergamy	2,500-3,499
	Norberto	Bachelor's degree	Engineer		
34	Luisa	Advanced vocational training	Designer	hypergamy	2,749-3,499
	Felipe	Advanced vocational training	Designer		
35	Nerea	Bachelor's degree	Accounting specialist	hypogamy	2,749-3,499
	Néstor	Engineering technician	Salesperson		
36	Isabel	Bachelor's degree	Manager of a business	hypogamy	2,749-3,499
	Israel	Advanced vocational training	Designer		
37	Raquel	Bachelor's degree	Bank employee	hypogamy	2,749-3,499
	Roberto	Bachelor's degree	Consultant		
38	Mara	Bachelor's degree	Communications specialist	hypogamy	2,749-3,499
	Mauro	Bachelor's degree	Administrative personnel		
39	Conchi	3 year undergraduate degree	Technician	hypogamy	2,749-3,499
	Carlos	3 year undergraduate degree	Factory worker		
40	Sara	3 year undergraduate degree	Administrative officer	hypergamy	2,750-3,499
	Sergio	Engineer	Technician		

APPENDIX 1, CHARACTERISTICS OF THE COUPLES INTERVIEWED IN THE FIRST WAVE, 2011-12 (*continued*)

	Name	Education	Current or last job	Relative income	Couple's income
41	Irene	Bachelor's degree	Technician	hypergamy	3,000-3,749
	Ignacio	Engineer	Engineering		
42	Úrsula	Intermediate Vocational Training	Self-employed	homogamy	3,000-3,999
	Fidel	Intermediate Vocational training	Truck driver		
43	Mar	3 year undergraduate degree	Designer	homogamy	3,000-3,999
	Arturo	Secondary education	Sales technician		
44	Carmen	3 year undergraduate degree	Teacher	homogamy	3,000-3,999
	Marcos	Advanced vocational training	Sales technician		
45	Fabiola	Bachelor's degree	Technician	homogamy	3,000-3,999
	Federico	3 year undergraduate degree	Technician		
46	Begoña	3 year undergraduate degree	Technician	hypergamy	3,000-3,999
	Boris	Advanced vocational training	Sales director		
47	Ana	Bachelor's degree	Technician	hypergamy	3,250-3,999
	Ángel	Bachelor's degree	Middle management		
48	Rosa	Engineering technician	Project manager	hypogamy	3,250-3,999
	José	Engineering technician	Technician		
49	Susana	Engineer	Technician	hypogamy	3,500-4,498
	Salvador	Doctorate	Technician		
50	Alejandro	Doctorate	Researcher	Hypogamy	3,500-4,498
	Julia	Doctorate	Professor		
51	Daniela	Bachelor's degree	Technician	hypergamy	3,500-4,499
	David	Bachelor's degree	Curator		
52	Delia	Bachelor's degree	Technician	hypergamy	3,500-4,499
	Daniel	Bachelor's degree	Account executive		
53	Isabel	3 year undergraduate degree	Sales director	hypogamy	3,500-4,499
	Ignacio	Engineer	Technician		
54	Margarita	Bachelor's degree	Congresswoman, Member of Parliament	hypogamy	3,750-4,499
	Miguel	Intermediate Vocational Training	Technician		
55	Ainoa	3 year undergraduate degree	Administrative personnel	hypergamy	3,750-4,499
	Pepe	Bachelor's degree	Technician-executive		
56	Gabriela	Advanced vocational training	Head of administration	hypergamy	3,750-4,499
	Gonzalo	3 year undergraduate degree	Technician		
57	Rebeca	3 year undergraduate degree	Technician	hypergamy	4,000-4,999
	Rafael	Engineering technician	Salesperson		
58	Beatriz	FP y 3 year undergraduate degree	Sales technician	hypergamy	4,000-4,999
	Bernardo	Bachelor's degree	Sales technician		
59	Laura	3 year undergraduate degree	Middle management	homogamy	4,000-4,999
	Luis	3 year undergraduate degree	Computer technician		
60	Úrsula	Bachelor's degree	Human resources manager	hypergamy	4,000-4,999
	Uberto	Bachelor's degree	Regional manager		

APPENDIX 1, CHARACTERISTICS OF THE COUPLES INTERVIEWED IN THE FIRST WAVE, 2011-12 (*continued*)

	Name	Education	Current or last job	Relative income	Couple's income
61	Ana	Bachelor's degree	Consultant	hypergamy	4,000-5,249
	Andrés	Bachelor's degree	Head of department/section		
62	María	Bachelor's degree	Consultant	hypergamy	4,500-5,499
	Alberto	Bachelor's degree	Teacher		
63	Marta	Máster	Head of administration	hypergamy	4,500-5,999
	Ricardo	Engineer	Engineer		
64	Tania	Máster	Director	hypergamy	5,000-6,499
	Toni	Máster	Marketing executive		
65	Teresa	Bachelor's degree	Director	hypogamy	5,000-6,499
	Teodoro	Baccalaureate	Manager of a business		
66	Sara	Bachelor's degree	Analyst	hypergamy	6,000-6,499
	Samuel	Bachelor's degree	Director		
67	Violeta	Bachelor's degree	Senior official	hypogamy	6,000-6,499
	Vicente	3 year undergraduate degree	Computer programmer		
68	Alba	Bachelor's degree	Director	hypogamy	>7,000
	Antonio	Bachelor's degree	Lawyer		

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

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

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

Palabras clave

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

Key words

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

Resumen

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

Abstract

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

Cómo citar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTRODUCCIÓN¹

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

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

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

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

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

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

MARCO TEÓRICO: LAS ESTRATEGIAS DE CUIDADO DE LOS PADRES TRABAJADORES

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

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

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

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

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

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

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

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

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

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

RESULTADOS: IDEALES Y PLANES DE CUIDADO Y EMPLEO

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

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

Licencias por maternidad y paternidad

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

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

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

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

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

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

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

Excedencias por cuidado de hijo y reducción de jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Rosa tiene estudios universitarios, nº 48.]

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

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

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

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

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

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

[Héctor tiene estudios secundarios, nº 13.]

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

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

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

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

[Carlos tiene estudios universitarios, nº 39.]

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

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

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

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

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

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

ENTREVISTADOR: ¿Y esto supondría algún problema?

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

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

Maternidad, naturalización y lactancia

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

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

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

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

[Nadia tiene estudios universitarios, nº 33.]

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

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

[Fabiola tiene estudios universitarios, nº 45.]

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

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

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

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

[Hugo tiene estudios universitarios, nº 32.]

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

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

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

Construcción de la paternidad

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

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

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

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

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

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

[Óscar tiene una formación profesional, nº 30.]

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

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

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

[Ángel tiene una formación profesional, nº 10.]

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

CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

RECEPCIÓN: 02/10/2013

REVISIÓN: 29/07/2014

APROBACIÓN: 25/09/2014

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

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

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

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

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

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

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

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