

La igualtat **ÉS** cosa d'homes¹

Pares corresponsables, treballadors coherents

Miguel Ángel Arconada²

El problema dels nostres somnis és que, de vegades, es compleixen. Moltes dones (i molt pocs homes) han demandat, treballat i patit perquè la igualtat ja no sigui una reivindicació sinó un dret. I ja ho és. Però el Dret a la Igualtat (de tracte, de responsabilitats i d'oportunitats vitals i laborals) té encara massa frens en la vida quotidiana. Poder treballar en un mercat laboral amb igualtat d'oportunitats és propi de societats desenvolupades, intel·ligents, justes i solidàries. No obstant això, la discriminació laboral cap a les dones és evident (discriminació salarial, major precarietat, major temporalitat, menor projecció en l'organigrama...); a més a més, socialment és encara majoritària la lectura de les mesures de conciliació com si haguessin de ser més destinades a les dones, a les qual s'ofereix una ajuda que té caires contradictoris, perquè es continua construint com si fos únicament seva la responsabilitat de la criança i de l'atenció de la casa, i no com una aposta per a les parelles que volen construir la seva convivència en equitat. Algunes institucions inclouen les mesures de conciliació dins les polítiques de la dona, massa convenis col·lectius només redacten en femení els apartats relacionats amb la conciliació...

“...segueixen responsabilitzant-se de l'atenció i de la gestió de la vida, sense que els homes hagin evolucionat prou cap a una major implicació en la vida domèstica familiar...”

La responsabilització asimètrica de l'atenció és perceptible en Departaments de Recursos Humans de moltes empreses, quan han de gestionar processos de selecció de personal: **les càrregues familiars són valorades com un risc per contractar dones**, de les quals es pressuposa perill d'absentisme i falta de disponibilitat, i **com un plus per contractar homes**, dels que s'espera total disponibilitat temporal i responsabilitat com a proveïdor de la família. Reclamem novament que *“allò privat és polític”*, a fi d'assenyalar que, en absència d'igualtat de responsabilitats i deures, és impossible avançar en la igualtat d'oportunitats.

Cap a on anam? Estam simplement davant la ficció que la igualtat ja existeix? Què frena encara l'avanç cap a la igualtat d'oportunitats laborals? Són les polítiques públiques o les actituds privades dels homes el principal escull?

De la minusvaloració a la subordinació

La divisió sexual del treball ja no és el que era. Ara és pitjor. Les dones han conquerit el seu dret a participar en el món laboral, però segueixen responsabilitzant-se de l'atenció i de la gestió de la vida, sense que els homes hagin evolucionat prou cap a una major implicació en la vida domèstica familiar. Les dones varen conquerir el dret a poder fer el que feien els seus pares, però continuen fent el que varen fer totes les mares de la història. Pateixen la llosa de la *dobla presència*, amb la conseqüent absència de

¹ Aquest text s'ha traduït del castellà.

² Miguel Ángel Arconada és professor d'Educació Secundària a l'IES Tierra de Campos, de Paredes de Nava (Palència) i fundador de “Codo a Codo”. Grup d'Homes per la Igualtat de Palència.



temps propi, de problemes per a la seva salut i de discriminació laboral.

Les dones pateixen tant un *sostre de vidre* com un *sòl enganxós*, que els impedeix decidir en igualtat la seva trajectòria professional i vital. I no són massa les ajudes que reben per poder superar-ho. Conceptualment ha de partir-se del fet que una vertadera igualtat laboral en el sistema productiu requereix actuar en quatre plans:

- en l'àmbit de l'empresa, amb Plans d'Igualtat.
- en l'àmbit educatiu, amb una Orientació Acadèmica i Professional No Sexista, que garanteixi la màxima llibertat possible.
- en l'àmbit dels Serveis de Benestar Social, amb polítiques d'augment dels serveis públics per donar resposta a una ètica de l'atenció.
- en l'àmbit privat, negociant el compromís mutu en una vertadera coresponsabilitat per ambdues parts de la parella.

Polítiques públiques i negociacions privades. Les primeres segur que mereixen moltes crítiques, però també cadascú ha d'analitzar la seva actitud davant la coresponsabilitat quotidiana. Massa homes, de totes les ideologies polítiques i adscripcions sindicals, tant de mitjana edat com joves i adolescents, de molt diferents nivells culturals mantenen la seva expectativa de gaudir de privilegis quotidians, de llibertat, del dret a ser atesos sense reciprocitat. Aquesta realitat desigual, amb importants danys per al projecte vital de les dones, té el seu suport en la tradició masclista, en la masculinitat hegemònica i en una ètica patriarcal, que també ha generat que moltes dones també hagin incorporat el seu projecte professional i vital com un element de segon ordre a una essència de *ser per als altres*, de donar qualitat de vida per a altres, subordinat a la seva vida familiar i a la projecció professional del seu company, aportant un segon sou, que no allibera de les responsabilitats domèstiques i familiars assumides.

Dones i homes no som éssers incomplets i complementaris, sinó éssers complets que cerquem companyia. Quan la trobam, hem de generar un model de convivència en igualtat. Però reconeixem que són encara molts els homes que milloren la seva qualitat de vida quan s'emparellen, i massa les que empitjoren la seva quotidianitat quan ho fan.

Els permisos de naixement i adopció

Un exemple de la desresponsabilització masculina de l'atenció és l'escassa participació dels homes en els permisos per naixement i adopció. Aquests sempre han tingut una part obligatòria per a la dona i una altra disponible per a ambdós membres de la parella. No obstant això, sabem que els esmentats permisos són sol·licitats majoritàriament per les dones, mentre que els homes només gaudeixen un permís de paternitat específic, que va augmentant progressivament per fer que els pares s'involucrin més en la coresponsabilitat i l'atenció de filles i fills. Però creiem que en veritat ho fan? Per què és tan escassa la reclamació, fins i tot dins el món sindical, d'altres tipus de permisos per fer que els homes s'impliquin realment en l'esmentada atenció i surtin del món laboral?

“En el panorama europeu s'ha demostrat que els homes només sol·liciten el segment obligatori.”

Ser coresponsables és implicar-se en la pròpia atenció, en la qualitat de vida de les persones amb què es conviu i en la relació afectiva amb l'altra part de la parella. **Ser coresponsables en parelles de doble ingrés suposa avançar en el model de dues persones sustentadores i cuidadores**, compromeses amb l'ideal de "lliures



junes". Però els homes eviten sortir del mercat laboral per dedicar-se a l'atenció de les criatures, i assignen aquesta responsabilitat a les dones, generant un viciat sistema d'assignació dels temps, que perjudica l'ocupació femenina, la seva trajectòria professional i l'atenció en igualtat de fills i filles. Al seu torn, aquesta opció limita el perfil cuidador de l'home i potencia el seu paper tradicional de bastaix o proveïdor familiar, amb tot el seu temps disponible per a l'empresa. Simple tradició inconscient? Estratègia sexista per evitar la igualtat d'oportunitats i marcar un diferent estatus de les dones "al servei de"?

Permisos iguals i intransferibles de naixement i d'adopció?

Si volem fer possibles relacions interpersonals no basades en el poder entre els sexes, sinó en l'equivalència entre les persones, hem de replantejar-nos l'assignació dels permisos de naixement i adopció. Una proposta interessant és la de la *Plataforma pels Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i d'Adopció* (PPIINA). La PPIINA ve aglutinant la reclamació d'aconseguir en el futur **que el naixement i l'adopció generin permisos iguals, intransferibles i amb la mateixa part obligatòria per a dones i homes**. Això suposa modificar l'eix des de la criatura, l'atenció del qual continua garantida, a la consecució de la igualtat parental en la criança i les seves conseqüències en la real igualtat d'oportunitats, perquè **fa que les empreses vegin que són tant les dones com els homes els que s'absenten del lloc de treball durant la part del permís que els correspon**.

En el panorama europeu s'ha demostrat que els homes només sol·liciten el segment obligatori. Això genera una autoimatge personal destinada al món professional, a la desresponsabilització parental, a l'assignació de l'atenció a l'altra part de la parella i a l'obligatori essencialisme femení en la maternitat. Les propostes concretes de la

PPIINA permeten una reflexió per diferenciar polítiques de família i polítiques d'igualtat. Per a la PPIINA, mentre els permisos de paternitat no siguin iguals als de maternitat, continuaran responnent a un model d'amabilitat però no d'igualtat.

“La Igualtat no és també cosa d'homes, sinó sobretot cosa d'homes, perquè en ells estan els frens principals per aconseguir la igualtat de responsabilitats.”



Moltes estan essent les resistències a aquesta proposta de canvi en les responsabilitats generades per un naixement o una adopció, inclòs el menyspreu del debat *ad hoc* en alguns sindicats. Les polítiques públiques de família, de dona i d'igualtat presenten evidents confusions conceptuals i prejudicis sexistes en la seva implantació.



Per a millorar-les, la clau està en la reclamació del dret a la conciliació des d'una perspectiva individual. **En el plenari de les organitzacions sindicals, no en les seves Àrees de la Dona, ha d'analitzar-se la implicació masculina en l'atenció dels fills i filles, dins el nou model social de dos sustentadors.**

És cosa d'homes

La Igualtat no és *també* cosa d'homes, sinó *sobretot* cosa d'homes, perquè en ells estan els frens principals per aconseguir la igualtat de responsabilitats. Són evidents les resistències masculines a prendre part dels permisos destinats a la criança, a fi de continuar bolcant principalment la seva identitat i responsabilitat en el món laboral. Hem de qüestionar la vertadera dimensió del canvi masculí i del fre intencional a assumir esferes noves, si aquestes suposen sortir del món tradicional de l'èxit públic. Plantejar-nos, en el fons, si els homes creuen o no que hi ha alguna cosa que les dones hagin de fer i del que ells hagin de quedar-ne lliures. Si hi ha ja homes que cerquen parella en igualtat, no una companya que exerceixi de criadora i de criada, de mare substituïda per a ell i les criatures.

Homes complets, solidaris i autònoms, capaços d'assumir la coresponsabilitat domèstica i familiar com un horitzó d'honoradesa en l'àmbit privat, no com una pèrdua d'una masculinitat ja periclitada

i denunciada com a injusta. Si hi ha o no homes capaços de conviure en igualtat amb una dona lliure, i actuar coherentment a la seva sortida del món laboral per afavorir el projecte vital de la seva companya, la justícia social, la responsabilitat paterna en l'atenció, la igualtat laboral i la pròpia coherència ètica.

Amparo Rubiales assenyalava a (El País 18.01.2010) que "*Mai no vàrem pensar que, quan la nostra democràcia es va fonamentar en la llibertat i la igualtat, ens seria més difícil fer efectiva la darrera, perquè la por a la llibertat... no era res comparat amb la por a la igualtat, més generalitzada i resistent*".

Els somnis es compleixen, de vegades. Quan ens despertam, hem de començar a prendre decisions. □

Per saber més o qüestionar-te:

<http://igualeseintransferibles.blogspot.com/>
pàgina de la PPIINA

<http://hombresporlaigualdadpalencia.blogspot.com/>
sobre Codo a Codo. Grup d'Homes per la Igualtat de Palència

Arconada Melero, Miguel Ángel "*Nuestro dinero es cosa de dos*" Revista Pares i Mestres. A Corunya, 2009

Arconada Melero, Miguel Ángel i Leal, Daniel "*Educar para convivir. Una propuesta integral para educar en la prevención de la violencia de género.*" UNED, 2008