

A LES DURES I LES MADURES

Homes Islandesos de Permís per Paternitat

COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE REYKJAVÍK

Þorgerður Einarsdóttir

Primera publicació a Islàndia en 1998, per la Comissió per a la Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Reykjavík.

Copyright © 1998 Comissió per a la Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Reykjavík i l'autora.

Tots els drets reservats.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the copyright holder.

ISBN 9979-60-398-4

Translator (into English) Anna H. Yates.

Design ?oÁLrhildur Advertising Agency.

Printed by Svansprent.

Per a més informació, dirigiu-vos a:

The Equal Opportunities Officer,

City of Reykjavík,

City Hall,

IS-101 Reykjavík,

Iceland.

Tel. +354 563 2000.

Fax +354 563 2014.

<http://www.reykjavik.is>

e-mail hildur@rvk.is

Versió valenciana (catalana) traduïda de l'anglès per Adel Francés.

Copyright © (de la versió valenciana/catalana) Novembre 2013 PPIINA (Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción)

www.igualeseintransferibles.org

A LES DURES I LES MADURES

Homes islandesos de permís per paternitat

Borgerður Einarsdóttir

ÍNDEX

PRÒLEG A LA VERSIÓ EN CATALÀ	6
IGUALTAT EN PLENA CRISI. EL CAS D'ISLÀNDIA	6
COM ISLÀNDIA HA ESDEVINGUT EL PAÍS MÉS CORRESPONSABLE	6
EL QUE PODEM APRENDRE DEL PROCÉS ISLANDÉS	8
APLICACIÓ AL CAS ESPANYOL: L'EXPERIÈNCIA DE LA PIINA	10
OPORTUNITAT I CONTINGUT DE LA PUBLICACIÓ	11
PRÒLEG.....	13
LA DIRECTORA DEL PROJECTE.....	15
SOBRE L'AUTORA	15
INTRODUCCIÓ.....	16
CAPÍTOL I	
OBJETIUS I MÈTODES.....	18
ENTREVISTES.....	18
DIARIS.....	19
CAPÍTOL II	
CONCEPTES I MARC TEÒRIC.....	20
MODERNITZACIÓ I INDIVIDUALITZACIÓ.....	20
NEGOCIACIONS I L'ESTATUS DE LA NEGOCIACIÓ	20
QUÈ ES NEGOCIA?.....	21
DIFERENTS "ECONOMIES"	22
LA POSICIÓ CENTRAL DE LA DONA	23

ELS HOMES COM A PARES I MEMBRES DE LA FAMÍLIA	24
DIVISIÓ DE RESPONSABILITATS - LA DINÀMICA INTERNA DE LA VIDA FAMILIAR	26
TRES TIPUS DE DIVISIÓ DE RESPONSABILITATS	26

CAPÍTOL III

ELS PARES EN EL PERMÍS DE PATERNITAT	29
LES EXPECTATIVES DELS HOMES.....	29
DIVISIÓ DE RESPONSABILITATS - QUI FA QUÈ?	29
CUINAR	30
FER LA BUGADA	32
NETEJAR.....	32
IMATGES DE PATERNALS I MASCULINITAT	35
MODELS DE PATERNITAT	35
AFECTE I LÍMITS	36
INTIMITAT ESPECÍFICA SEGONS EL GÈNERE	37
PERMÍS DE PATERNITAT	38
“LA VIE EN ROSE”. TOTHOM JUNT	39
¿AJUDANTS O PARTÍCIPS?	39
LACTÀNCIA MATERNA	40
“MÉS RUTINARI”: SOL AL COMANDAMENT	41
ELS XIQUETS I XIQUETES EN PRIMER TERME	42
ALIMENTACIÓ: LA “LACTÀNCIA” DEL PARE	43
TROBANT-SE A UN MATEIX – EN L’ALEGRIA I EN LA TRISTESA	44
PUNTS DE FRICCIÓ.....	45
CANGUR O AMO DE CASA?	45
TREBALL REMUNERAT	47
EL TREBALL EN LES SEUES MENTS	48
UN PERMÍS MÉS LLARG?	49
“...HE D’EIXIR DE CASA”	50

CAPÍTOL IV

A TRAVÉS DELS ULLS DE LA MARE: LA RELACIÓ DE PARELLA	52
LA POSICIÓ CENTRAL DE LA MARE	52
POSICIÓ CENTRAL COMPARTIDA	55
DONES DURANT EL PERMÍS PARENTAL DE L’HOME	57
LA RELACIÓ AMB LA PROLE	57

CONEIXENT LA LLAR	58
LLISTES DE COMPROBACIÓ I INCONSISTÈNCIES	59
UN ESTÍMUL AL MOVIMENT FEMINISTA	59
LES POSSIBILITATS DELS HOMES DE CARA AL FUTUR	60

CAPÍTOL V

ENCORATJAMENT I DESCORATJAMENT EN EL CENTRE DE TREBALL	63
FACTORS SUBJETIUS	64
VISIONS FAVORABLES	64
OPOSICIÓ INDIRECTA	65
HI HA CAP DIFERÈNCIA ENTRE LA BAIXA PER MALATIA I EL PERMÍS DE PATERNITAT?.....	65
FACTORS OBJETIUS	66
EL “MARC FINANCER”	66

CAPÍTOL VI

RESUM I CONCLUSIONS	68
---------------------------	----

REFERÈNCIES	71
-------------------	----

APÈNDIX 1 DE L'EDICIÓ ESPANYOLA: PRESENTACIÓ DEL PROJECTE DE REFORMA PER PERMISOS IGUALS, INTRANSFERIBLES I PAGATS AL 100%	74
---	----

APÈNDIX 2 DE L'EDICIÓ ESPANYOLA: PROJECTE D'EXPERIMENT PILOT	78
--	----

PRÒLEG A LA VERSIÓ EN CATALÀ

IGUALTAT EN PLENA CRISI: EL CAS D'ISLÀNDIA

Equip de Treball de la PPIINA

Com Islàndia ha esdevingut el país més corresponsable

Fa dues dècades els pares islandesos, com els espanyols, no tenien permís per naixement o adopció d'una criatura. Les mares, en canvi, tenien 6 mesos. Ja feia temps que les dones s'havien incorporat massivament al mercat de treball, però la Seguretat Social seguia mantenint la vella normativa. Sembla que al 'Legislador' no se li havia ocorregut que els homes pogueren estar implicats en la cura dels seus bebès.

D'altra banda, també feia molt de temps que Islàndia es batia contra les diferències salarials entre homes i dones i contra la segregació del mercat de treball. Però tampoc ningú semblava adonar-se d'aquest petit detall que les empreses sí tenen ben en compte a l'hora de la contractació i/o de la promoció laboral: mentre que un pare s'absentaria dos dies, una mare segurament s'absentaria del seu lloc de treball sis mesos. I, una vegada establits els rols en la parella amb aquest començament tan desigual, probablement seria la mare la que perllongaria la seua absència amb vacances i excedències fins a trobar una plaça d'educació infantil, la qual cosa a Islàndia és francament difícil per sota de l'any d'edat de la criatura. I també seria la mare la que se n'ocuparia de la logística familiar. El pare, en canvi, estaria exempt d'aquestes obligacions i, per tant, més disponible per a l'empresa.

En 1996, un grup de persones van pensar: potser si es concedeix un permís als homes, ells també puguen cuidar i en gaudisquen; potser a les dones els agrada deixar al bebè en mans del seu pare per a poder tornar tranquil·les als seus llocs de treball després del seu permís; potser els o les caps celebren que elles puguen incorporar-se abans i sense estrès; potser siga convenient per a les criatures facilitar la creació del vincle afectiu amb els seus papàs.

Aquestes persones comptaven amb l'experiència prèvia de països com Suècia, on els pares gaudien d'un mes de permís intransferible i bé pagat des de 1994. Aquest 'mes del papà' era tot un èxit, tant perquè els pares se'l prenién majoritàriament com quant a popularitat. Però les experiències són difícils de transmetre, i més quan contradiuen la ideologia patriarcal dominant i l'única experiència viscuda. Així que van pensar que, realitzant-lo a nivell experimental, tota la ciutadania podria palpar la seua possibilitat i els seus avantatges; convenent-se així de la conveniència d'estendre als homes un dret laboral bàsic i una prestació contributiva que es guanyen amb les seues cotitzacions.

L'experiment pilot va consistir simplement a concedir tres mesos de permís a un nombre limitat de pares d'una mostra seleccionada i observar els resultats. Es va realitzar en 1997 gràcies a un equip interdisciplinari i interinstitucional, dirigit per Borgerdi Einasdóttir des de la Universitat d'Islàndia i per Hildur Jonsdóttir des de l'Ajuntament de Reykjavík, on es va dur a terme i entre els empleats homes del qual es van seleccionar els participants. El seu èxit, difusió i popularitat van ser tals que,

segons l'opinió de moltes persones islandeses, va possibilitar la reforma dels permisos que Islàndia va escometre en 2000. De fet, en aquesta reforma es va calcar el model de l'experiment: 3 mesos de permís intransferible i ben pagat per als pares.

La reforma de 2000 va convertir Islàndia en el país amb els permisos parentals més igualitaris del món, amb 3 mesos intransferibles per a cada progenitor o progenitora i 3 transferibles (3/3/3).

L'efecte pràctic va ser que, des de llavors, els pares solen prendre's tres mesos i les mares sis (a Islàndia, com a tot arreu, els homes es prenen majoritàriament els permisos intransferibles i ben pagats; i no es prenen els que no estan ben pagats ni els que poden transferir a les mares per molt ben pagats que estiguen).

La reforma de l'any 2000 va ser tan bé acollida per la ciutadania que al desembre de 2012, i encara en plena crisi, Islàndia aborda una altra reforma encara més radical: el permís intransferible de cada progenitor o progenitora s'augmenta de 3 a 5 mesos, deixant uns altres 2 mesos transferibles (5/5/2). Aquesta reforma es durà a terme progressivament segons el calendari següent:

	2013	2014	2015	2016
Mare intransferible	3	3,5	4	5
Pare intransferible	3	3,5	4	5
Transferible	3	3	3	2
Total	9	10	11	12

Ahora, la Llei preveu que en dos anys es revertiran les retallades imposades en els moments més durs del crack financer de 2008 (la remuneració del permís havia baixat, per als salaris alts, des del 80% fins al 75% del sou; i el màxim s'havia reduït de 480.000 corones islandeses a 300.000 corones, la qual cosa va suposar passar del 4% de pares afectats pel màxim al 50%). El límit temporal per al gaudi del permís, que amb les retallades s'havia augmentat de 18 mesos d'edat de la criatura a 36 mesos, es redueix ara a 24 mesos¹.

Quins efectes podem esperar d'aquesta reforma? Abans de les retallades usaven el permís el 90% dels pares, i en total es prenen un 33% del nombre total de dies concedits a pares i mares (el que correspon justament al fet que la part intransferible i ben pagada dels homes era un terç del total). Les retallades, com estava previst, van tenir un efecte negatiu en aquestes xifres.

Ara, basant-nos en l'experiència, podem predir que una àmplia majoria dels pares es prendrà cinc mesos de permís. Les dones, per la seua banda, previsiblement es prendran set mesos. S'haguera aconseguit una situació més igualitària si la Llei haguera establert sis mesos de permís intransferible per a cada progenitor/a (6/6) tal com proposava la PLENT², però no cap el menor dubte que amb aquesta reforma

¹ Veure un resum de la reforma en Eydal i Gíslason (2013).

http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislason_-_paid_parental_leave_in_iceland-2012_developmen__ts-1.pdf

² Platform for Equal, Non-Transferable and Fully Paid Parental Leave.

Islàndia ‘ha posat una pica en Flandes’.

Així Islàndia, un país que fa tan sols quinze anys no considerava els homes com a pares amb capacitat de cuidar, ha sobrepassat els altres països nòrdics a pesar que aquests tenien una llarga experiència de reformes i debats entorn del tema. Quins són les claus d'aquest sorprenent èxit? Quines conseqüències podem extraure del cas islandès?

El que podem aprendre del procés islandès

En primer lloc, l'èxit de l'experiment de 1997 i de la reforma de 2000 ens mostra que la ciutadania acull de molt bon grau les noves idees, si aquestes van pel camí d'ampliació de drets i de donar respostes a les seues necessitats.

Tal com va succeir a Espanya amb el permís de paternitat, els homes es van apressar a utilitzar el seu dret i a desenvolupar unes tasques de les quals els havien cregut incapaces moltes persones, inclosos la majoria d'ells mateixos.

Com és que Suècia no ha pogut acostar-se ni des de lluny a aquest repartiment efectiu dels permisos entre homes i dones? Molt senzill: perquè Suècia va cometre l'error d'establir una clàusula de transferibilitat en la seua reforma de 1974. Aquesta reforma deia establir permisos iguals i individuals per a cada progenitor i progenitora, eliminant el permís de maternitat i totes les altres distincions que fins llavors existien entre pares i mares. Però la inaudita (i inèdita) clausula per la qual el permís es va establir com a transferible entre progenitors i progenitores va tenir els efectes esperats: la immensa majoria dels pares li'l passa “generosament” a les mares.

La lliçó apresada del cas Suec es coneix com a ‘dependència del camí’: és molt difícil fer marxa enrere un cop establida la norma social que les mares ‘normalment’ es prenen un permís llarg (que a Suècia ha anat augmentant des dels 6 mesos en 1974 fins a superar l'any actualment). Ara Suècia, si vol la igualtat, només té dues possibilitats, com va més problemàtica: o bé concedeix un any a cada progenitor o progenitora, o bé fa intransferible la part transferible, la qual cosa en la pràctica suposaria ‘llevar-li’ a les mares part del temps que ara es prenen per a ‘donar-li-lo’ als pares.

Potser individualitzar els permisos seria més fàcil del que el Parlament suec imagina, però és clar que és més difícil que si en 1974 s'hagueren concedit x mesos a cada progenitor/a sense l'invent de la transferibilitat. Així, les possibilitats d'equiparació dels permisos a Suècia són ara menors, malgrat les moltes evidències acumulades sobre la bondat dels ‘mesos del papà’ (el primer establert en 1994; dos des de 2004). Les reformes islandeses de 2000 i de 2012 tenien al seu favor aquest factor crucial: a Islàndia no hi havia ‘dependència del camí’.

L'ensenyament per a altres països està clara: hem d'oposar-nos a tota reforma que augmente el temps efectiu dedicat per les dones, o el nombre de dones que es prenen les excedències, abans d'haver arribat a la igualtat efectiva. Per això la PPIINA s'ha oposat als successius intents d'ampliar el permís de maternitat a Espanya sense abans haver equiparat els permisos de totes les persones progenitores. És cert que la durada total actual és curta per a la criatura. Per això és

urgent, i molt més fàcil, estendre el dret complet als pares. Una vegada que s'haja arribat al fet que el permís de cada progenitor i/o progenitora siga igual, intransferible i pagat al 100%, no hi hauria cap inconvenient en què aqueix permís s'augmentara tant com la societat demandara i les finances públiques pogueren permetre's, però sempre mantenint les condicions d'igualtat, intransferibilidad i 100% de remuneració per a cada persona progenitora.

En aquest sentit, hem criticat també la reforma francesa en curs. Aquesta reforma declara l'objectiu d'incitar als pares al fet que es prenguen les excedències existents, que estan pagades a taxa fixa (és a dir, la seua quantia no depèn del salari)³. Per a d'això, la reforma reserva al 'segon progenitor' 6 mesos del màxim període que estarà disponible per a ambdós (12 mesos per la primera criatura; 36 mesos per la segona i successives).

Depenent del nivell de remuneració que finalment es determine⁴, aquesta reforma pot augmentar el nombre de pares beneficiaris d'excedències, però més encara el nombre de mares; l'experiència ens permet afirmar que una prestació pagada a taxa fixa (que sempre és menor que la mitjana dels salaris) mai arriba a ser gaudida per la majoria dels homes. En canvi, aquesta reforma ignora que el permís de paternitat segueix sent de 2 setmanes i el de maternitat de 16, com a Espanya (i, com a Espanya, estan pagats al 100% del salari). És possible que el Parlament francès no siga conscient que seria senzill augmentar el temps dedicat per la majoria dels homes simplement equiparant ambdós permisos⁵?

Tornant a la reforma islandesa de 2012, la segona lliçó que podem extraure d'ella és que, en plena crisi, es pot fer marxa enrere en les retallades i avançar en política social. Un exemple més, perquè la història ens ofereix molts altres: el New Deal en la Gran Depressió dels anys 1930 – 1940, que va donar lloc als sistemes de protecció social encara existents; o el cas d'Espanya, que en plena crisi dels anys 1970-1980 va posar en peus els seus sistemes de Seguretat Social i d'impostos personals (IRPF), alhora que va avançar substancialment en tots els altres camps, des de l'educació i la sanitat fins la modernització de les Administracions Públiques. L'enfocament d'Islàndia és molt esperançador per a tota la ciutadania mundial.

Però, encara que no considerem el moment de crisi econòmica, reconeguem que l'atreviment islandès és inaudit i els seus resultats són sorprenents: qui haguera pensat que un Parlament podria aprovar per unanimitat i sense traumes una Llei per la qual la immensa majoria dels treballadors homes s'absentaran dels seus llocs de treball tant com cinc mesos cada vegada que tinguen una criatura? Qui haguera imaginat que l'empresariat islandès fora a acollir aquesta Llei sense esquinçar-se les vestidures?

Per a comprendre aquest fenomen ens basta recordar les eloqüents declaracions de

³ CLCA.- Des d'Abril de 2013 la remuneració estàndard és 572,81 euros mensuals. La seua durada actual depèn del nombre de criatures a càrrec: per a la primera, 6 mesos a partir de la finalització dels permisos de maternitat/paternitat. Per a dos o més criatures, fins que l'última complisca 3 anys. El 96,5% de les persones beneficiàries són dones. <http://www.senat.fr/rap/a12-794/a12-794.html>

⁴ El Senat francès ha aprovat la reforma el 17 de Setembre de 2013, però deixa elements centrals per a un desenvolupament posterior per decret. <http://www.senat.fr/rap/a12-794/a12-794.html>

⁵ Actualment es prenen el permís de paternitat (2 setmanes) aproximadament dos terços dels pares: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/leavenetwork/annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf

Johanna Sigardurdottir quan va ser triada Primera Ministra en plena hecatombe financera, establint que les seues prioritats serien “el desenvolupament sostenible, els drets de les dones, la igualtat i la justícia”⁶. Els països nòrdics han demostrat que les millors garanties contra les crisis econòmiques són un estat de benestar sòlid i una societat cohesionada, amb un alt nivell de formació, que aprofite eficientment el seu capital humà i que mantinga una demografia sostenible.

Si es fa una anàlisi racional cost-benefici per a tota la societat i fins i tot per a cada empresa en concret, les conclusions a favor de la igualtat són evidents. El que distingeix a Islàndia és que en un determinat moment històric es van donar les condicions perquè aquesta anàlisi poguera aplicar-se per sobre dels interessos immediats particulars.

Aplicació al cas espanyol: l'experiència de la PPIINA

Els ensenyaments del cas islandès confirmen l'experiència d'altres països i, en particular, la de l'Estat espanyol. Però, a més, el nostre país reuneix condicions que ens han permès arribar a una situació molt favorable per a que, d'existir voluntat política, poguera realitzar-se una reforma dels permisos per a fer-los iguals, intransferibles i pagats al 100% (PPIINA100%), tal com proposa la PPIINA. Com en la resta dels països anomenats ‘occidentals’, les dones espanyoles s'han incorporat a l'educació i al mercat de treball amb magnífics resultats en el que d'elles/nosaltres depèn. Gràcies al moviment feminista i a la gran labor de moltes persones des de diferents àmbits (institucions, universitats), les dones tenen/tenim un nivell de representació en càrrecs públics major que la mitjana europea. Les enquestes mostren que la majoria de la ciutadania està a favor del repartiment igualitari de la cura i de les tasques domèstiques. En definitiva, la societat espanyola assumeix l'objectiu de la igualtat i, com s'ha demostrat, acull de molt bon grat els passos en aquesta direcció.

El permís de paternitat, que es va establir en 2007 (Llei d'Igualtat), ha demostrat ser la mesura més efectiva per a la coresponsabilitat: l'utilitzen al voltant del 80% dels pares, i molts consideren que és massa curt. Malgrat això, els successius governs han paralitzat la seua extensió a 4 setmanes que la pròpia Llei d'Igualtat preveia.

Durant quasi un decenni, la PPIINA s'ha consolidat com una Plataforma que ja agrupa a més d'un centenar d'organitzacions; a més de moltes persones que col·laboren a diferents nivells i des de diferents àmbits. A través de debats i d'accions col·lectives, hem avançat conjuntament i activat el debat social.

Durant els primers anys el debat se centrava en la conveniència, i transcendència, que els homes pogueren tenir el mateix permís que les dones, per a així cuidar per igual i absentar-se dels seus llocs de treball per igual.

Nosaltres mateix vam tenir dificultats a atrevir-nos a defensar públicament una cosa que avui sembla tan òbvia. Igual que les persones amb les quals ens entrevistàvem, teníem por que la ciutadania no ho acceptara. Però quan vam eixir al carrer vam veure que, tot i que la proposta resultava sorprenent, la gran majoria de les persones compartien els nostres arguments i coincidien que la reivindicació era estratègica. Si

⁶ <http://edition.cnn.com/2009/world/europe/02/01/iceland.pm/>

volem la igualtat efectiva, per què no ampliar el dret als pares en les mateixes condicions que ja tenen les mares? Efectivament, per sobre dels prejudicis s'alcen les aspiracions d'igualtat i les necessitats de les persones, en particular de la infància.

A l'octubre de 2011 vam presentar públicament el nostre text complet per a una proposta de llei de reforma del sistema de permisos parentals, que havíem elaborat després de molts debats i de l'estudi de l'experiència internacional. Els cinc partits que van participar en l'acte van estar d'acord en la seua conveniència. Al juny de 2012 registrem en el Congrés la Proposició de Llei de reforma del sistema de permisos i prestacions per a la cura i atenció de menors per part dels seus progenitors en casos de naixement, adopció o acolliment, gràcies al suport del Grup Parlamentari d'Esquerra Plural i amb el suport de Geroa Bai, BNG i Esquerra Republicana de Catalunya del Grup Parlamentari Mixt. A l'octubre de 2012, a proposta del Grup Parlamentari Català (CiU), el Congrés va aprovar, per unanimitat de tots els grups parlamentaris, una Proposició No de Llei en la qual s'instava al Govern a "avançar cap a l'equiparació dels permisos de naixement, adopció i acolliment entre ambdós progenitors de manera que ambdós compten amb el mateix període personal i intransferible, eliminant les disfuncions existents en la legislació actual sobre aquest tema i, singularment evitant la subrogació de drets que han de ser individuals"

El reconeixement unànime per part del Congrés dels Diputats que la llei actual és DISFUNCIONAL i que, per a eliminar aqueixa disfuncionalitat, cal establir els PPIINA100%, va suposar un salt qualitatiu per a la PPIINA. Efectivament, el nostre treball hi havia donat excel·lents fruits. A partir d'ací ens concentrem a desenvolupar els arguments econòmics doncs, ai!, la Proposició aprovada pel Congrés tenia el 'però' que l'equiparació havia de fer-se 'quan la situació econòmica ho permeta'.

Els arguments econòmics i les pertinents estimacions de costos per al cas espanyol estan elaborades i publicades⁷. No obstant això, és convenient subratllar que l'objecció econòmica és molt anterior a la crisi. Des dels inicis del permís de paternitat, els governs han magnificat el cost d'aquesta partida. En la PPIINA hem anat responnent a aquestes estimacions i comparant el cost de la possible equiparació amb altres polítiques que a cada moment se seguien mantenint o instaurant, moltes d'elles de dubtós efecte social i fins i tot contràries a l'equitat. Hem demostrat que la necessària partida pressupostària és comparativament minsa i que la inversió seria altament rendible. En definitiva, és qüestió de voluntat política i de comprendre que la igualtat és un arma carregada de futur.

Oportunitat i contingut de la publicació

Aquesta publicació pretén donar a conèixer l'experiència d'Islàndia i posar-la en relació amb el cas espanyol, on creiem que es donen les condicions per a seguir el seu camí. Per a això hem reunit alguns materials elaborats per la PPIINA i la traducció del llibre publicat a Islàndia arran de l'experiment del que hem parlat i que

⁷ <http://www.igualeseintransferibles.org/blog/texto-integro-de-las-ponencias-del-debate-del-pasado-16-feb-2013-sobre-argumentos-economicos-a-favor-de-los-piina100>

va conduir a la reforma de 2000.

A continuació d'aquesta introducció reproduïm el llibre que resumeix l'experiment pilot islandès, agraint a les autores que ens hagen permès traduir-ho i publicar-ho en espanyol (novembre de 2013) i ara en català (valencià). Al final del llibre oferim com a apèndixs la presentació del projecte de reforma legislativa elaborat per la PPIINA i presentat en el Registre del Congrés dels Diputats (el text complet es troba disponible en la nostra web⁸) i una breu presentació del projecte d'experiment pilot a realitzar a Espanya o la UE seguint la idea de l'experiment islandès, i per al qual solament ens falta trobar alguna institució disposada a impulsar-lo.

Espanya està patint un atac neoliberal tan devastador que gran part de la ciutadania està sumida en l'escepticisme. Però existeixen també molts elements que ens aporten esperança i ens impulsen a seguir mantenint i desenvolupant el moviment ciutadà. La PPIINA és parteix integrant d'aquest moviment, que és de resistència però també de canvi cap a una societat equitativa i sostenible. L'eliminació de la divisió sexual del treball és una condició sine-qua-non per a aqueixa nova societat.

Moltes persones, tot i estar d'acord amb els PPIINA100%, poden pensar que es tracta d'un assumpte menor. Amb aquesta publicació esperem convèncer-les que, per contra, la desigualtat dels permisos és un pilar bàsic en el qual s'assenta la divisió sexual del treball i, per tant, el Patriarcat. Aquesta desigualtat determina la formació dels rols en la parella, la interiorització de la desigualtat des de la infància i les percepcions per part de tota la societat sobre quin és el lloc de cada sexe.

Naturalment, els PPIINA100% no és l'única reforma necessària, però és emblemàtica de la societat que volem. Una societat en la qual la cura estiga compartida, en la qual totes les persones siguin independents i lliures per a decidir sobre les seues pròpies vides, en la qual l'accés al treball remunerat no estiga discriminat pel sexe, en la qual hi haja condicions perquè les relacions entre les persones no s'hagen d'ajustar a idees preconcebudes sobre la diferència sexual, en la qual la infància estiga protegida. Una societat que aprofite tots els seus millors recursos i que pose les bases per a oferir a les futures generacions un món habitable i sostenible.

L'equip de treball de la PPIINA convida a totes les persones lluitar per aquesta societat des d'on cadascuna es trobe. I per descomptat a recolzar la reivindicació dels PPIINA100% i a unir-se a la PPIINA.

⁸ http://www.igualeseintransferibles.org/file_download/93/propos_ppiina_ley_equipara_permisos.pdf

Pròleg

El projecte “Homes de permís per paternitat” ha estat patrocinat per la “Comissió per a la Igualtat de Gènere de la Ciutat de Reykjavík” a Islàndia, un equip triat políticament per l'Ajuntament. Es va dur a terme entre 1996 i 1998. Va ser el projecte més important resultat de l'adopció per part de l'Ajuntament d'un Programa per a la Igualtat d'Oportunitats (1996). Va ser el primer projecte sobre igualtat de gènere amb participació islandesa finançat per la Comunitat Europea. Altres integrants van ser l'Associació d'Empleats Municipals, l'Associació de Mestresses de Casa Nòrdiques i el Comitè sobre el Rol del Gènere dels Homes, creat pel ministeri d'Afers Socials d'Islandia.

El projecte es va configurar com un experiment social en el qual cert nombre de pares*, tots ells empleats de l'Ajuntament de Reykjavík, van gaudir de tres mesos de permís per paternitat mantenint les retribucions íntegres. Les condicions eren que un mes havia de ser gaudit un poc abans i/o immediatament després del naixement del bebé; un altre mes de forma flexible, segons les necessitats personals; i el mes restant s'hauria de prendre una vegada que la mare tornara al treball remunerat després del seu permís per maternitat, que a Islàndia és de sis mesos. Aquesta última condició garantia que el pare i la mare foren subjectes actius en el mercat laboral i que així tingueren la necessitat real de conciliar la seua ocupació amb la vida familiar. També assegurava que el pare seria el principal cuidador diari de la criatura durant aqueix mes. Els pares, les seues famílies, caps i companys i companyes de treball van ser també subjectes de l'estudi qualitatiu que cercava mostrar l'impacte del permís en el pare, en la formació del vincle amb la criatura, en la divisió de les tasques de cura i del treball domèstic, en el nivell d'igualtat en la família i, finalment, en les relacions en els centres de treball. Els resultats d'aquesta investigació es presenten en aquest informe.

Simultàniament, es va filmar un documental de televisió, centrat en el pare i la seua família. L'elecció del protagonista principal, un bomber, permet emfasitzar la masculinitat.

Entre els objectius del projecte es trobava promoure la conscienciació i el canvi d'actituds, i contribuir a una reforma legislativa del permís parental mitjançant la institució d'un dret individual i intransferible dels pares a un permís per paternitat. En això ens hem inspirat en l'experiència d'altres països nòrdics en els quals el dret individual dels pares a un permís de paternitat en connexió amb el naixement del bebé s'ha provat que desencadena un nivell de participació del pare encara més intens en la cura posterior de la criatura.

Aquest projecte i el seu temàtica, el permís per paternitat, ha rebut considerable atenció en els mitjans de comunicació islandesos. El fet que el promotor fora una institució pública recolzada per la Comissió Europea, ha contribuït a legitimar en gran mesura la crida als pares a una participació més activa en la cura de les seues criatures. Els resultats són evidents: des del principi de 1998 tots els pares treballadors d'Islandia tenen un dret individual a dues setmanes de permís retribuït

* En tot aquest llibre, el terme “pares”, en plural, només al·ludeix als progenitors masculins. En cap cas s'utilitza com a genèric que englobe a mare i pare. [NOTA DEL TRADUCTOR].

per paternitat.

El canvi d'actituds és un tema central del Quart Programa d'Acció Comunitària a Mig Termini sobre la Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes (1996-2000). La urgència del canvi d'actituds s'emfatitza en aquest projecte, que dirigeix l'atenció al dilema entre, d'una banda, els rígids estereotips de gènere i, de l'altra, el dràstic canvi social, fins i tot una "erosió del contracte social", "que ha produït una situació en la qual la combinació de treball i vida familiar és extremadament difícil". A més, s'estableix en aquest context, que "el que està en joc és promoure un canvi en les experiències de dones i homes..." (Objectiu 1.5).

L'elecció de l'aproximació teòrica de la investigació és molt apropiada per a aquest plantejament del programa. Una idea subjacent del marc teòric és que no només l'àmbit públic sinó també la vida i els hàbits de les famílies resulten afectats pel procés de modernització i d'individualització en el que, en lloc de les tradicions, els llaços familiars se sostenen cada vegada més en les decisions i el compromís personal, alimentant un procés continu de negociació. Reconeixent que homes i dones no entren en aquesta negociació en igualtat de condicions, qüestions com les diferències de gènere en les posicions de poder, la capacitat per a oferir compensacions, les motivacions i l'economia dels intercanvis es converteixen en les qüestions més importants. Les dinàmiques implicades en aquesta negociació són també molt interessants a la llum d'un estímul tan poderós com el que representa el naixement d'una criatura i el permís de paternitat.

El disseny del nostre experiment és igualment molt apropiat per al plantejament del programa esmentat, el qual remarca la importància de l'experiència. En el cor del nostre projecte es troba la convicció que el mitjà més poderós per a canviar les actituds és canviar la realitat; en altres paraules, crear les condicions perquè es donen noves experiències i aprenentatges, i transmetre aquestes experiències a altres persones.

El nostre més sincer agraïment als pares implicats en el projecte, les seues esposes i els seus fills i filles. Estenem el nostre agraïment als seus caps i als seus companys i companyes de treball per la seua comprensió i el seu interès. L'Ajuntament de Reykjavík s'ha guanyat també la nostra més profunda gratitud per la seua decisió unànime d'embarcar-se en aquest experiment. Sólveig Jónasdóttir, Drífa Hjartardóttir, Ingólfur V. Gíslason i Sjöfn Igólfisdóttir han realitzat una gran contribució a la gestió del projecte. Finalment agraïm a l'equip Anima de Brussel·les, així com a la DG5 de la Comissió Europea el seu suport financer, econòmic i moral.

Steinunn Valdís Óskarsdóttir

President de la Comissió per a la Igualtat de Gènere

Ajuntament de Reykjavík

La directora del projecte

Hildur Jónsdóttir és Agent d'Igualtat d'Oportunitats de la ciutat de Reykjavík, és diplomada en periodisme i atresora una àmplia experiència en el moviment islandès de dones.

Sobre l'autora

La Dra. Þorgerður Einarsdóttir, investigadora d'aquest projecte i autora d'aquest informe, és sociòloga i ha realitzat treballs d'investigació a Islàndia i Suècia. Està especialitzada en els camps de la sociologia familiar i sociologia de les professions des d'una perspectiva de gènere, a més dels estudis sobre les dones en general.

INTRODUCCIÓ

Durant els últims anys, el permís per paternitat ha estat un dels temes més candents en el debat sobre igualtat de gènere en els països nòrdics. Açò també és aplicable a Islàndia, encara que allí el dret dels homes a un permís paternal ha estat molt limitat fins 1998. En els països nòrdics el dret al permís parental varia, és habitualment bastant flexible i pot ser repartit entre el pare i la mare. No obstant això, aquest dret ha estat utilitzat pels homes només de forma limitada i s'han realitzat investigacions per a esbrinar perquè no l'utilitzen de forma generalitzada. En Suècia i Noruega s'ha introduït un mes específic de permís per als pares amb la intenció d'animar als homes a prendre's aquest permís.

En Islàndia les condicions són molt diferents. Els permisos de paternitat i maternitat són més curts i menys flexibles que en altres països nòrdics. Una de les característiques principals del sistema islandès és que és un sistema dual. Les dones funcionàries conserven la major part del seu salari durant els sis mesos de la seua baixa maternal, mentre els funcionaris barons no han tingut aqueix dret. Les dones que treballen en l'àmbit privat tenen dret a beneficis per maternitat a càrrec de la Seguretat Social per sis mesos; Aquestes pagues són d'una quantitat fixa, normalment més baixa que el sou de la major part de les dones. Les dones que treballen en el sector privat poden transferir-li part del seu permís maternal al pare com a permís paternal, però és molt rar que açò succeïska.

Aquest informe conté els resultats d'un estudi sobre homes islandesos de permís per paternitat. L'estudi és part d'un projecte experimental, "Homes de Permís per Paternitat", dut a terme per iniciativa de la Comissió per a la Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Reykjavík. La investigació ha rebut finançament de la Unió Europea i forma part de l'IV Programa d'Igualtat de la UE. El projecte es va iniciar al desembre de 1996, quan, a través d'anuncis, es va demanar la participació d'homes, d'entre els empleats de l'Ajuntament de Reykjavík. Els participants havien de complir les següents condicions: havien d'estar treballant per a l'Ajuntament o en qualsevol organisme municipal, havien d'esperar una criatura entre els mesos de gener i fi de juny de 1997, i tenir una esposa treballant fora de casa que tinguera la intenció de tornar a treballar després del seu permís maternal. Cal esmentar que durant el període en el qual es va portar a terme l'estudi es va introduir a Islàndia el dret a dues setmanes de permís paternal, a gaudir en dates properes al naixement del bebé, per a tots els homes actius en el mercat laboral islandès.

Es van rebre tretze sol·licituds de participació. Dotze en complien totes les condicions requerides, i es van triar vuit. Els homes provenien de diferents entorns laborals. Si el personal funcionari municipal està classificat en dos grups, direcció/tècnic, en el qual els homes són majoria, i cultural/social, on les dones són majoria, sis dels homes pertanyien al primer grup i dos al segon. Aquestes proporcions són quasi representatius de les proporcions de funcionaris masculins en l'ajuntament. Dos participants esperaven el seu primer fill, quatre el segon (dels quals dos esperaven el primer fill d'una nova relació) i dues més el tercer. Les edats anaven dels 29 als 39 anys. El grup era representatiu d'una àmplia diversitat tant a nivell educatiu com en d'altres. Incloïa treballadors no especialitzats, tècnics i

comandaments intermedis i els seus nivells educatius oscil·laven des de l'escola primària a l'educació superior.

Tots els subjectes menys un tenien una esposa o companya que estava treballant a jornada completa a l'inici del programa. Algunes dones havien reduït la seua càrrega de treball segons s'acostava la fi de l'embaràs. Una dona estava cercant treball (després d'acabar els seus estudis i d'un permís maternal), sense èxit, abans de l'inici del projecte. Quatre de les parelles tenien nivells educatius similars; en dos el nivell educatiu de l'home era superior i en les altres dues eren les dones les qui tenien un nivell superior.

Aquest informe consta de sis capítols. El primer capítol tracta dels objectius i els mètodes. El segon exposa les visions teòriques i el marc conceptual aplicats en l'estudi. El tercer i quart capítols s'ocupen de les experiències i expectatives dels homes i de les seues dones. El cinquè tracta sobre les actituds dels companys i companyes de treball dels participants respecte del permís per paternitat. El capítol sis inclou un resum i les conclusions.

CAPÍTOL I

OBJECTIUS I MÈTODES

L'objectiu de l'estudi experimental "Homes de Permís per Paternitat" de la ciutat de Reykjavík es definia de la següent manera en la sol·licitud de fons a la Unió Europea:

1. Explorar l'interès dels homes en el permís per paternitat, i les condicions que s'adaptin millor a les seues necessitats. Estudiar l'efecte del permís per paternitat en el pare, en la seua pròpia imatge i a la seua relació amb la mare i el bebé. La divisió de responsabilitats en la llar, els rols de gènere i l'equitat també formarien part de l'avaluació.
2. Explorar les actituds i condicions en el lloc de treball, açò és, tant objectives com subjectives, que animen o desanimen als homes a una participació més completa en la família i quina es fa per a superar possibles obstacles. S'estudiarà l'efecte del permís per paternitat sobre les relacions del pare amb el seu lloc de treball i amb els seus superiors.

L'estudi utilitza entrevistes i diaris. L'ús de l'entrevista com a mètode d'investigació mereix una explicació més detallada. L'entrevista és un mètode qualitatiu que difereix totalment dels enfocaments quantitius. Aquests estan basats fonamentalment en valoracions numèriques d'algun tipus, les dades es presenten en forma d'estadístiques i són mètodes estadístics els quals s'utilitzen per a analitzar-los. És necessària una mostra molt àmplia, sovint amb l'objectiu de provar hipòtesi.

En els estudis que utilitzen mètodes qualitius l'objectiu és diferent. El nombre de subjectes és menor, sovint només entre deu i vint persones, i el propòsit és exploratori, per exemple per a desenvolupar teories o hipòtesis. El tema s'explora en major profunditat que en els estudis quantitius però l'aplicabilitat general dels resultats és menor.

Aquesta investigació estudia vuit individus i les seues famílies. És una mostra més aviat menuda per als estàndards dels estudis qualitius. No obstant això, açò es contraresta d'alguna manera per la profunditat aconseguida amb les diverses entrevistes i diaris. A causa del petit nombre de participants, no s'utilitzen pseudònims, com sol ocórrer en aquests casos. Els resultats es presenten només com anàlisis temàtiques.

Entrevistes

Quan es va realitzar la selecció, es va entrevistar a tots els sol·licitants que complien les condicions. Les entrevistes van durar entre mitja i una hora, i van ser gravades. Les entrevistes dels vuit homes escollits per a l'estudi es van usar en la investigació. A més, es van realitzar dues entrevistes més als homes, una al final del primer mes del permís, quan l'home i la dona estaven ambdós a casa, i l'altra al final del període

en el qual el pare va passar un mes sol a casa amb el bebé. Aquestes entrevistes van tenir una durada d'una hora de mitja.

També es van realitzar sengles entrevistes a l'esposa i al o la cap dels participants. Aquestes van ser entrevistes una mica més curtes que les dels homes. Les parelles van ser entrevistades per separat. Totes les entrevistes van ser gravades i transcrites. A més, quan va ser possible, hi hagué debats informals entre els companys i companyes de treball dels participants. Aquestes converses no van ser gravades. Totes les entrevistes amb els pares i les seues dones van ser gravades en el seu domicili, el que va contribuir a completar la imatge durant la discussió. Les entrevistes als o les caps i els debats amb els companys i companyes de treball van tenir lloc en el centre de treball dels participants; açò ens va donar una oportunitat de fer treball de camp, que admitim limitat.

Diaris

Els diaris tenien la forma de preguntes simples a les quals es demanava als participants que contestaren diàriament durant una setmana. Cada participant va completar un diari dues vegades –i uns pocs tres vegades- durant l'estudi. El diari tenia un doble propòsit: d'una banda, obligar el participant a concentrar-se en el tema i els animava a reflexionar sobre el que estaven fent. D'altra banda, donar-los l'oportunitat d'expressar-se d'una forma diferent a les entrevistes. Els diaris són un complement important a la informació aportada per les entrevistes. Mostren el que els homes tenien en ment durant els dies en qüestió i juguen un paper important en la imatge general que es dibuixa en aquest informe.

CAPÍTOL II

CONCEPTES I MARC TEÒRIC

Modernització i individualització

Les bases teòriques de l'estudi, que es tractaran en aquest capítol, es recolzen en dos conceptes clau relatius al desenvolupament social en un sentit ampli: la modernització i la individualització. El procés social anomenat acadèmicament modernització no consisteix solament en la industrialització, la urbanització i els nous mètodes de producció. També –d'una forma no menys important-, comporta un canvi dràstic en la divisió de les responsabilitats dins de la família, l'estatus de gènere i el paper dels individus en general⁹.

Amb la modernització, els llaços socials van començar a relaxar-se i la societat moderna va obrir el camí cap a una nova imatge de les persones sobre si mateixes. Les relacions entre els sexes es troben en un estat de convulsió. Homes i dones ja no tenen els seus llocs assignats basats en la tradició i el patriarcat. L'individu té una llibertat d'elecció respecte al seu paper en la societat que no ha existit mai. Els matrimonis són com més va menys depenents d'obligacions morals internes com la lleialtat i la solidaritat i es basen cada vegada més en nocions d'autonomia i llibertat individual. En la seua forma més extrema, el matrimoni és en aquest sentit una relació entre dos individus lliures i autònoms, una relació basada en les qualitats intrínseques de cada membre de la parella, que dura mentre dura¹⁰.

Aquestes descripcions són, per descomptat, simplificacions, i la realitat és més complexa. De fet, podem afirmar que tradició i modernitat interactuen en la vida diària de la gent. Els conceptes i les teories són eines per a acostar-nos a la realitat i explicar-la en algun grau. D'acord amb les teories de modernització i individualització, els matrimonis i les parelles de fet han de "negociar" certs aspectes de la seua existència. La pregunta que guia aquest estudi és com els homes i les dones s'acosten a la taula de negociació quant als permisos parentals, com negocien la divisió de responsabilitats dins i fora de la llar, la cura de la criatura i el treball domèstic.

Negociacions i l'estatus de la negociació

Què significa el concepte negociació en aquest context? Els i les acadèmiques que utilitzen el concepte negociació en els estudis de família ho fan en un sentit molt *ample*¹¹. Böjrnberg i Bäck-Wiklund, per exemple, defineixen la negociació com un procés en el qual se sospesen diversos interessos i necessitats dels membres de la

⁹ Beck 1986, Giddens 1991

¹⁰ Beck 1986, Giddens 1991

¹¹ El concepte de negociació no és totalment desconegut en les ciències socials. S'usa, per exemple, en teories d'interaccions simbòliques i en la teoria de l'elecció racional o teoria de l'intercanvi.

família. Aquestes necessitats -relacionades, per exemple, amb el gènere i l'edat dels individus- han de satisfer-se en unes condicions que els membres de la família reconeguen com justes, però també mantenint valors comuns, com la solidaritat familiar i l'autoritat del pare i la mare. Segons Böjrnberg i Bäck-Wiklund, el sistema de negociació familiar es manifesta en la vida diària com un flux constant de solucions a problemes pràctics. Aquestes solucions negociades a poc a poc es converteixen en rutines diàries, el que aplanava el camí per a establir uns estàndards i un marc d'interpretació aplicable a la resolució de futurs problemes¹². Altres acadèmics i acadèmiques donen un significat encara més ampli al concepte de negociació. Acadèmiques feministes han assenyalat el desequilibri de poder entre homes i dones, el que significa que els sexes se situen en llocs molt diferents a la taula de negociació¹³.

Què es negocia?

En la majoria dels estudis familiars d'aquest tipus s'assumeix que el marc de negociacions de la parella no només es abasta les tasques domèstiques; per exemple, qui escura, neteja o arreplega al xiquet o a la xiqueta de l'escola infantil, sinó també a temes menys tangibles. Hoschild distingeix entre atendre la casa d'una banda i d'altra portar a terme tasques distintes i visibles. Ella també assumeix que temes com els sentiments, l'amor, el sexe i la cura poden entrar en els patrons de negociació¹⁴.

Andersson inclou també altres temes i altres accions en el marc de negociació, com, per exemple, el temps, les relacions humanes, la definició de les relacions i dels esdeveniments passats. Açò significa, segons ell, que la nostra interpretació de fets passats i el significat que els atribuïm esdevé part de la nostra postura en la negociació¹⁵. Moxnes és de l'opinió que la postura en la negociació reflecteix, entre altres coses, quin significat li donem al matrimoni i la família en relació amb altres aspectes de la vida. Les seues conclusions indiquen que en general la família és més important per a les dones que per als homes¹⁶.

Les negociacions en aquest sentit s'ocupen de molts aspectes de la vida humana, que són per naturalesa diferents. Quan es discuteix sobre la justícia, sovint és difícil avaluar aquests actors en termes d'equitat. Com pot sospesar-se la reparació del cotxe que realitza ell amb la labor de criança que realitza ella? Hoschild ha assenyalat que sovint homes i dones interpreten la mateixa cosa de forma diferent. En el seu estudi, va observar que, per exemple, per a les dones pot ser un senyal del seu amor per elles que ell sacrifique les seues perspectives de carrera, mentre que l'home percep les cures de criança realitzats per ella com una confirmació que ella l'estima.

Holter i Aarseth mantenen que la caracterització de la família com un sistema de negociació és representatiu del canvi a un model de família amb dues persones

¹² Böjrnberg i Bäck-Wiklund 1990:56f. Veure també Bäck-Wiklund i Bergslen 1997

¹³ Ahrne i Roman 1997

¹⁴ Hoschild 1989

¹⁵ Andersson 1993

¹⁶ Moxnes 1990

proveïdores en lloc del model tradicional amb un sol proveïdor¹⁷. Açò està relacionat amb la modernització i la individualització que comentàvem abans, i la negociació pot veure's com un indicador de cuán lluny ha arribat la individualització.

Les i els acadèmics estan d'acord que “la negociació” és en rares ocasions una discussió formal que duga a un resultat clar, encara que aqueixos casos existeixen. En general la negociació pren una forma diferent, com a disputa, baralla, assetjament, comentaris, canvi d'actitud, silenci, etc. Les parts no veuen la seua relació com una negociació; això es reflecteix en el seu discurs i en l'elecció de les paraules. En algunes ocasions els punts de vista de la persona s'expressen obertament amb comentaris com, “ho admet” o “sabia que estava equivocat”. Però més habitualment cal llegir entre línies, o muntar un puzle de fragments per a fer-se una idea general.

Diferents “economies”

Lligar la vida interna de la família a negociacions desperta inevitablement idees de freda racionalitat i pur negoci. No és una sorpresa que es produísca aquesta associació d'idees. Gary Becker, premi Nobel d'Economia, ha anat més lluny que la majoria a l'hora d'investigar la funció i les relacions familiars des d'un punt de vista econòmic¹⁸. En aquest marc considera que les accions de la gent estan guiades per la seua tendència a maximitzar els interessos propis. El punt de vista de Becker és que la família com a unitat no és una excepció, encara que reconeix que aquest enfocament és insuficient. Recalca la necessitat d'un cert altruisme al si familiar, encara que solament siga per supervivència. Aquest altruisme, de totes formes, quasi sempre serveix a l'interès personal, és a dir, a l'individu li *beneficia* ser altruista i per aquest motiu l'altruisme està també fermament arrelat en l'utilitarisme.

En el passat, des de l'àmbit acadèmic s'aplicava un doble enfocament a la interpretació de la vida laboral i la vida familiar. Es creia que la vida laboral s'ajustava a les regles del mercat i els negocis, mentre que la cura i els llaços emocionals eren els principis que guiaven la vida familiar¹⁹. L'ús del concepte de negociació dins de l'àmbit familiar és un signe que aquesta dualitat s'ha trastocat. Avui es creu que la cura i la lleialtat poden caracteritzar també en algun grau els comportaments en l'entorn laboral i que el patró de comunicació dins de les famílies pot estar tenyit d'idees d'algun tipus de comerç o intercanvi²⁰.

Però quins són les premisses de les negociacions? Quina és la seua economia? Hoschield comenta que les parelles negocien donar i rebre regals dins d'un sistema que ella anomena l'economia de la gratitud. El que es considera o no com un “regal” és variable, i depèn de com la parella definisca el seu estatus de negociació. Un home amb idees tradicionals sobre el seu rol de gènere pot considerar un regal, és a

¹⁷ Holler i Aarselh 1993

¹⁸ Becker 1993

¹⁹ Aquest dualisme es pot rastrejar tan lluny en el passat com en les obres d'Adam Smith al final del segle XVII (veure per exemple Coase 1976, referenciat en Björnberg i Kollind 1995). El dualisme ha aparegut de molt diferents formes en la sociologia, potser en l'obra de Ferdinand Tönnies “Gemeinschaft” – “Gesellschaft” com una de les més famoses.

²⁰ Veure per exemple Hirschman 1970, Zelnerberg 1984 i Hobson 1990

dir, un acte de generositat, “permetre” a la seua esposa treballar fora de casa. Un home amb principis igualitaris pot, per la seua banda, interpretar que la seua esposa treballa fora de casa com si estiguera fent una mica per ell. Un regal en la ment d'una persona no cal que ho siga en la ment d'una altra. El mateix s'aplica a la gratitud i a quan aquesta es requereix. Una dona que s'ocupa de més de la meitat del treball domèstic pot sentir-se agraïda si el seu marit es responsabilitza de més tasques en la casa que altres homes de la seua edat, en el seu grup d'iguals. Els “béns” que s'intercanvien en aquesta economia són de naturalesa tan diversa com el treball domèstic, les emocions, l'amor, el sexe i la cura. El que fa que el comerç en aquesta economia siga difícil és que els béns no són comparables²¹.

Altres acadèmics i acadèmiques han utilitzat altres conceptes, però la idea bàsica és en general la mateixa. Kauffman esmenta dos sistemes contraris, l'economia del deute i l'economia del regal, com a part indissoluble del matrimoni. Açò pot observar-se de la següent manera: l'economia del regal predomina quan el matrimoni està en harmonia, però l'economia del deute apareix quan hi ha conflictes. Moxnes veu la negociació com un procés complex. Ho descriu com un joc del qual formen part l'amor, la lògica del regal, el deute i la compensació²².

Hi ha molts indicadors de què les premisses de la negociació canvien quan una parella sense descendència es converteix en una família [amb descendents]. La investigació de Moxnes i Kauffman mostra que les parelles viuen en condicions d'igualtat fins que naixen els seus fills i filles. Holter i Aarseth es mostren d'acord. Creuen que el llenguatge de la negociació no és suficient per a explicar les relacions dins de la família després del naixement d'una criatura, per tal com açò comporta un canvi dràstic de la unitat familiar. Ja no és possible que ambdues parts es guien pels seus interessos i benefici personal, perquè s'ha creat una nova esfera al si de la família, un nucli dur que requereix una forma de comunicació diferent a la de l'intercanvi.

La posició central de la dona

Holter i Aarseth intenten veure el món familiar a través dels ulls masculins. Remarquen que la passivitat dels homes dins la llar és una complexa interacció entre l'esfera d'influència femenina i la manca de poder dels homes. D'alguna manera la família “naix” amb el naixement de la criatura. A causa de la seua relació amb el bebé, és la mare qui obté un enteniment de les regles a aplicar en aquesta nova esfera, el nucli més dur de la família. Holter i Aarseth veu la relació mare-fill o filla com una excepció lògica o una ruptura de les regles de la modernització i individualització descrites abans. Aquesta unitat és immune a l'intercanvi, pertany de fet a una forma de comunicació diferent, la lògica del regal, de la qual l'home queda exclòs.

El lloc de la dona en el nucli dur de la família li confereix una posició central en la llar. Les seues accions ja no es refereixen als seus interessos com a un individu autònom: a partir d'ara ella representa la totalitat. Ella situa els interessos de la resta

²¹ Ací, per “un bé” entenem tant entitats qualitatives com quantitatives o, en altres paraules, subjectives i objectives

²² Kauffman 1992, referenciat en Björnberg 1992

de la família per sobre dels seus propis, cerca adaptar i coordinar els interessos individuals i manté units aquells factors que d'altra manera es dividirien en les parts que la componen, igual que un bon govern aspira a guiar-se pels interessos del conjunt. La influència de les dones en la llar es basa en aquesta perspectiva o “enfocament holístic” de la mare²³.

Si ho expressem en termes senzills, es pot dir que la mare crea la llar, ella el dota de vida i d'atmosfera familiar. També hem introduït en el nucli dur de la família el patró de comunicació, regal lògic, la qual cosa s'oposa a les regles comercials del mercat. La mare gestiona aquest nucli dur i es converteix en l'especialista en aquestes relacions. Ella “dóna”, per exemple, en forma de cura, amor i alimentació. Els regals són incondicionals, sense expectatives de reciprocitat. Mentre no hi ha demandes, el regal és encara la font d'influència de la mare. Qui dona gana influència, li “pertany” una mica de qui rep el regal, col·loca l'altra persona sota una obligació, com diu el refrany “és de ben nascuts ser agraïts”.

Així, el regal no és la cosa pura i incondicional que tendim a creure. Els i les acadèmiques han debatut sobre les relacions comercials ocultes dels regals i l'expectativa o demanda de reciprocitat que comporten. S'ha interpretat que el regal comporta una relació de poder i desequilibri, implicant deute i dependència, que les persones no reconeixen, presentant-lo com a gratitud i submissió²⁴.

A pesar d'aquestes condicions, nosaltres mantenim la idea que la lògica del regal en el nucli dur de la família és de naturalesa diferent a les regles del mercat i de l'individualisme en la societat. Rebutgem la idea que el regal es pugui reduir per complet al concepte d'intercanvi. El concepte de regal ha conformat una nova visió de les relacions de gènere en el context familiar i, no menys important, ha contribuït al nostre coneixement dels obstacles que dificulten que els homes tinguin una major participació en la família.

Les descripcions anteriors s'han exagerat, per supòsit, amb l'objecte d'explicar el nucli de les idees a debat. Molts homes moderns prenen part en la creació del nucli dur de la casa i es regeixen per la lògica del regal i, a més, l'estructura familiar està experimentant grans canvis, com s'ha vist en l'exposició prèvia sobre la modernització i la individualització. Podem considerar-nos participants en un gran procés de canvi, on valors vells i nous entren en conflicte. Però, abans de continuar, considerem algunes investigacions recents sobre els homes.

Els homes com a pares i membres de la família

Els homes i la masculinitat són nous objectes d'investigació, principalment els homes com a pares i membres de la família. Molts factors, alhora socials i psicològics, contribueixen a explicar i mantenir la limitada participació dels homes en la família, encara que hi ha molts indicadors que [aquesta] està augmentant. En aquest debat tractem d'evitar la visió dels homes com un sol grup homogeni. Homes i dones són individus complexos amb necessitats i desitjos diferents. No obstant això tractem de destriar models i tendències.

²³ Halter i Aarseth 1993, ch. 5 i Holter 1997

²⁴ Mauss 1970, Goldner 1975, veure el debat en Holler 1997:562ff

Les dones han vingut demanant des de fa temps als homes que estiguen més presents en la vida familiar, i aquesta petició ha obtingut una resposta sincera en la ment de molts homes, sobretot pel que fa a la cura i criança de la prole. Un obstacle en el seu camí és l'absència de models de paternitat responsable a seguir. Molts homes dubten i necessiten gestionar la imatge que tenen del seu propi pare, i de la seua relació amb ell per tal d'assumir el paper de la paternitat. Repetir el model del seu pare, o canviar-lo, i fer balanç del model patern, són aspectes que, conscient o inconscientment, es troben en conflicte en la ment dels homes²⁵. Hi ha una visió segons la qual les persones no poden anar més enllà en generositat i cura del que han après per la seua pròpia educació²⁶. Està clar, no obstant això, que poden fer-se canvis, i és important entendre les forces que els fan possibles, i promoure'ls.

Molts estudis sobre pares s'han centrat en els models de relació amb els seus fills i filles, i les diferències en la forma que els sexes passen el temps amb la seua prole. El model més comú sembla ser que la mare cobrix els aspectes d'amor i cura, mentre que el pare s'inclina més a assumir el paper de company de jocs²⁷. És habitual que el pare compartisca una afició amb el seu fill o filla, com per exemple algun tipus d'esport. Moxnes sosté que en certs grups d'homes la seua relació amb la seua prole consisteix principalment en iniciar-la en les seues pròpies aficions, com la pesca o el futbol²⁸. Hi ha molts indicadors de què els homes que s'han pres el permís per paternitat, i han assumit així una responsabilitat directa i individual envers els seus fills i filles, desenvolupen un model de relació diferent de la descrita més amunt, i assumeixen responsabilitats generals habitualment assumides per les dones²⁹.

Amb la intenció de crear una imatge precisa dels homes com a pares i membres de la família, Holter i Aarseth divideixen als homes en quatre grups³⁰. Un és l'home just. Creu que hi ha tasques que han de realitzar-se i assumeix la seua part de les responsabilitats perquè no seria just deixar-li-les totes a la dona. Aprèn a realitzar les tasques però la participació en la família no li satisfà i no eleva la seua autoimagen. Les paraules clau d'aplicació a aquest home són deure, menjar precuinat i menjar en llanda.

Dos grups més són ambivalents. Un pot ser anomenat l'elogiador de la família. Ensalça la família, però de fet la infravalora, perquè la seua contribució és més de paraula que d'obra. Família i treball són dos mons separats i no intenta coordinar-los. A l'altre grup podria anomenar-se el del professional de carrera "amable". Veu a la seua família com una sort d'annex al seu treball, la família com un mitjà per a ampliar les seues pròpies perspectives. Troba que els valors "amables" de la família són desitjables en la mesura que desenvolupen aspectes del seu caràcter, i habilitats socials, que li seran útils en el treball. Està menys interessat en les tasques

²⁵ Johansson 1998

²⁶ Veure Júlíusdóttir 1997, per a una exposició sobre la teoria de les lleialtats invisibles en les famílies de Boszormenyi-Nagy.

²⁷ Lewis i O'Brian 1987, Hyvönen 1993

²⁸ Moxnes 1992:214. Aquest grup és d'un 13 % de tots els homes d'un estudi realitzat per Moxnes en Noruega a la fi de la dècada de 1980

²⁹ Hwang 1993, Ahrne i Roman 1997:82

³⁰ Holler i Aarselh 1993

de la llar.

El quart grup és l'home cuidador. Per a ell la família és un valor per se. És una font autònoma de autoimagen. La contribució de l'home no es limita a cura de la prole, també hi ha un sentit d'atenció a factors menuts, menys obvis, com ara un ambient agradable i de casa. L'home assumeix el poder de definició, cuina amb cura, fa pa, conrea plantes en cossiols i fa tot allò del que l'elogiador solament en parla.

El propòsit de Holter i Aarseth en aquest debat, i de tot l'exposat abans, és donar-li forma als sentiments i les experiències dels homes. La seua interpretació és que els homes no troben espai per a si mateixos en aquest territori maternal. Un exemple menut però il·luminador d'açò és la mandra de molts homes en la llar, que ells diuen està en extrema contradicció amb la seua diligència i interès en el treball i en altres àmbits. La seua [dels homes] explicació és que la mandra és la resposta (inconscient) dels homes a la seua manca de poder: "és millor ser mandrós que estar oprimat".

Açò es revela més clarament si es contrasten els arguments de Holter i Aarseth amb els de Hoschild, que en aquest tema són oposats. Ella [Hoschild] dóna exemples d'homes que eviten les tasques domèstiques que els semblen tedioses amb estratègies de resistència. Aquestes impliquen, per exemple, al·legar ignorància o incompetència. Fer una tasca mal o a contracor són exemples d'això³¹. El debat sobre qui fa la bugada és un clàssic. Hi ha casos d'homes que diuen que no fan la bugada perquè no saben com funciona la llavadora, fins i tot quan els mateixos homes porten a terme tasques d'alta qualificació en el seu treball, i fins i tot poden haver après a pilotar avions sense cap dificultat.

En l'anàlisi de les entrevistes que exposem a continuació, examinem la interacció d'aquests factors. D'una banda, la posició central de la mare, i les actituds d'ambdós sexes cap al nucli familiar. De l'altra, com les solucions negociades i les diferents economies influeixen en la vida diària dels participants en el projecte.

Divisió de responsabilitats - La dinàmica interna de la vida familiar

Hi ha una llarga tradició en l'estudi de la divisió de responsabilitats dins les famílies. Ací considerem la divisió de responsabilitats amb l'ànim de trobar punt de partida per a l'estudi de la família. Com veurem en més detall més endavant, la divisió de responsabilitats en la llar afecta la percepció i l'experiència dels homes durant el permís de paternitat i també la forma en la qual la parella es relaciona, les seues solucions negociades i el seu grau de reciprocitat. I no és possible debatre sobre el canvi o el desenvolupament dels sexes si no podem especificar des d'on es produeix el canvi i cap a on es dirigeix. En els estudis de família, la divisió de responsabilitats rarament s'estudia en un sentit objectiu, sinó més aviat la forma en què les persones veuen la divisió de responsabilitats. Les parelles ofereixen sovint informació contradictòria: per exemple, ambdós diuen ocupar-se de la major part de la bugada i de la cuina. Normalment no s'intenta comprovar la veritat d'aquestes afirmacions; això requeriria un estudi precís de temps i operacions. En aquest estudi volem examinar la *informació* subministrada per la parella i les possibles incoherències,

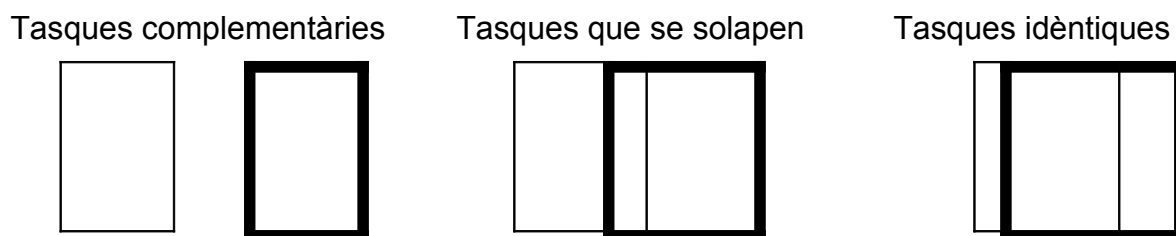
³¹ Hoschild 1989:71, 201ff

tant si les seues expectatives acaben en conflicte i confrontació com si acaben en compromís, i com justifiquen els seus punts de vista. En altres paraules, com defineixen el seu “estatus de negociació”.

Tres tipus de divisió de responsabilitats

En aquest estudi tindrem en compte tres formes de divisió de responsabilitats en la llar; quan la parella realitza a) tasques complementàries, b) tasques que se solapen, i c) tasques idèntiques. Açò s'aplica, d'una banda, a la cura de la prole i, d'una altra, a les tres àrees principals del funcionament d'una casa moderna - pel que fa a ocupació de temps i destreses: la cuina, la bugada i la neteja³².

Fig. 1 Divisió de responsabilitats en la llar, segons la parella realitze tasques complementàries, tasques que se solapen o tasques idèntiques.



En els casos en què les tasques són *complementàries*, cada membre de la parella es responsabilitza en principi de diferents coses. Les seues responsabilitats estan d'acord amb els rols de gènere tradicionals i la dona es fa càrrec de la major part de les tasques de la llar. Açò, per descomptat, no significa que ambdós visquen en mons totalment separats; ell pot ajudar escurant o banyant els xiquets i xiquetes, però la divisió és la tradicional i ambdós sexes presenten aquesta imatge.

En el cas de tasques que *se solapen*, ambdues parts tenen responsabilitats en les tasques esmentades abans (la bugada, la cuina, la neteja i la cura de les criatures) que comparteixen, però, alhora, cadascun té un considerable grup de tasques que gestiona de forma individual. Normalment, els homes realitzen treballs tècnics i de manteniment mentre les dones fan la bugada. Aquest és el grup més gran, amb grans variacions internes difícils d'exposar breument.

Els casos en què les tasques realitzades són *idèntiques*, la parella comparteix la major part de les responsabilitats relatives a les criatures i a la llar, però generalment conserven una menuda part en exclusiva. Aquesta part no concorda necessàriament amb els rols tradicionals de gènere. En els tres casos hi ha una tendència dels homes a fer-se càrrec de tasques concretes, mentre les dones mantenen la responsabilitat global. La divisió de les responsabilitats és debatuda obertament o part d'un acord tàcit. En ambdós casos s'assumeix que les negociacions parteixen

³² Els conceptes usats ací estan influïts pels enfocaments d'altres autors, especialment Hoschield 1989, qui classifica les famílies en igualitàries, tradicionals i transicionals, però també Roman 1994, i Ahne i Roman 1997, que assumeixen quatre tipus de divisions del treball entre els cònjuges en una escala de tradicional a igualitària.

de determinades "línies de combat", normalment inconscients. Si diem que l'home modern està generalment "movent-se cap a l'interior de la família", es pot afirmar sense excessiu rigor que el moviment és des de la esquerra a dreta del diagrama de la Fig. 1, ja que sembla que el model de l'esquerra va camí de desaparèixer. Però no hi ha raó per a veure aquesta tendència com inevitable³³.

De les vuit famílies estudiades, agrupades *a grosso modo*, la meitat (quatre parelles) tenien tasques solapades, *un quart* (dos parelles) tenien tasques complementàries i l'altre *quart* (dos parelles), tasques idèntiques³⁴. Com indicàvem abans, no és una qüestió d'avaluar la contribució realitzada per cada membre de la parella en termes de temps, sinó les seues idees respecte al seu propi estatus en relació amb la seua esposa i la seua família. La qüestió principal ací és com s'ha arribat al model de divisió de responsabilitats, per exemple, si la parella està satisfeta amb ella, si la col·laboració de l'home és resultat de la pressió de l'esposa o si el pare desitja anar més enllà del que la seua dona li permetria.

Alguns acadèmics i acadèmiques mantenen diferents punts de vista respecte a aquest tema. Moltes expertes han posat l'èmfasi en el desequilibri de poder entre els gèneres, i han mostrat que el poder dels homes sobre les dones no és menor en el context de la vida privada i la família. La teoria de l'acadèmica noruega Haavind sobre la submissió oculta de les dones assumeix, per exemple, que les relacions en la parella són, en un alt grau, relacions de poder, en les quals ambdós col·laboren per a ocultar la subjecció de la dona. Hoschild sosté un punt de vista similar, afirmant que la major part de les parelles són igualitàries en teoria però no en la pràctica i que una part considerable de la interacció en les parelles consisteix a ocultar la desigualtat, o a administrar la tensió³⁵.

D'altra banda, la perspectiva adoptada en la investigació sobre els homes ha remarcat generalment el poder de les dones en la interpretació i la definició del món familiar. Ingólfur V. Gíslason, per exemple, afirma que, en el seu sondeig mitjançant entrevistes sobre els homes d'Islàndia, aquests són generalment igualitaris, però ensopeguen amb "parets de cristall" construïdes en la llar per les dones³⁶. Avui dia, està desapareixent la idea que aquestes realitats es puguen resumir en termes simples; per exemple, que les dones estan sotmeses al poder dels homes, o que l'absència dels homes de la vida dels seus fills i filles és el resultat de què les dones -conscientment o inconscient- els exclouen sistemàticament³⁷. El debat en aquest tema s'està fent cada vegada més ric.

³³ Es també una simplificació considerar el patró de la dreta com el més "igualitari" i el patró del mig com un estat de coses transitori, segons suggereix el concepte "transitori" de Hoschild.

³⁴ "Si realitzem una comparació *a grosso modo* d'aquest patró amb els resultats d'un recent estudi suec, es pot observar que, en el nostre estudi, hi ha més parelles que tenen tasques idèntiques que en l'estudi suec." Veure Ahrne i Roman 1997:30.

³⁵ Haavind 1985. Hoschild 1989. Veure també Moxnes 1992.

³⁶ Gíslason 1997:19

³⁷ Veure per exemple Benaux i Delcroix 1992.

CAPÍTOL III

ELS HOMES EN PERMÍS DE PATERNITAT

Les expectatives dels homes

L'embaràs i el naixement han pertangut tradicionalment al “món femení”, al que solament recentment estan començant a accedir els homes. Però quines eren les expectatives dels homes abans que s'embarcaren en el seu viatge cap a aquest món? La investigació de Ingólfur V. Gíslason demostra que és habitual que els homes es prenguen uns dies de permís del treball en al voltant del naixement de la criatura³⁸. Molts dels homes d'aquest estudi havien decidit prendre's aquests dies lliures entorn del naixement, independentment de la seua participació en l'estudi. Sembla clar que hi ha grans esperances.

La relació amb la criatura era el primer que tenien en ment els homes a l'inici del projecte. Un d'ells esperava conscientment compensar les coses que sentia haver-se perdut al prendre un “permís de paternitat tardà” amb un bebé anterior. Un altre descrivia l'avantatge de la mare amb una criatura anterior i esperava participar “des del principi” aquesta vegada. Un dels homes sense descendència declarava que no tenia ni idea del que s'esperava d'ell, però que ho veia “com una oportunitat ideal de veure què puc fer”. És interessant que els homes que havien tingut una relació fracassada a les esquenes i amb un fill o filla d'aquesta relació, posaren gran èmfasi que el permís per paternitat enforteix els llaços familiars. En alguns casos, els homes argumentaven des del principi de justícia quan se'ls preguntava per les seues expectatives, i consideraven natural i just per a una parella dividir el permís per maternitat. Aquells que havien viscut a Escandinàvia ho interpretaven en termes de la seua experiència allí.

La investigació ha demostrat que reculades professionals tals com la fallida o l'atur, o desgràcies personals com malalties, són sovint raons per les quals els homes recapitulen i es giren cap a la família³⁹. En aquest estudi hi ha casos de malalties sobtades i llargues absències del treball que han dut a una reevaluació, i han fet que l'home en qüestió estiga “llest” per a coses que tenien poca importància per a ell quan van nàixer els seus anteriors fills i filles.

Divisió de responsabilitats - Qui fa què?

Abans de continuar, fem-li una ullada atenta al paisatge de la divisió de responsabilitats en les vuit parelles. El propòsit d'açò és, com esmentavem abans, trobar un punt de partida per al debat sobre el permís per paternitat, perquè la divisió de responsabilitats i *l'actitud cap al treball domèstic* tenyeixen l'experiència del permís paternal. És interessant que poques persones es troben completament a gust discutint sobre la divisió de responsabilitats en la llar. “No ens podem preocupar de

³⁸ Gíslason 1997:25

³⁹ Andersson 1993

sospesar la nostra contribució a cadascuna de les tasques”, era un dels comentaris que es van fer, que il·lustra la reticència a debatre aquests assumptes. Açò encaixa amb la idea del sistema de negociació exposat abans. De fet és contrari a la més íntima naturalesa del matrimoni i la família admetre obertament que es porten a terme intercanvis i tractes. No obstant això, pot haver conflicte o descontentament en una de les parts, el que pot ser sovint atribuïble al fet que l'intercanvi està desequilibrat en perjudici d'ell o ella. Un altre punt interessant és que alguns homes reconeixen haver fet més a casa “en el passat”, al principi de la relació, però que s'han relaxat, el que concorda amb els estudis que esmentavem abans.

Ja hem esmentat que en el cas de la meitat de les parelles, aquestes compartien algunes tasques, dues tenien tasques complementàries i les dues restants realitzaven tasques idèntiques. Donat el menut nombre de parelles, les diferents estructures familiars no s'analitzaran com a tals; en lloc d'això considerarem els camps de responsabilitat i com es divideixen les tasques. Per a explicar-lo, hem d'establir que ací hem dividit el nucli familiar en unitats separades. El nucli no pot de cap manera simplificar-se en aquestes unitats, perquè ací s'aplica la regla que el conjunt és major que la suma de les seues parts. El següent diagrama mostra com la cuina, la bugada i la neteja es divideixen entre la parella. La taula mostra si l'home, la dona o ambdós són els principals responsables de cada tasca.

Fig. 2 Qui fa què: cuinar, rentar, netejar.

	Cuinar	Fer la bugada	Netejar
Home	II		
Dona	IIII	IIII	I
Ambdós	II	IIII	IIIIII
Total	8	8	8

Cuinar

Veiem que dos homes són responsables quasi en exclusiva de cuinar, i que cap altra tasca és del domini masculí en exclusiva. Aquests dos homes gaudeixen cuinant i les seues esposes han “intercanviat” les tasques. En un cas una s'ha quedat amb la neteja encara que no n'està contenta. No s'ha discutit, “simplement ocorre” perquè l'home és un bon cuiner. En l'altre cas, la dona fa la bugada “en canvi de què” l'home cuine. Aquest home diu el següent sobre cuinar:

- ***T'agrada cuinar?***
- *Si, té certa... puc fer que m'agrade. Però no sempre...*
- ***Què és satisfactori de cuinar? És creatiu?***
- *Bé, no ho sé. Potser alguna cosa semblant... Crec que si pots fer que una cosa com cuinar siga satisfactori és perquè estàs fent alguna cosa en el teu cap... en el meu cas algun tipus de cultura o alguna cosa així, vull dir, el menjar és diferent en cada país, una cosa que tu fas. Vull dir que és un poc difícil passar l'aspiradora amb estil, saps? (riu), és una espècie*

d'alleugeriment.

Quatre dones són responsables en solitari de cuinar. A l'espòs d'una d'elles li agradaria cuinar més, doncs està interessat en el menjar i està subscrit a un club de receptes de cuina. Diu que cuinar li pren molt temps i, com arriba més tard a casa, normalment cuina la seua dona. A més "ella és molt millor cuinera". Ell, a canvi, escura. Aquest home gaudeix molt cuinant per al seu bebé quan es queda sol en el seu permís de paternitat. Dos dels homes van dir obertament que tenien poc interès a cuinar:

- ... *potser és que tenim establert que jo escurc, potser ella cuina, si és una mica complicat... però si és una mica simple jo puc fer-ho, puc cuinar.*
- **Vols dir que només saps fer coses simples?**
- *Si, ho admet, no m'ha interessat mai cuinar.*
- **Esteu ambdós a gust amb això?**
- *Sí, sí. Jo ho estic, almenys...*
- **I ella?**
- *Habitualment... sí, sí. Potser no sempre.*
-
- **Però, ho trobes avorrit?**
- *No, realment no. Cuinar i això està bé. Sóc un principiant, per descomptat. La bugada, d'altra banda, no puc amb ella, simplement no puc.*
- **Però cuinar i tot això, t'has acostumat?**
- *Si, un poc... però no m'ha agradat.*
- **Ho trobes avorrit?**
- *No. Realment no és per mi (...) vaig arribar a un petit pacte amb ella quan vaig dir que cuinaria els dissabtes. Això va trencar una barrera. (...) ... ella mai no hauria pensat que jo faria això. Per tant li vaig dir que ho faria els caps de setmana, i que ella ho faria els dies de diari. Ella va estar d'acord, llavors vaig afegir que no volia conflictes amb qui feia la bugada. Ella va estar d'acord.*

En una cita posterior veiem a un home que troba la forma d'eixir-se dels rols tradicionals masculins. Té, encara, poc interès en les tasques de la llar. Açò el col·loca en una forta posició de negociació, perquè ell solament ha de fer un menut gest perquè la seua esposa ho perceba com una gran victòria. Ell cuina els dissabtes, a canvi que ella cuine la resta de la setmana, i fa la bugada. L'esposa pot estar agraïda que ell estiga fent més que abans.

Escurar es debat menys que cuinar. La major part de les parelles tenien escuraplats. Els homes que s'ocupaven en major mesura de la cuina també escuraven. Quan la dona cuina, sovint l'home arreplega després. Altres parelles comparteixen la tasca d'arreplegar després dels menjars. Amb una excepció, la pauta sembla ser que quan els homes no cuinen, no volen fer-ho.

Fer la bugada

Com es mostra en la Fig. 2, cap home es responsabilitza en exclusiva de la bugada. En la meitat de les parelles és la dona qui realitza la major part de la bugada, mentre l'altra meitat de les parelles comparteixen la tasca. Fins i tot en aquests casos la dona té la responsabilitat general. Els conflictes en la parella per la bugada semblen ser molt comuns, per exemple les parelles rarament estan d'acord sobre qui fa més. Tampoc es posen d'acord respecte a les formes de fer-la.

Un exemple d'açò és la dona que està molesta perquè l'home deixa massa temps la roba estesa en la cambra de la bugaderia compartida amb altres pisos. En un altre cas, en el qual la dona s'ocupa de la bugada, l'home crítica els seus mètodes, li diu que posa massa llavadores cada dia rentant molt poca roba cada vegada. Un home no se sent "a gust" fent la bugada, com hem dit abans. Però hi ha també casos d'homes que es prenen el permís de paternitat i es muden a una nova casa que acaben responsabilitzant-se més del rentat de la roba que abans. A continuació dues explicacions per a no fer la bugada:

– ***Per què no fas la bugada?***

– *Bé, és...*

– ***Ella no et deixaria?***

– *No, és... no estic interessat, no m'interessa, sap?... ho preferisc així. Potser ella també ho vol així, mai està contenta amb mi perquè no sé com doblegar la roba. Tampoc no em preocupa aprendre.*

– *El que fa ella exclusivament és la bugada. Es queixa que m'he escaquejat de la bugada. I té raó.*

– ***Però per què fas això? No saps com funciona la llavadora?***

– *Sí, sí. Sé posar el sabó en la llavadora. Aqueixa és la part fàcil, per descomptat, (riu)... [...] Saps?, no estàs acostumat a la rutina, no comproves com va la bugada en la llavadora. És més que, si agafes alguna roba i veus que està bruta, el poses en la rentadora. Ella s'ha ocupat sempre molt més d'això. Jo em quede per ací, aliè a la màquina, encara que arreplegue la bugada si s'escau. Però no és una rutina per a mi, per a res.*

L'home que parla al final explica més tard en l'entrevista que la seua incapacitat amb repassar la roba de les criatures, i el domini de la seua esposa en aquest camp, és el resultat natural de no fer la bugada. La imatge general és que les parelles comparteixen molt més la bugada que la cuina. No obstant això, la dona és habitualment la supervisora.

Netejar

Com es veu en la figura 2, totes les parelles menys una comparteixen la neteja. No obstant això, les dones estan generalment en una posició clarament de supervisió. Els conflictes directes respecte a la neteja són més comunes que sobre la bugada,

però sovint hi ha una irritació mig amagada d'una de les parts. En un cas la dona s'ocupa de la major part de la neteja, i la cuina és responsabilitat de l'home. Ells "no poden molestar-se" en discutir sobre la neteja, però la irritació de la dona aflora de tant en tant.

Tenen l'acord tàcit que quan coincideixen a casa, ell es responsabilitza més de les criatures, mentre que ella s'ocupa de les tasques casolanes.

- *Bé (la meua esposa) fa la neteja... com el bany, normalment...*
- ***Això és perquè ella està més pendent d'això o per què?***
- *No, no. És només que ella és més diligent.*

Hi ha diversos factors interessants relatius a la neteja. Moltes de les parelles estan d'acord que el "llindar de la brutícia" de la dona és més baix que els dels homes, i en conseqüència, ella s'ocupa del paper de supervisor. Però és excepcional que la dona vulga realitzar aquest paper. Açò s'aplicaria només a una parella, en la qual ambdós accepten el poder definitiu de la dona. Les següents cites mostren com les perspectives de la dona poden ser *expressades de forma diferent*. La primera cita mostra una descripció objectiva, la segona un home que ha adoptat els estàndards de la dona, la tercera un home que es resisteix.

- *Em fa la sensació que ella té una millor perspectiva de certes coses, potser netejar, etc., encara que pot ser que ella no realitzi tota la neteja (...) Vull dir, és poc probable que jo recorde regar les flors, o no me'n recorde tan sovint de netejar el bany, i això. Però clar, ella no té molt temps per a fer aqueixa classe de coses. Ha d'ésser quan tenim temps: quan arribe a casa ho fem.*

- *Bé, després de dos o tres dies has de netejar.*
- ***T'adónes tu sol?***
- *Al principi no m'adonava i això la posava dels nervis. Ella estava a casa i veia la pols, després arribava jo a les quatre i*
- ***Però la pols et molestava?***
- *Em molesta acumular pelusa... acabes sabent els llocs on s'acumula la pelusa.*
- ***Quan estàs a casa veus els mateixos flocs de pols que ella? No creus que exagera?***
- *Abans ho pensava.*
- ***Quan passaves menys temps a casa?***
- *Sí, però ja no, i ara que passe tant de temps en el sòl jugant amb la meua filla (...)*

Al principi, quan jo treballava, em semblava que era suficient fer-ho una vegada a la setmana. Però això va canviar quan vaig començar a passar més temps envoltat de pols.

- **Heu discutit [la divisió de responsabilitats] o és una mica que s'ha desenvolupat així?**
- *Sí, simplement s'ha desenvolupat així. Tractem de discutir-ho el menys possible.*
- **Ah, per què? No hi ha res que discutir?**
- *No, ja saps... Només passa. Em sol renyar sovint per això.*
- **Et renya, no?**
- *Sí-í...*
- **Estàs d'acord?**
- *Sí, sí... (...) però he canviat...*
- **Com?**
- *D'aquesta forma, faig més. No feia res.*

Una altra pauta comuna és que certes tasques “pertanguen” a cadascun dels membres de la parella. El típic és que els homes netegen el sòl, mentre la dona neteja la pols i arreplega. La raó per la qual els homes són responsables dels sòls pot ser perquè la dona està malament de l'esquena o perquè és “natural” atès que ella cuina i fa la bugada. La contribució de l'home és normalment un assumpte de tasques específiques, com fregar el sòl i de vegades netejar el bany. Les dones són més a sovint les responsables d'arreplegar. La qual cosa els sembla una tasca invisible i sense fi.

- *Els banys són de la meua competència, els faig regularment. A més... també netege el sòl, no em duu molt temps. Li assigne un quart d'hora; com a molt, mitja hora.*

Les accions i interaccions de la gent són sovint part d'un model més ampli, encara que la major part de la gent es considera única. Si apliquem açò al que hem dit abans de la posició central de les dones i la falta de poder dels homes en la llar, veiem un exemple de l'absència d'iniciativa i de poder dels homes que descriuen Holster i Aarseth, com en el cas de l'home que volia cuinar però al que li mancava temps i confiança, excepte quan estava sol amb la seua filla. Un exemple del poder inequívoc de definició de les dones es veu en l'home que accepta, i de fet adopta, la definició d'ella de quan les coses estan netes.

Però també apreciem estratègies de resistència. Un home admet amb franquesa que pot reivindicar ignorància amb la bugada. Un altre no vol aprendre a doblegar la roba. Parlar dels “estàndards de brutícia” o del “llindar de porqueria” pot veure's també com un exemple d'evasió. “No veure” és una tàctica sòlida, perquè absol a la persona que no veu de prendre la iniciativa. No hi ha, per descomptat, una regla d'or sobre amb quina freqüència ha de netejar-se una llar moderna, però sembla que hi ha un “consens” entre la majoria de les persones amb qui hem parlat que les dones són qui fixen els estàndards. Si ella no ho diu, no es neteja.

Quan s'examinen els models de divisió de responsabilitats sembla clar que els homes juguen un paper considerable en el treball domèstic. Però la seua contribució sembla, amb poques excepcions, estar en els camps que ells mateixos trien. Als qui

els agrada cuinar, cuinen. En altres camps són més renuentes, “intercanvien” tasques, o esperen que la dona prengui la iniciativa abans de posar-se a treballar. La següent declaració d'un home que comparteix moltes tasques amb la seua dona – sota la supervisió d'ella – és típica del que s'ha explicat ací:

- ***Però què hi ha del treball domèstic en si i de les coses que havies de fer durant el dia?***
- *Treball domèstic? (riu)... un fa el que va eixint. Treball domèstic com a tal... M'agrada cuinar i això. Trobe que netejar i arreplegar per a mi és avorrit.*
- ***Ho fas tot? Neteges i escures?***
- *Si, ho faig tot si he de fer-ho. En realitat no ho faig tot en l'actualitat.*
- ***Però estàs preparat per a fer qualsevol cosa?***
- *Sí, crec que sé com fer-ho tot.*

Imatges paternals i masculinitat

En el capítol anterior, vèiem que la contribució dels homes al treball domèstic sembla generalment estar limitada pel poder de definició de les dones i per la seua pròpia apatia a parts iguals. En el cas de les criatures, ells es mostren més sincerament interessats i tenen una major voluntat en prendre part en ella. En aquest capítol, examinem les idees dels homes respecte a si mateixos i al seu paper com a pares. Els preguntem sobre els seus models vitals, i com aquests influeixen en les seues pròpies idees de si mateixos com a pares, homes i criadores dels seus fills i filles. Examinem com aquestes idees estan tenyides per idees vagues sobre masculinitat i els rols de gènere i com aquestes apareixen en les actituds cap al paper de pare i en la cria de la prole en un context més ampli⁴⁰.

Models de paternitat

La major part dels homes es basen en els seus propis pares i la seua pròpia cria quan debaten les seues idees sobre la cura infantil i el que deu de ser un bon pare. La mare pot estar també en el quadre, fins i tot les àvies i els avis – encara que rarament en primer pla. Aquestes connexions són alhora dolentes i bones, per exemple, els bons models són lloats, mentre els exemples dolents són vistos com una cosa que cal evitar. Aquestes connexions són sovint inconscients, i alguns homes solament s'adonen d'elles quan parlen sobre el tema. Algunes vegades apareixen indirectament reflexions sobre aquest tema en el debat de temes no directament relacionats. Hi ha exemples d'homes que van intentar, conscient o inconscientment, recrear l'ambient i les condicions de la seua pròpia infància, per exemple vivint en un barri determinat.

És rar el cas d'homes que tinguen models clars i definits quan tracten de donar sentit

⁴⁰ La masculinitat és un ampli concepte amb significat ambigu que no anem a examinar ací. La creixent quantitat d'estudis sobre els homes no s'han traslladat de manera fiable al context islandès, però es pot trobar una bona presentació en Gíslason 1997 i en Men and Equality 1997, (the Nordic Council's Report and Action Plan).

al seu paper de pare. Les seues idees són, per contra, poc clares i els homes estan sovint més segurs de com no volen ser. Hi ha el cas d'un home que usa els seus pares [pare i mare] com a model en el sentit que no vol repetir el que ells van fer. Un altre no pot definir un model, perquè és un assumpte relatiu als valors que sosté cadascun. Un tercer diu que evita models negatius de la seua pròpia família, perquè ell mateix està probablement "programat" d'aqueixa manera. Els models d'aquest home són "composts", per exemple, pren com a models certs exemples positius de diferents persones del seu entorn, però afig com forma d'explicació:

- *...no sóc tan insegur com per a triar simplement un, ja saps... voler ser com Rambo o Rocky o alguna cosa així. No sóc tan fàcil d'influenciar.*

Hi ha un tema en el qual els homes tenen idees molt fermes: l'absència dels seus propis pares quan ells estaven creixent. Només dos homes no van fer èmfasi en aquest tema; el pare d'un d'ells treballava a torns i passava molt de temps a casa entre torns, mentre que el pare de l'altre era granger. Aquestes actituds apareixen clarament quan els homes debaten sobre la seua pròpia infància, i la seua relació amb els seus pares, però també quan consideraven el que hauria de ser un bon pare.

- *La nostra relació era bona, quan el veia, però rarament estava a casa. El vèiem poc.*

- *Era massa, fa molt de temps. Els homes treballaven massa durament (...) no els veies a casa. Fins que de sobte eren vells i no podien fer res més.*

- **Com és un bon pare?**

- *Bé, ell ha de... pel costat pràctic, per descomptat, ell ha d'estar un poc a casa. Crec que en molts casos ells no s'impliquen, no s'acosten per aqueix costat. Potser veuen més la part dura, treballar i proveir la llar i tot això, però pense que és bo per a les criatures tenir el seu pare a prop, durant part del dia, especialment els xics, perquè tinguen al tipus de model.*

L'absència del pare es reflecteix molt clarament en l'èmfasi que posen els homes a estar amb les seues criatures, en dedicar-los temps. És interessant veure que els homes són molt conscients que la seua relació amb els seus fills i filles està supeditada a estar amb ells. Especialment en vista del fet que els pares de xiquetes i xiquets menuts solen treballar més hores que la mitja en el mercat laboral⁴¹. El temps que passen amb els seus fills i filles sembla tenir per als pares un valor en si mateix, per al desenvolupament de la seua relació, mentre també perceben la seua presència com si els estigueren brindant un model. Veiem un exemple en la cita anterior. El mateix home diu més tard en l'entrevista que creu que és bo per a la seua filla veure que la seua mare sap fer més coses que fregar sòls i escurar plats. Les respostes dels homes mostren sense ambigüitat una certa preocupació per la cura o una racionalització de la preocupació, que ha estat tradicionalment atribuïda a

⁴¹ The World of Women and Men 1986, Ellingster 1991. Per a dades d'Islàndia, veure Mosesdóttir (en preparació).

les dones⁴². Els homes associen aquests conceptes, intimitat i temps, amb criatures de totes les edats. Un dels pares que té un fill major parla en aquest context del “sentiment d'unió”. Diu:

- *Bé, jo diria que el que cal és donar calor i comprensió, sí, i simplement estar... Crec que només cal donar-los temps. I comprensió. Crec que això és molt important. Sempre sorgeixen problemes i pots travessar per dificultats diverses, com a individu o com a família. Llavors has de donar-te temps per a resoldre-les. Crec que aqueix és el quid de la qüestió. Per a mi, de tota manera, és molt important donar temps... assolir una certa qualitat.*

Afecte i límits

El concepte de bon pare està, per descomptat, teixit amb més fils que la intimitat i la psicologia del propi pare. Ací es van esmentar molts factors, menuts i grans, objectius i subjectius. Alguns dels homes tenien dificultats especificant algunes coses, però quan se'ls preguntava pels models de paternitat entre els seus amics, normalment se soltaven a parlar. Aquells que no sabien exactament què fer, sabien perfectament què no calia fer. Les idees dels homes giraven al voltant de les principals “veritats” i debats de les teories pedagògiques modernes. Les xiquetes i els xiquets han de ser obedients, i no créixer davant de la televisió, se'ls ha d'oferir motivació i fermesa. Se'ls ha de persuadir més que renyar, i no se'ls ha de malcriar. Si resumim les idees dels homes podríem dir que els conceptes d'afecte i de fermesa sobresurten amb èmfasi variable. “No massa estricte”, diu un home que sent que la seua pròpia infància va ser massa estricta; “no renyar-los”, diu l'home que no va tenir figura paterna, i que va tenir una mare que el renyava en comptes de mostrar-li afecte.

- *... escalfor, i sobretot mai perdre els nervis...*

- *Llavors jo diria que, a part de la cura, per descomptat, i de ser capaç de confortar-los, hauria d'un poder prendre un poc el comandament sense ser massa manaire, tipus “això no es diu, això no es fa”. Molts tenim la tendència a ser massa manaires, crec...*

Intimitat específica segons el gènere

Un altre aspecte del paper paternal dels homes pot consistir en l'adaptació a confuses -però molt reals- formes de masculinitat. En aquest context podem dir que el temps passat amb les criatures està dotat d'un contingut *específic de gènere*. El temps que passen junts té un contingut específic de gènere en el sentit que es refereix a accions tradicionalment atribuïdes als homes. Un dels homes posa l'accent que desitja passar més temps amb els seus plançons del que era la norma quan ell era un xiquet. Les coses que fa amb ells s'apliquen més al seu fill, construir una cabanya d'estiu, cuidar del jardí i participar en competicions de motocròs. En aquest cas es podria dir que aquest temps específic de gènere passat amb la prole és més

⁴² Gilligan 1982

probable que duga a la reproducció dels rols de gènere que a un canvi o ampliació dels rols de gènere tradicionals.

El temps específic de gènere que passen junts pot també ser de naturalesa oposada. Bé es pot imaginar que aquesta forma de passar temps junts podria afectar al desenvolupament dels models de gènere. Un dels homes té la determinació d'iniciar a la seua filla en les seues aficions, com veem en la següent cita. Si té èxit, ell, sens dubte, haurà actuat en favor del canvi, independentment del que es pugua pensar de l'afició en si mateixa.

- *Li compraré una canya de pescar tan prompte com pugua sostenir-la, això està més que clar. I un arma quan tinga edat suficient, si li interessa. Em decebria molt si ella no li interessara, però hauré d'acceptar-ho, ¿no?*

Hi ha casos d'homes que negocien amb la seua pròpia imatge de la masculinitat amb consciència i enteniment. Un dels pares va descriure un episodi significatiu ocorregut durant un viatge de cap de setmana amb un grup d'amics. Un dels amics va arribar tard pel seu treball.

- *Va aparèixer allí... sense afaitar i suat, en un camió de protecció civil, i el seu fill estava orgullós. Ell era un heroi, per descomptat. La resta de nosaltres estàvem allí parlant d'això: que els nostres fills i filles no recordarien si era el pare o la mare qui va estar tot el cap de setmana al peu de la pica escurant (...)*
- *Allí havia un Pare de debò, que no es quedava davant de la pica, i eixia al camp a collir mores.*

Veiem a través d'aquests exemples que les idees dels homes respecte al paper de pare inclouen diferents factors. Estan tenyides per l'absència dels seus propis pares i per les seues opinions sobre el vincle i sobre l'[ocupació del] temps. Les imatges de masculinitat són, en bona mesura, resistents. Les expectatives dels homes sobre el seu paper són el punt de partida respecte al permís de paternitat. Ací no es respondrà a la pregunta de cuán reeixits són els homes a l'hora de posar en pràctica els seus plans, quan la teoria i la realitat conflueixen. Potser alguns confirmen els seus punts de vista a la llum de l'experiència. Com veurem, la identitat professional pesa molt en alguns d'ells durant el seu permís de paternitat, a pesar de les seues elevades idees sobre el temps que haurien de passar amb les seues criatures. En l'epígraf següent observem més de prop la seua vida diària durant els tres mesos de permís de paternitat.

Permís de Paternitat

Els homes que ja havien tingut una criatura abans de la seua participació en l'estudi tenien l'avantatge de la seua experiència anterior. Dos d'ells ja s'havien pres un permís de paternitat quan estaven en l'estranger. Però, per a la majoria, aquesta forma de permís de paternitat era una experiència nova. La forma en la qual les parelles van disposar dels tres mesos del permís paternal és un bon exemple d'una negociació en la qual les expectatives de la parella van ser sospesades sobre la base de l'estatus de negociació de cadascuna de les parts.

Fig. 3 Disposició dels tres mesos de permís de paternitat segons l'edat del bebé.

	Edat del bebé			
	0-2 mesos	3-6 mesos	7-10 mesos	+ de 10 mesos
Mes 1	IIIIIIII			
Mes 2	III	I	III	
Mes 3			IIIIII	I

Tots els homes es van prendre el primer mes quan va nàixer la criatura (superior esquerra); això es va assumir com una de les condicions del projecte. Com mostra el diagrama, el grup podia dividir-se aproximadament en dos per als mesos 2 i 3. Tres homes es van prendre dos mesos seguits de permís paternal després del naixement i després un mes quan la mare havia tornat al treball. Quatre homes es van prendre dos mesos seguits després que s'haguera acabat el permís de maternitat i ella havia tornat a treballar (columna 7-10 mesos). Només un home fou una excepció a aquest model, quan es va prendre un mes cada vegada amb un interval de diversos mesos. Un es va prendre l'últim mes quan la criatura tenia ja quasi un any.

No és una sorpresa que la visió d'aquells homes que es van prendre dos mesos seguits de permís quan va nàixer la criatura fóra diferent del d'aquells que es van prendre dos mesos al final del permís de maternitat. Aquests homes estaven, en general, esperant el seu primer fill o filla, o el primer fill o filla d'una nova relació. Les parelles van tendir a veure-ho com un procés d'aprenentatge compartit, i els permisos de maternitat i paternitat van ser una forma d'assumir que actuarien conjuntament cap a la criatura. Això queda especialment clar en les entrevistes amb les esposes:

- *Estàvem els dos com idiotes, per descomptat. Jo no he passat molt temps amb bebés, no amb bebés menuts. He fet de cangur i he cuidat criatures, però eren majors. A dures penes havia canviat un bolquer, per exemple, així que jo no era... cap dels dos tenia cap idea de com fer les coses (...)*

- *Bé, els primers mesos estàvem, per descomptat, com bojos... giràvem al seu voltant com Laurel i Hardy.*

En el cas dels homes que van acumular el seu permís de paternitat al permís de la mare, les condicions eren, normalment, diferents. Hi havia xiquets i/o xiquetes majors en la família, així que les famílies se centraven en coses pràctiques, com la guarderia. Això podria ser una manera, per exemple, d'estendre el permís parental, reduint la necessitat de recórrer a una guarderia. “És com un regal diví” va dir un pare que esperava el seu tercer fill i un altre va dir que el projecte “va resoldre tots els nostres problemes”.

“La vie en rose”. Tothom junt

El primer mes és el moment que la parella -en realitat, tota la família-, veu el món a

través d'ulleres color rosa. Aquest temps és “meravellós”, “deliciós”, i “estic en trànsit, sóc tan feliç...” Aquest és un període d'agitació en el qual la vida real s'interromp i els nous pares i familiars celebren l'arribada d'una nova persona. Molts perden el sentit del temps i manifesten que no poden distingir el dia de la nit. Els dies es consumeixen coneixent al nou individu, admirant-lo, aprenent a cuidar-lo, i també assumint nous rols juntament amb l'esposa.

Però és també un temps de caos i confusió. Les mares pateixen pels pits unflats i inflamats, les criatures tenen còlics, o estan inquietes sense raó aparent. La felicitat es barreja amb la medicina per als còlics, la falta de somni i l'esgotament, i algunes persones se senten sobrepassades per les visites. La situació és excepcional. És interessant i un indicador de la situació de les parelles joves a Islàndia, que poques de les famílies residien en una llar permanent abans que s'iniciara el projecte. Algunes vivien en condicions d'amuntegament i es van mudar durant l'estudi. Les alteracions i canvis resultants de la mudança es van afegir als canvis del creixement familiar.

Ajudants o partícips?

Les investigacions han mostrat que molts homes que esperen descendència tenen sentiments molt intensos respecte a l'embaràs i al naixement. Però aquests sentiments tendeixen a reflectir en cert grau l'experiència directa de la mare. La primera connexió dels pares amb les seues criatures s'ha descrit com “amor a distància”⁴³. Això es reflecteix en les nostres entrevistes, i alguns dels pares estan, precisament, en el paper d'ajudants durant el primer mes. En una entrevista realitzada abans del naixement, un dels homes preveu fer-se càrrec de la cura del seu fill major, però sembla pensar que el seu paper és subsidiari respecte la cura del bebé.

- *Sí, m'imagino que, per exemple, durant les primeres setmanes el meu paper serà donar-li a la mare una mica de pau per a dormir i descansar, perquè estarà alletant al bebé, almenys això esperem. Suppose que ella haurà de bregar amb aqueixes coses bàsiques, així és com s'experimenta la relació entre la mare i el bebé. I que durant aqueix temps jo hauré de fer altres coses no relacionades amb l'alimentació i tot la resta. Va per períodes de quatre hores, per tant no crec que cuidaré contínuament del bebé.*

Uns altres homes també expressen aquesta experiència, tant en els diaris com en les entrevistes. En un sentit, veuen el seu paper com un suport a la mare, dirigint ells la llar i cuidant de la resta de la prole, perquè ella pugui donar de mamar, descansar i dormir. En els diaris també es veu que no han abandonat del tot el seu món masculí i que sovint fan altres tasques, encàrrecs, reparar el cotxe i fer treballs de bricolaje a casa. Alguns dels homes prenen la iniciativa i juguen un paper important en la cura de la criatura des del principi. “Tenim molt que oferir des del principi”, diu un pare. Açò inclou, per exemple, canviar bolquers, banyar-lo, abraçar-lo i bressolar-lo quan estiga inquiet. Un pare primerenc va mostrar irritació amb la matrona en la seua primera visita, quan ella va dirigir totes les preguntes i consells a la mare.

Unes poques parelles estaven en un programa anomenat “a casa abans i després

⁴³ Lewis 1986:123

del part”, un programa d'entrenament per a futurs pares i mares que s'estén durant el període de pospart. El pare està més implicat durant el procés, el bebé naix en un ambient “no institucional”, i la mare i la criatura passen en l'hospital el temps mínim, tornant a casa a l'endemà del naixement. Açò fa recaure major responsabilitat sobre els progenitors, però pot, indubtablement, contribuir a què la seua cooperació siga un èxit.

Lactància materna

Encara que la lactància materna es dóna generalment per feta i es percep com a “natural”, és també un acte social, culturalment construït en el temps i en l'espai. Actualment es recomana que es done el pit a la criatura a demanda. Però les necessitats i desitjos d'un bebé noutat, per descomptat, han de ser interpretats, i és fàcil imaginar que el poder de definició de la mare és major que la del pare. Aquesta lactància “lliure” li dóna a la mare l'oportunitat d'un contacte físic freqüent, i els diaris revelen que les preses poden ser molt freqüents, tant com cada hora o cada dues, i poden durar fins a una hora. La major part dels homes respecten aquesta relació, almenys al principi. La major part de les parelles estan d'acord en la seua interpretació de les necessitats de la criatura, i és excepcional que la lactància materna cause conflictes.

Les entrevistes mostren clarament de quines diferents formes pot interpretar-se la lactància materna, doncs les visions dels progenitors varien molt. Alguns la veuen com un procés que exclou al pare quasi automàticament, mentre per a uns altres és solament una menuda part del tot. Un dels pares diu que la mare té avantatge amb el seu fill/a més major i ambdós ho atribueixen a la relació establerta a través de la lactància materna. El bebé nascut durant l'estudi no està sent alletat per la mare per raons de força major. La parella s'alterna per a alimentar-lo amb biberons de llet materna, compartint així la lactància per igual. L'home sent que té la mateixa oportunitat de desenvolupar una relació estreta com la mare. Això contribueix sens dubte al fet que la filla noutada siga “la xiqueta de papà”. Quina part és resultat de “donar-li el pit”, i quina part reflecteix uns altres factors, no podem assegurar-ho, però està clar que l'actitud de ambdós parts està afectada per no estar donant-li directament el pit al noutat. L'esposa d'aquest home ho veu d'aquesta manera:

- *Si el bebé no pren pit, l'home pot tenir un paper més important amb facilitat. Jo vaig alletar a la meua filla major fins que va tenir nou mesos, i això significa que la nostra relació era més estreta... I em vaig perdre això amb la menuda, no la sent tan propera com l'altra, sent que l'he perdut un poc [en favor del seu pare], la qual cosa és bona, per descomptat, des del seu punt de vista però no des del meu (risa).*

De totes maneres, hi ha moltes descripcions de parelles modernes que han fet de la lactància una operació conjunta⁴⁴. Una de les parelles de l'estudi era d'aquest tipus. El bebé era la seua tercera criatura, i l'home explica com tots dos li “donen el pit” congelant llet materna en safates de gel.

- *Estàvem els dos en la universitat quan va nàixer el primer bebé, i ens alternàvem, a ella li va tocar una part major, naturalment... congelàvem la llet*

⁴⁴ Gíslason 1997:27

materna en safates de gel, així que a mi em tocava dos dies a la setmana en els quals ella tenia classe.

El nou bebé és alletat, però no hi ha necessitat de “trucs de congelador” perquè la mare està a casa de permís maternal durant els primers mesos. L'home, de totes maneres, assumeix una gran responsabilitat en aquesta situació.

Un altre factor que pot fer sortir de polleguera a la mare és el còlic i el defici en les primeres setmanes. Sota aquestes circumstàncies, les fronteres entre criança en general, abraçar i donar de mamar poden ser borroses. Hi ha casos de preses de mama quasi contínues si la criatura està inquieta. El paper de la mare en aquestes circumstàncies sembla ser més automàtic que el del pare, i açò introdueix estrès en la interacció i la reciprocitat de la parella. Un dels homes revela com la lactància materna i el còlic es van combinar per fer-lo sentir-se exclòs en les primeres setmanes. La criatura succiona durant llargs períodes, i la lactància tendeix a ser contínua. El veritable paper de l'home és donar un poc d'alleugeriment:

- *Així he sentit que, fins i tot si vols fer alguna cosa, [el que pots fer] està limitat. Jo en realitat em limite a observar i... llavors, quan ella està molt cansada d'ell, l'agafe jo.*

“Més rutinari”: sol al comandament

El mes que l'home passa sol amb la criatura, quan la mare ha tornat al treball, és de fet el temps que més ens diu sobre el que estem estudiant ací. Després d'estar “tots junts” durant el primer mes, l'home es queda de cop i volta sol amb la responsabilitat. Tot és “més rutinari” com explicava un dels homes.

Les vides dels vuit pares que van prendre part en l'estudi van ser molt variades durant aquests mesos, i les seues experiències i percepcions també. La variació reflecteix el fet que les tasques diàries dels homes variaven, depenent de les condicions a casa. Per exemple, si havia fills i/o filles majors, la seua edat, si anaven a la guarderia, les hores de treball de l'esposa, si tenien cotxe a la seua disposició, etc. Però també reflectia la seua situació en el nucli familiar, i els models de divisió de responsabilitats. El permís paternal és bastant més difícil per a un home que no està acostumat a fer la bugada i no sap quina peça de roba li correspon a cada persona, que per a l'home que està habituat a les tasques domèstiques. Sense esmentar el fet que no tots els homes estan igual de “preparats” per al viatge en el qual s'han embarcat.

Els xiquets i xiquetes en primer terme

Per a tots els homes, la criatura (o criatures) està en primer plànol durant el temps en què estan sols en casa. La bugada, la neteja i altres tasques del modern manteniment de la llar es realitzen “en les estones perdudes”, com va dir un pare. En aquest sentit el seu permís de paternitat difereix del de maternitat de la major part de les mares, que veuen el treball domèstic com una part de la tasca total. És interessant que el nou bebé esdevé part de la família en els últims diaris. El bebé, anomenat “la xiqueta menuda”, “la dama petita” o “el xiquet menut” en els diaris dels primers mesos, s'ha convertit en un individu amb nom, dotat de més qualitats que les

seues necessitats bàsiques.

Però mentre la prole és la principal preocupació, i de fet el punt central de tot, aquest “tot” pot adquirir significats molt diferents. No sempre el bebé nounat és el centre d'atenció. En alguns casos és un germà o germana major, o més. Açò s'aplica exclusivament a aquells que tenen fills i filles més majors en edat preescolar. En aquestes famílies els pares i mares han de dividir la seua atenció entre diverses criatures, i el nou bebé pot ser fins i tot “el menor dels nostres problemes”, com diu un. Sembla que hi ha una tendència, potser natural, a que una criatura ocupe tot el temps disponible del pare i la mare. Segons augmenta el nombre de criatures, hi ha menys temps per a cadascuna.

Els primers dies o setmanes de permís de paternitat s'empren invariablement per a establir el marc de treball que requereixen les necessitats de la prole, primer i per davant en termes de somni i alimentació. En el cas d'alguns homes aquesta rutina s'estableix solament quan el permís finalitza. Açò s'aplica particularment als homes que només van estar sols a casa durant un mes. És necessari aprendre destreses, i llegir els senyals del que necessiten les criatures. Seria ideal que un tinguera el puré triturat o el biberó preparat abans que la criatura tinga fam, per a que “no es posen de mal humor”, com diu un pare. Quan es crea una rutina al voltant de les necessitats de la criatura queda més temps disponible per a altres coses.

Els homes que tenen fills i/o filles més majors en edat preescolar tenen generalment un marc de treball preestablert i l'arribada de la nova criatura no els resulta desconeguda. “Tot gira al voltant de la xiqueta”, va dir un pare, referint-se no al nou bebé sinó a una germana major. La rutina diària consisteix en demandes i tasques, i també en la repetició de la mateixa tasca.

- ... abans de les 12 havia de començar donant-li el dinar, netejant-lo, canviant-li el bolquer, vestint-lo per a eixir en el carret i preparant el carret segons l'oratge, agafant totes les coses extres, etc. Aquest era un procés llarg. A continuació, anar a l'escoleta... (...) quan arribava a l'escoleta sempre havia de tornar-lo a asseure perquè es posava a plorar quan la vestia i preparava. Així que li deixava asseure's una altra vegada [en el carret]. I llavors ella intervenia i es pujava a la plataforma de darrere del carret. I per descomptat es feia notar joguinejant amb ell tant com podia.

Un altre pare descriu com pot “fer de ventre” fins i tot amb un bebé. Duu al bebé en una motxilla sobre el seu pit, fa el treball domèstic i “fa de ventre” quan ho necessita. A la tarda, les més majors estan també a casa, així que ha de dividir la seua atenció entre un i altres. Diversos homes descriuen en les entrevistes i diaris la tensió de bregar amb les diferents necessitats i explosions de gelosia. La vida es complica quan el major està inquiet i vol eixir, però el bebé està malalt i ha de quedar-se a casa, o quan la major requereix atenció exactament quan el menut plora.

Els homes a casa amb una criatura creen una rutina al seu voltant. Les classes de natació del bebé, els massatges, els passejos, cuinar, canviar bolquers i fer arranjaments en les estones en les que dorm de dia. Als xiquets i xiquetes que gategen o es mantenen dempeus se'ls ha de vigilar, s'ha d'evitar que es mengen la pols o les flors, o que es facen mal d'altres maneres, i a més cal estimular-los, animar-los, parlar-los i jugar amb ells o elles.

Alimentació: la “lactància” del pare

Les entrevistes demostren que la majoria dels homes estableixen un espai per a si mateixos en la llar i en la cura de la criatura. Un exemple de tasca que proporciona a l'home els mitjans d'expressar la seua pròpia iniciativa és cuinar per a la criatura. Un diu que els dies de permís paternal giraven al voltant de cuinar per la seua filla. Ell és el cuiner de la família i li agrada cuinar.

- ***Què fas? utilitzes llibres de cuina? Cuines receptes de la teua pròpia invenció?***
- *Sí, prepare un munt de coses per mi mateix. Sempre he estat interessat en el menjar, jo mateix necessite menjar molt. (...) Sí, li done un poc d'eixes farinetes i coses així, però preferisc cuinar i fer el puré de verdures jo mateix.*

Holter i Aarseth han descrit com cuinar pot proporcionar als homes una bona manera de participació en la família⁴⁵. La cuina és el símbol més tangible del nucli familiar. Molts homes fan de la cuina “el seu espai” i açò pot ser fins i tot tan vehement que la dona es retira. En aquest estudi es reflecteix que els homes que “se senten a casa” cuinant, estableixen alts estàndards per a si mateixos.

És interessant que un dels homes li done gran importància a cuinar per al bebé, encara que ell generalment no és responsable de cuinar per a la família. La seua cura a l'hora de preparar el menjar és un impuls creatiu que pot ser vist com una resposta simbòlica a la lactància materna.

- *He cuinat molt per a ella, he utilitzat llibres de cuina per a criatures de 6-8 mesos, faig per als sopars plats de carn i peix que convertisc en puré. Sovint també ho faig per al dinar. Ella pren un desdèjuni lleuger, farinetes i per a postres fruita i suc de pastanaga, li done creïlles i peix, quan té molta fam a la tarda i he cuinat per a l'esmorzar li done creïlles i peix que conserve del dinar. Si, realment ho estic gaudint, i crec que el menjar és més sa.*

Troband-se a un mateix – en l'alegria i en la tristesa.

Els pares van escriure un diari dues vegades durant el període de l'estudi, durant una setmana cada vegada. Els diaris aporten informació en detall de la vida diària, pensaments, alegries, tristeses i experiències que sovint no apareixen en les entrevistes excepte en la seua forma “editada” o com ones de superfície. Les necessitats d'expressar-se dels homes varien; alguns comparteixen els seus sentiments més íntims amb el diari, mentre uns altres responen breument i van al gra. Els punts de fricció en el matrimoni i la irritació cap a l'esposa apareixen ací, així com paraules càlides sobre ella i, fins i tot, vetlades declaracions d'amor. Sobretot, els diaris complementen les entrevistes, i donen suport la interpretació d'aquestes, al mateix temps que ofereixen una major comprensió d'aspectes concrets.

En els diaris es demanava als homes, per exemple, que descrigueren en poques paraules què havia estat avorrit o difícil d'una banda, i agradable o satisfactori de l'altra, en la cura del bebé, el treball domèstic, la comunicació i altres coses durant el

⁴⁵ Holter i Aarseth 1993,190f.

dia. Les qüestions difícils es referien invariablement a malalties de les criatures o a períodes d'inquietud, còlics o nits sense dormir. Infeccions d'oïdes, constipats, tos i grip, i convulsions pertorben la vida familiar durant tota la setmana. Hi ha un viatge amb cotxe que va ser un complet fracàs perquè el bebé va plorar tot el temps i va posar a tot el món de mal humor. I és difícil i tediós quan totes les tasques de les casa estan esperant després d'una dura nit sense dormir.

Els motius de gaudi i recompensa també estan relacionats amb les criatures, tant amb les majors com amb la menuda. Està clar que estar amb la nova criatura i cuidar d'ella és una font d'alegria; ser abraçat pels seus menuts braços cada matí o dormir amb ella sobre l'estómac. Fins i tot canviar un bolquer brut és divertit quan la recompensa són somriures i gorjeos; el moment del bany és especialment divertit. Hi ha xicotetes victòries a cada cantó: la nit que el pare se les va apanyar per aconseguir que el major es dormira sense que la mare intervinguera o per tranquil·litzar al bebé després d'una llantina. El gran dia quan el bebé va aprendre a donar palmells, a agafar objectes o va intentar mantenir-se en peus. I el plaer de l'èxit "d'eliminar les preses" de la nit.

Un dels homes, que adora les criatures, comparteix amb el diari els seus pensaments que mostren com la seua autoimatge com a home està entrelaçada amb el seu rol patern d'una manera conscient i humorística. La nova casa familiar els ha estat lliurada finalment després d'una llarga espera. El pare de la família està "amb ànim de treballar" i l'esposa "mostra simpatia". El diari pregunta "com se sent quan escriu aquestes línies?" El pare respon:

- *Meravellosament! Realment, no tenia temps per a açò [N. de la A.: escriure el diari] Un centenar de prestatgeries i llums m'estan tornant boig. Els xiquets per fi s'han dormit així que tinc tota la vesprada per a mi i les meues eines.*

I més tard, en la mateixa setmana:

- *... El final de la setmana va ser difícil, però el duia esperant des de feia molt de temps; al final, vaig oblidar que havia de ser un Papà i em vaig interessar per altres coses. Però vam arribar a un bon compromís, em sembla: jo Tarzán, tu Jane, més o menys.*

Punts de fricció

Els diaris també proporcionen informació sobre assumptes que només s'esbossaven en les entrevistes. "Discussions sobre assumptes no relacionats amb la cura del bebé" va escriure un pare amb cautela després d'un dia difícil. Era estrany que els motius de conflicte isqueren directament, i açò s'aplica tant a les entrevistes com als diaris. Açò ens duu a un àrea delicada, que requeriria mètodes d'estudi més psicològics i profunds que els utilitzats en aquest projecte. D'altra banda diversos punts de *fricció* entre la parella sembla que són menys arriscats personalment a l'hora de fer-los públics. Poden referir-se a diverses coses que han fet els xiquets i xiquetes, el treball domèstic, la quantitat de treball que el pare feia durant el seu permís de paternitat. Per exemple, es produeix un punt de fricció que cal gestionar si la mare vol ser més suau amb els atacs de gelosia dels germans o germanes majors, mentre que el pare vol ser més ferm.

Un punt de fricció típic era la inexplicable inquietud de la criatura per les nits; en les negociacions de la parella, el consell mèdic xoca amb el sentit comú (instint). El pare sovint seguia el consell dels especialistes de ser ferm, no donar-li el pit, i “deixar-lo plorar”, fins a una setmana. La mare resisteix, equipada amb el seu instint i certa perspicàcia: “alguna cosa li ha de passar quan no para de plorar”. És una clara indicació de la forta posició de les dones que no va haver cap cas en el qual l'home guanyara en aquests conflictes. Però poden també aparèixer friccions en una guerra santa de minuts quan pare i mare han esgotat la seua paciència a la meitat de la nit a causa de la inquietud de la criatura. En quin punt deu el pare parar de provar de ficar-li en la boca el xumet a la seua filla i traure-la fora de l'habitació perquè la mare pugui dormir i alçar-se per a anar a treballar?

Cangur o amo de casa?

En la ment de la major part de les dones el permís de maternitat sembla ser “un paquet complet” en el qual dur la casa és indistinguible de la cura del xiquet o xiqueta. El vell terme d’“ama de casa” és una indicació d'aqueixa connexió en la mentalitat de la gent. Hi ha molts indicis que els homes veuen el seu permís de paternitat d'una forma diferent. En les entrevistes les dones parlen sovint d'organització mentre que els homes parlen de planificar els dies en relació amb les necessitats de la criatura. En pocs casos els permisos paternals dels homes són una rèplica dels permisos de maternitat de les dones. La major part de les parelles estan d'acord que la dona realitza més tasques que l'home. Als homes que no estan acostumats a les tasques domèstiques els costa un temps establir una rutina diària amb les tasques domèstiques i la cura de la criatura, i la dona fa les coses més de pressa, entre altres raons perquè està familiaritzada amb cada aspecte de la casa.

- *Veritablement, em va prendre més temps que a ella fer-ho tot. És tot això, per descomptat, arregar la roba estesa i guardar-la. Ella sabia exactament on anava cada cosa i tot això... i jo encara no ho he memoritzat tot (...) ... jo ho feia sempre a la meua manera, i col·locava coses fora de lloc (riure)...*

Però hi ha una diferència important entre homes concrets. Alguns dels homes triarien les seues tasques domèstiques, mentre altres (admetem que menys) les feien sota el mateix principi que les dones i amb un enfocament similar. Un exemple és un pare que està tan acostumat a fer coses en la casa que ni tan sols s'adona del que fa. Ell i la seua esposa tenen tasques idèntiques d'acord amb la divisió de responsabilitats exposada en el capítol II. Aquest pare escriu el següent en el seu diari:

- *Trobava un poc estrany anotar cada dia si havia cuinat, fet la bugada, fregat el sòl o netejat, canviat el bolquer del bebé, agafat en braços, banyat o tingut cura d'ell de qualsevol altra manera. Potser perquè no estem tan preocupats sobre qui de nosaltres fa el què, perquè ambdós fem totes les tasques domèstiques i cuidem del bebé.*

Ací tenim l'exemple més clar del pare que té una visió general holística similar a la de les esposes. Podem anomenar-lo un “amo de casa” en el sentit positiu de l'expressió. En la pràctica, per contrast, molts homes semblen distingir entre la cura

* N. del T.: “housewife” en anglès, en l'original; literalment “esposa de la casa”

de la criatura i les tasques domèstiques. Podem anomenar a aquests homes “maninaders” més que amos de casa. Certes tasques són, per descomptat, inevitables. Ha d'haver menjar en el rebost i cal una certa quantitat de bolquers. Altres coses poden posposar-se.

- *Quan va començar a ser més una rutina, llavors vaig tenir més temps per a fer unes altres coses. No hi ha dubte en això.*
- **Llavors, no és que t'estigueres tornant més mandrós...? Eres més curós abans o què...?**
- *No, només fluctuava, com la temperatura.*
- **Vas convertir en rutina algunes coses, però no altres?**
- *Si, i alguns dies estava d'humor per a fer coses i uns altres no m'era possible.*
- **Simplement era una mica variable d'un dia per a un altre?**
- *Si, totalment. No es tractava de decidir ser un modern amo de casa. Simplement m'eixia de forma natural.*

És comú que els homes diguen que ells “van mantenir la roda girant” durant el temps que van estar sols a casa. Açò indica que es feien a si mateixos exigències mínimes. Hi ha uns pocs casos en els quals el permís de paternitat va propiciar algun canvi en la divisió de responsabilitats, o en els quals la ment dels homes es va mantenir en el treball. Quan han establert una relació amb el bebè -i fins i tot amb els seus fills i filles més majors-, han creat una base per a continuar la relació en el futur. Diverses tasques domèstiques que abans estaven embolicades en misteri han esdevingut familiars. No es pot afirmar ací que aquests canvis siguin permanents, el futur decidirà. Tampoc hauríem d'oblidar que la vida familiar és en aquest sentit un procés de negociació contínua que no acaba quan finalitza l'últim mes de permís de paternitat.

La voluntat i els estàndards dels homes són ací crucials, com ho revela més amunt el pare que no té la intenció de convertir-se en un modern amo de casa. Aquesta tendència entre molts homes a establir estàndards més alts en la seua relació amb els seus fills i filles que en relació a les tasques de la llar té paral·lelismes amb un estudi finlandès d'homes amb permís de paternitat⁴⁶. Quan açò se situa en el context del debat anterior és segur dir que els homes vacil·len en aquest punt. Veiem que la major part d'ells són conscients i estan orgullosos d'evitar el model establert pels seus pares, amb llargues absències de la llar. Al mateix temps, repeteixen altres models dels seus pares, com el temps específic de gènere compartit amb la criatura i la indiferència cap a les tasques domèstiques.

Els besllums oferits en aquest capítol també mostren una important diferència entre els homes en un altre sentit. El primer mes adopten el paper *d'assistents*, mentre uns altres són *partícips*. Vam veure que la confiança en si mateixos dels homes variava molt i que alguns tenien la determinació de fer-se “el seu propi lloc”. En l'última part del capítol veiem aqueixa diferència personificada en el mainader d'una banda i l'amo de casa de l'altra. Podem dir que tots aquests factors estan, en major o menor grau, relacionats amb el mateix tema: en el nucli dur de la família, la posició central

⁴⁶ Huttunen 1996

en la família i l'actitud dels homes cap a ambdues coses. L'actitud dels homes és, parlant a groso modo, de dues classes. Alguns dels homes tenen una visió similar a la de les dones: tot és un conjunt, com es deduïa del debat anterior sobre el "paquet". Des d'aquest punt de vista, la casa i el nucli dur familiar –incloent certes tasques domèstiques– estan fortament units al rol de criança. El nucli familiar es contempla generalment des d'un punt de vista positiu.

L'altre grup consisteix en homes que semblen veure el nucli familiar i la cura de les criatures com a dues unitats separades, i fins i tot no relacionades. La prole està també en el primer pla per a aquests homes però, a part d'això, el permís paterna es contempla com una forma de "buffet" on ells poden escollir el que vulguen. Simplificant-ho molt, podem dir que les visions masculina i femenina entren en conflicte. No és, per descomptat, que algú que li té aversió a les tasques de la cuina no pugui criar bé a un bebé. O que aquella persona que no està a gust fent la bugada o estenent no pugui comportar-se bé amb una criatura. Però aquest home pot trobar més difícil col·locar-se a si mateix en una posició "d'igual a igual" amb la mare –*si això és el que ell vol*– que un altre que té el seu propi espai en el nucli dur familiar.

Açò ens duu a preguntes importants sobre la interacció i negociació en la parella sobre la cura familiar, les seues expectatives, desitjos i posició de negociació. Què és el que realment volen els homes? Com encaixa açò amb els desitjos de les dones? Quanta reciprocitat hi ha en les solucions negociades que han desenvolupat les parelles? No podem acabar aquest debat fins que no hàgem explorat l'actitud de les dones cap a la posició central de la llar i el nucli dur familiar. Com veurem més a baix, en el capítol quatre, la visió de les dones en açò oscil·la, com la dels homes. Però abans de continuar, finalitzem el debat sobre els mateixos homes observant la seua actitud cap al treball.

Treball [remunerat]

En general, les actituds dels homes cap al seu treball semblen molt variades. En la major part dels casos realitzen hores extres en el seu treball de forma irregular, ja siga estacionalment o en connexió amb projectes específics. Solen fer, comunament, entre 30 i 50 hores extra al mes. Alguns dels homes han pres postura conscientment contra "l'addicció al treball" típicament islandesa. Entre ells estan aquells que han viscut en l'estranger, però també altres que diuen que fan hores extres quan se'ls ordena. Per aquesta raó és dubtós que el fer hores extra siga una bona mesura per a valorar la seua actitud cap al treball, o quanta autoimatge de l'home està relacionada amb el seu treball. De totes maneres ens dóna alguna indicació.

Durant els mesos de permís de paternitat el treball juga un paper variable en la ment dels homes. Pocs van eixir indemnes. Açò està relacionat amb el fet que els mesos de permís paterna no eren continus i que, en alguns casos, no es va designar a ningú per a encarregar-se del seu treball. A açò cal sumar-li que els seus substituïts, quan hi havia, requerien consultes i suport. Alguns dels homes tenien el seu cap en el treball, uns per necessitat, altres per desig propi. Diversos factors poden oferir-nos una indicació de com de fort l'ego laboral de l'home es comparat amb altres aspectes de la seua autoimatge. Un d'ells és com els homes es prenen les interrupcions

procedents del seu treball durant el seu permís de paternitat. Per descomptat, la quantitat d'interrupcions va ser variable. Variava, entre altres coses, depenent de quan es prenién els mesos de permís per paternitat, açò és, si es tractava o no d'una època de molt treball.

El treball en les seues ments

En realitat, hi havia casos d'homes que assumien que estarien en contacte directe amb el treball, i fins i tot que farien una contribució considerable, a través d'internet o d'un ordinador connectat directament a casa. Un d'aquests tenia el treball en la seua ment al principi del mes que va estar sol a casa. Va trobar difícil deixar-ho estar i va voler mantenir-se en contacte amb el progrés dels seus projectes. Estava encantat de ser "interromput" pel treball.

Un altre dels homes va tornar al treball durant unes poques setmanes entre els seus mesos de permís de paternitat. Sentia que era important estar en contacte amb el seu centre de treball i ser consultat. Açò va suposar una gran pertorbació i el resultat va ser que vivia dividit entre el treball i la llar; va patir una crisi de lleialtat i mala consciència perquè sentia que estava decepcionant ambdós. En la següent cita, pondera la combinació de treball i vida familiar:

- *I també sent que un ha de fixar-se un objectiu alt en el que un està fent, siga el que siga. Però pot ser un poc difícil, quan estàs... algunes vegades, quan tens un treball que exigeix molt de tu, poden haver conflictes perquè pots tenir també alts objectius per a la teua família.*

En l'últim mes de permís, quan l'home estava sol a casa, es va deslligar més del treball i es va penedir de no haver-ho fet en els mesos anteriors:

- *Sí, potser la connexió fóra massa forta. No sé si era culpa meua o si era la gent del treball que..., no ho sé. Però així és com era. Interferia un poc, així ho sentia jo.*
- ***Llavors estàs més content amb aquest mes?***
- *Sí, ha estat un mes molt més tranquil, així que m'he concentrat millor, i potser haja establert una millor relació amb el bebé. Ell és un poc més major, clar, però dóna igual. Està més tranquil i et relaciones millor amb ell.*

Alguns dels homes "van desconnectar" del treball quasi per complet, com ho expressava un d'ells. En la major part dels casos, van reconèixer que va haver alguns contactes socials; col·legues que trucaven o anaven de visita, o ells mateixos que van visitar el seu lloc de treball; però, en termes de treball, les interrupcions van ser mínimes, no més d'un grapat de trucades telefòniques. Un dels homes d'aquest grup va dividir l'últim mes en dos i va estar a casa la meitat del dia durant dos mesos. Aquesta va ser una solució d'emergència a causa de les circumstàncies laborals de la seua dona. Aquest home va experimentar estrès i sempre caminava corrent i haguera preferit prendre's el permís de paternitat sense interrupcions.

En aquest context és important que el contacte amb el treball no reflecteix l'estatus dins de l'organització del centre de treball⁴⁷. Aquells que van tenir dificultats en

⁴⁷ Holter i Aarseth troben que la importància del treball en la vida dels homes s'incrementa com més

distanciar-se del seu treball no van ser necessàriament els executius o els especialistes. Açò, per descomptat, pot ser una tendència general en els homes, però està clar que altres factors també influeixen, tals com quant espai ocupa la família en les seues ments.

Un permís més llarg?

Al final de l'últim mes de permís paternal, en el qual els homes van estar sols a casa, se'ls va preguntar si estarien interessats en un permís paternal més llarg. La major part dels homes semblaven haver-ho considerat durant el seu permís. Tres d'ells van respondre de forma quasi incondicional negativament, que no desitjaven gaudir d'un permís de paternitat més llarg del que ja havien gaudit, en aquesta forma. Tots havien estat sols a casa sols durant un mes. Un va sentir que açò ja era "més o menys suficient". Però sota subjeu la sensació que algú ha de responsabilitzar-se de les criatures:

- ... uns altres tres mesos, això seria una altra cosa... és realment... sí, crec que jo... que em separaria totalment del que estic fent... Les dones ho fan (riure)... en sent un poc incòmode en dir això...

- No, no crec que volguera. Si jo anara a... estava pensant en això l'altre dia, que si el pare i la mare divideixen el permís paternal entre els dos, llavors crec que seria ideal gaudir dues setmanes cada vegada. O al voltant de dues o tres setmanes cada vegada. (...)
- Potser simplement és un poc avorrit estar a casa, potser és la sensació que no estàs participant en la societat, per dir-ho d'alguna manera. No estic tractant de desmerèixer a les mestresses, en absolut (riure incòmode).

També va haver homes que van dir que els haguera agradat estar a casa més temps, algun sens dubtar-ne, altres de forma més vaga i menys convincent. En el cas d'alguns homes, la qüestió estava unida als interessos de la família, i deien que un permís de paternitat més llarg haguera estat la millor solució per a la família. Uns altres van parlar més del seu propi gaudi d'aquest període. Però tals consideracions estan en un plànol totalment hipotètic, com un dels homes descriu en la següent cita. Preguntat sobre quant temps li agradaria estar de permís paternal, contesta:

- Indefinidament, clar (riure). Sí, bé, potser no. Aquesta classe de resposta és absurda, per descomptat, però...
- **Quin seria l'ideal?**
- Potser és un poc difícil respondre a això fins que un no ho haja provat, ja saps. Per descomptat, per a mi és fàcil dir que m'agradaria quedar-me a casa permanentment. Però bé podria estar avorrit després d'un any... o dos anys. Pot ser una mica un poc difícil de contestar per a mi, o no del tot realista d'intentar contestar després d'un mes.

“...he d'eixir de casa”

Un dels que els haguera agradat un permís paternal més llarg va dir de forma sincera i oberta, “si, sens dubte, és una vida estupenda”. Va afegir com a explicació que açò es devia a les activitats socials que realitzava al final del dia quan la seua esposa estava a casa. En aquest sentit el permís de paternitat difereix del permís de maternitat. Normalment l'home s'allibera quan la dona arriba a casa després del treball i aquest es dedica als seus propis interessos, ja siga social, esportiu, passejar, jugar al bàsquet amb els col·legues, o només una visita al cinema.

Les entrevistes revelen que hi ha un consens general en aquests assumptes i les esposes mostren una gran comprensió de la necessitat dels homes de tenir temps per a si mateixos. Hi ha també casos d'homes que animen a les seues esposes a fer el mateix durant el seu permís maternal. El llindar psicològic per a eixir de casa és clarament més alt en les dones, i poques d'elles realment ho fan. Elles fan el seu “segon torn” com ho anomena Hoschild i prenen el relleu en el front domèstic⁴⁸. Açò també coincideix amb l'estudi sobre els homes finlandesos en permís paternal esmentat amb anterioritat. Semblen preparats per a cedir tota la responsabilitat sobre la criatura tan prompte com la seua dona travessa la porta⁴⁹.

Les ocupacions solitàries dels pares, o “temps per a si mateixos”, no estan limitades al temps del permís de paternitat, però la necessitat es torna més urgent després d'estar sol tot el dia a casa. Alguns dels homes tenen una sensació de solitud o buit durant el seu permís. Els homes sovint troben difícil expressar aquest sentiment amb paraules, que poden denominar aïllament, monotonia, falta d'estímuls o simplement “fatiga”.

- *... Segons passava el temps va començar a ser agotador sols estar a casa, he d'admetre-ho... Sí, veus, sentia que havia d'eixir de casa un poc. Has estat a casa tot el dia amb el bebé. Jo sent, personalment, que necessite eixir un poc, de tant en tant. (...) Sí, només per a respirar, crec que és la millor manera de dir-ho. No és que me senta oprimít per alguna cosa...*

- *Sí, no ho puc negar, si dic la veritat, de vegades em sent trist. És com si jo... com si em sentira mig buit... mires per la finestra i tot està vibrant d'activitat... ací fora en el treball, veus?...*
- ***És un sentiment d'estar perdent-te alguna cosa?***
- *Perdent alguna cosa? Potser és només un sentiment que sorgeix, que potser hauries d'estar en el treball en lloc d'estar ací a casa.*

Com indica el debat anterior, hi ha moltes indicacions que molts factors diferents s'ajunten en la ment dels homes quan ells sospenen el treball, el permís paternal, la família i la prole. Açò també és aplicable a moltes dones. Però quan cal organitzar la vida diària d'un al voltant d'aquests factors, apareixen les dificultats. Un dels pares que s'havia pres el permís de paternitat en l'estranger amb la seua criatura major, descriu l'assumpte en poques paraules:

⁴⁸ El títol del llibre de Hoschild's és, inevitablement, El segon torn.

⁴⁹ Huttunen 1996:89.

- *Vaig ser un amo de casa durant vuit mesos llavors en (...) i realment m'agradava... excepte que sempre sobrevolava el pensament que hauries d'estar treballant, mantenint a algú. I si les dones se senten igual, llavors no envege les dones que es queden a casa (riure).*

Si es poguera parlar de la solució ideal dels homes sobre la durada o els preparatius del permís de paternitat, aquests serien tantes com hi ha homes. Està clar que per a alguns és ideal concentrar-se en la llar i estar àmpliament alliberat del seu treball durant aqueix temps. Però açò està sovint supeditat a què siga respectat el temps per a ells mateixos, com vam veure abans. Uns altres visualitzen alguna classe de combinació del permís per paternitat i el treball a mitja jornada, per exemple dues o tres setmanes de permís alternant amb períodes de treball. Uns altres preferirien un permís de paternitat de part d'un dia, o fins i tot una jornada laboral més curta. Per a satisfer aquestes necessitats dels homes es requereix gran flexibilitat per part de l'empresa, i sorgeix la pregunta de si existeix la voluntat.

CAPÍTOL IV

A TRAVÉS DELS ULLS DE LA MARE: LES RELACIONS DE LES PARELLES

Com es mostra en la Figura 3, els bebés tenien entre set i deu mesos en el mes o els mesos en els que el pare es va quedar sol a casa, depenent de com encaixaren les vacances, torns, etc. Sols una criatura tenia més d'un any quan l'home va estar solament a casa, doncs la seua dona s'havia pres un any d'excedència per maternitat.

Més amunt, en el Capítol II, debatírem en detall la “posició central” que les mares adquireixen en la llar amb el naixement de la prole. Ara examinarem els desitjos i expectatives de les mares basant-nos en les idees debatudes en aquell capítol. D'una banda reflexionem sobre fins a quin punt les dones *desitgen* tenir aquest estatus central. D'altra banda, com de *satisfeta* està la parella amb els acords als que ha arribat. Està la dona contenta de tenir aquesta posició clau o es veu forçada a això? És l'home feliç amb el seu paper o és la seua elecció personal estar fora –o dins- del nucli dur familiar, o li agradaria estar en costat intern –o extern– del llindar?

En aquest debat reprenem el tema del mainader i l'amo de casa. També unim aquest debat amb el que s'ha dit abans sobre la divisió de responsabilitats entre la parella. Quant a la posició central, hi ha dos models principals: en el cas de les parelles que tenen tasques complementàries l'autoritat central descansa invariablement sobre la dona. Aquest es pot anomenar el model femení, o *posició central de la mare*. On les parelles realitzen tasques idèntiques, el nucli familiar és responsabilitat dels dos, i podem anomenar a açò *posició central compartida*. El tercer grup, amb tasques que realitzen ambdós de forma indiscriminada, és interessant perquè està dividit entre els altres dos. Aquestes són, d'una banda, parelles que han tingut el seu primer bebé (junes), que estan provant nous rols, i estan normalment en el procés d'unir-se a un dels altres dos grups. D'altra banda, són parelles amb criatures majors, en les quals la relació està passant per una època de canvis.

En la següent exposició, utilitzem termes com *reciprocitat i equilibri*. Posem la nostra atenció en el grau de satisfacció de les parelles amb els acords i les solucions negociades a què havien arribat. Examinem les seues expectatives, desitjos i actituds, sense oblidar-nos de la interacció de la lògica del regal i l'intercanvi.

La posició central de la mare

Hi ha un acord general entre els qui han estudiat als homes en establir que les dones tenen habitualment la posició central de poder en la llar. De totes maneres l'actitud de les dones davant aquesta autoritat és molt ambigua. Algunes dones ambicionen aquesta posició i s'esforcen per mantenir-la, mentre unes altres estan menys satisfetes i volen eixir o acollir al marit en ella. En el Capítol III anterior, vam reflexionar sobre el fet que els homes generalment manquen de models en la seua recerca d'un paper paternal significatiu. Les dones acadèmiques han assenyalat que

el mateix és aplicable a moltes dones que es converteixen avui en mares. Poques dones viuen la maternitat sota les mateixes condicions que ho van fer les seues mares⁵⁰. Per tant no hauria de ser una sorpresa que l'actitud de les dones respecte a la posició central de la família varie tant com la dels homes.

Considerem primer una dona que té una clara posició central, però està ara preparada per a compartir-la amb l'home. Com moltes de les dones, ella s'ha pres un llarg permís de maternitat amb una filla anterior. Si no haguera estat pel projecte experimental, aquesta dona s'hauria pres un permís de maternitat més llarg (excedència sense paga). En aquest cas, està clar com la posició de la mare s'ha convertit en un tipus de "super-autoritat psicològica" basant-se en la seua relació amb la criatura i la llar. Però ella està més que preparada per a obrir-li camí a l'home que vol ser admès.

- *Vaig sentir d'alguna manera que no tenia dret a ser egoista, vaig sentir que havia de fer-ho per ell. (...) Donar-li una oportunitat, perquè si no haguérem tingut aquesta oportunitat, jo no hauria tornat al treball. No crec que ho haguera fet. Però vam pensar que era una oportunitat tan meravellosa que no podíem perdre-la.*
- ***I ell està completament preparat, per descomptat.***
- *Si, i no crec que seria egoista, és més un privilegi poder estar amb la criatura pròpia...*

Aquesta dona ha d'obligar-se a si mateixa a tornar al treball, perquè se sent una "mare gallina". Diu que ha d'anar amb compte de no estar sempre interferint en el que el seu espòs fa. La seua actitud ambivalent apareix, per exemple, en la seua sensació que és "un poc estrany" haver de passar-li al seu espòs la responsabilitat de deixar al bebé amb el cangur. Les seues justificacions expressen amb intensitat la lògica del regal i en la següent cita veiem com ella li ha estat fent un regal a la seua filla per quedar-se a casa. Al mateix temps, es mostra ambivalent:

- *Sí, vaig pensar que tindria molt a dir al respecte... és estimulants estar fora, entre la gent... la veritat és que em trobava terriblement cansada d'estar sola amb la meua filla... però sempre em deia a mi mateixa que estava fent-ho bé, preparant-li el terreny per al seu futur. Però de vegades estava tremendament avorrida, així que vaig trobar realment revitalitzant aquesta època, estar amb altra gent i començar a treballar.*

La parella està d'acord en el poder de definició de la dona i el marit ha assumit les seues interpretacions. Però ambdós estan passant per un període de grans canvis. L'home vol un espai en el nucli dur familiar i ella li deixa lloc. "Ella ho fa molt millor que jo", diu ell. Ella, que està aprenent a compartir, diu que "ell té els seus mètodes i jo tinc els meus." La participació en l'estudi els va dur a un canvi en la vida familiar i va ajudar a l'home a introduir-se en el nucli familiar.

Un exemple de la tendència oposada pot veure's en una parella que té la seua primera criatura en comú, mentre el marit té un fill d'una relació prèvia. Fins al naixement del bebé, s'havien fet càrrec junts de les responsabilitats de la llar, on l'home té establert el seu propi espai. Quan la criatura naix, passa alguna cosa en la

⁵⁰ Bekkengen 1996:17

ment de la dona, que “ha esperat tant ser una Mamà.” Està clar que la participació del pare en l'estudi li ha costat compromisos respecte als seus propis desitjos i sentiments. Quan arriba el moment, aquesta dona està lluny d'estar preparada per a tornar al treball. A causa del projecte ha acceptat fer-ho i li costa un conflicte, sobretot a causa de la lactància natural. Té una forta relació amb el bebé i a penes havia eixit de casa ni s'havia separat del seu bebé quan va tornar al treball.

- *...sobre la lactància natural i tot això... crec que és terrible, clar, que les dones es vegem forçades a deixar de donar el pit perquè hagen de tornar a treballar...*
- **Pels pares?**
- *Sí, supose... algunes dones no donen el pit, per descomptat, i algunes no volen fer-ho durant molt temps, i tot això, però jo em sentia un poc ofesa davant la idea que hauria de destetar-lo... encara que ell tinga l'edat quan jo torne al treball. Pensava que tot seria... estava un poc estresada al final del meu permís.*
- **Va pertorbar la vostra relació?**
- *Sí, o... bé, el que puc dir és simplement que ho vaig trobar difícil. Encara li done de mamar un poc i encara no me les arranjam bé per a deixar-ho... sempre sent que ja arribarà el moment, i ell es posa malalt o passa alguna cosa quan pensava deixar-ho. (...) d'alguna manera no me sent del tot... si faig alguna cosa sense (el meu fill) no me sent del tot... d'alguna manera no me sent completa, no sé com descriure-ho. (...) si vas a algun lloc, sents que és tremendament estrany que aquella part de tu estiga encara a casa...*

Aquesta dona decideix llavors ser mestressa de casa durant un temps i se sorprèn i es molesta per les actituds negatives cap a les mares que es queden a casa. És interessant que el seu espòs, qui es pren el paper paternal molt seriosament i està molt present en la llar, li dóna suport sincerament en el seu intent de trobar-se a si mateixa. Ell sent que la lactància li dóna a la mare i al bebé una relació que el pare d'alguna manera no pot assolir, i afig:

- *Cree que potser no siga necessàriament només això, però els llaços no obstant això són molt més forts, i pot ser que siguin només els llaços emocionals de la mare, ja saps... ella posa més en això... o aquests sentiments pot ser siguin més intensos, de moltes formes, per a començar.*

Els dos exemples que hem examinat mostren un moviment al llarg del mateix eix, és a dir, ambdós mostren una visió positiva cap a la posició central femenina, encara que una dona intenta *enfortir-la*, mentre l'altra està tractant de *fer espai*. També tenim parelles on la dona no ambiciona el poder que li ha estat assignat. Una d'aquestes dones és ambigua i no sap si desitja retenir el control del nucli familiar o deixar-lo anar. Ni tampoc si desitja utilitzar el poder de definició que té. Els missatges que li dóna al seu marit són poc clars, ell rep comentaris crítics i també lloances, bastant tebis en ambdós sentits. Una altra dona amb una clara posició central ha intentat sistemàticament portar al seu espòs al nucli familiar. Amb el naixement de la nova criatura li fa espai d'una manera generosa i el marit, que està en un moment de revisió de la seua vida, s'introdueix en aquest nucli familiar amb la intensitat per a la qual està preparat després d'un llarg matrimoni. En l'entrevista està

clar que ella està contenta per la seua iniciativa i l'espai que ha pres per a ell mateix:

- *Al principi, quan ell va començar, jo estava un poc nerviosa per si la cosa funcionava i per si ell faria les coses de la forma que jo les fair, etc... Llavors simplement vaig veure que ell era completament capaç... i va seguir el seu propi camí. Un exemple és que un dia, quan vaig tornar a casa, li havia tallat el cabell al xiquet. Per descomptat jo immediatament vaig començar a dir-li “per què no ho has parlat amb mi? Jo sóc la que decidisc! Però ell em va dir: “joestic en casa, jo decidisc”. I vaig pensar que era una bona resposta. Que ell no tenia per què consultar-me.*

En un altre cas, els desitjos de la parella coincideixen i es troben en el punt mig. El nucli familiar ha estat responsabilitat de la dona, l'home està preparat per a entrar, especialment tenint cura de la prole. La dona està preparada per a fer-li un lloc de la mateixa forma, sobretot perquè al mateix temps les seues condicions de treball estan millorant.

Posició central compartida

Les parelles que comparteixen la posició central en la llar són representatives de molt diferents grups, especialment pel que fa a reciprocitat i igualtat. Hi ha un cas d'una parella en la qual la dona ha tingut que esforçar-se per mantenir al marit dins del nucli familiar. L'home diu que feia molt més en el passat quan estava sent “entrenat”. Però ell és cooperador i un comentari amistós és suficient per a posar-lo a treballar. Una parella en el grup es caracteritza per la seua considerable igualtat i el seu poder de definició compartit. Per a finalitzar tenim una parella on la dona s'ha tirat a un costat de tal manera que l'home ha pres el relleu i de vegades fins i tot apareix com un rival.

Fem un cop d'ull més de prop a aquest grup. Una parella ha progressat de forma paral·lela en estudis i carrera professional. El treball de cadascú i la seua actitud cap al treball es reflecteix en el fet que ambdós, ell i ella, li han donat prioritat als fills i filles. Ambdós tenen horaris de treball flexibles, per a reduir el temps que les criatures passen en la guarderia. L'home diu:

- *Quan passen 8-9 hores (en l'escoleta) em donen pena. Tu mateix acabes avorrit després de tant temps en el treball. (...) És probablement una opinió personal, però no crec que siga desitjable per a una criatura de 6 anys. Ja veurem què passa el pròxim hivern, és com un regal diví que aquest hivern tinguem el salari complet i puguem fer les coses com cal.*

La dona esperava estar més lliure de les tasques domèstiques mentre el seu home estava de permís paterna, però està contenta amb la seua contribució, que consisteix més a pintar i fer bricolaje en la nova casa familiar. De totes maneres, ambdós semblen sentir que depèn de la dona el recordar a l'home les seues tasques. De totes maneres, no hi ha grans conflictes, com demostra el següent exemple sobre la bugada:

- *Imagine que si ell no haguera estat a casa, jo hauria assumit aquestes tasques fins i tot més, en el futur, a llarg termini.*
- **Potser això corregeix algun desequilibri?**

- *Sí, [les coses] s'equilibren un poc. I també perquè ens estem mudant a una nova casa, crees una rutina diferent de la de l'altre lloc per a fer la bugada (...). Així ell s'incorpora...*

Una altra tasca que feia exclusivament jo fins que ell s'ha involucrat ara és que el xic faça els deures. Jo sempre ho feia quan estava a casa. Era un treball que es podia preveure que... si ell no haguera estat a casa durant el dia, jo hauria continuat fent-lo. Va estar bé aconseguir que s'implicara un poc.

Una altra parella amb un nucli familiar compartit anava a tenir el seu primer bebé. La relació de la parella es caracteritza per la reciprocitat i l'equilibri; el nucli familiar es contempla positivament i és responsabilitat d'ambdós. La parella ni competia per la posició central ni intentaven evitar-la. L'home és un típic “home criador” segons el descrit en el Capítol II, i molta de la seua autoimatge deriva de la vida familiar. La dona definia el seu paper en el nucli familiar com fins i tot major que el que ella mateixa tenia. Remarca el fet que ella no està habituada a les criatures, però subratlla que el seu espòs és escrupulós i pacient amb el bebé. La seua visió queda expressada clarament en els següents pensaments sobre els preparatius per a deixar a la criatura amb un/a cangur.

- *De fet avui m'han donat una opinió en el treball; vaig dir que ell estava començant amb la cangur avui i una dona va preguntar “fa això el pare?” i jo vaig respondre “per descomptat que ho fa.” Ella va dir que no totes les mares estarien preparades per a perdre's això i que li semblava que jo era tremendament bona i flexible per permetre-ho. Ni tan sols se m'havia ocorregut que jo haguera d'encarregar-me mentre ell estava de permís de paternitat, ni tan sols ho discutírem. Ella va dir que hi ha munts de dones que volen que el pare jugue un paper major, però que hi ha tot un seguit de coses perifèriques a les quals ells no volen renunciar. La idea era que jo estava sacrificant alguna cosa, i que les mares normalment haurien de fer-ho així, o de forma semblant.*

Però el control compartit del nucli familiar per la parella també pot provocar que l'equilibri arribat estiga en contra de la dona. Una de les dones es manté al marge fins a tal punt que l'equilibri de la parella es troba amenaçat. La mare recent diu que a ella mai li han agradat molt les criatures, que ella no és del “tipus maternal”. Ella emfatitza el paper del pare fins i tot més que la mare de la qual hem parlat dalt. El seu marit és “molt més sol·lícit” amb la criatura del que ho és ella, “potser és més una mare, o progenitor, per instint del que jo ho sóc”. Quan aquesta mare arriba a casa del treball, el pare sovint continua cuidant de la xiqueta, mentre ella realitza el treball domèstic. Tenint en compte que la dona ha fet aquesta tèbia declaració sobre el rol matern, no és una sorpresa que la lactància materna siga un punt de fricció. La mare no ha après a –o no s'ho ha permès a si mateixa– gaudir d'alletar, i la reciprocitat pot descontrolarse fàcilment.

- *No... ell pot ser que tinga un poc... per exemple quan ella es desperta al matí, i durant la nit, algunes vegades... o si em resulta difícil escoltar-la plorar, l'he posat al pit, l'he alletat, però ell està en contra. Ell no vol que li done el pit al matí, per exemple, perquè menja menys. Ell vol que ella menje bé... potser siga principalment això.*
- ***Però t'agrada seguir alletant-la un poc?***

- *Per mi, no particularment.*
- **És, més aviat, que et resulta incòmode escoltar-la?**
- *Si, i així ho sent de vegades, l'alimente... principalment per a tranquil·litzar-la. Si està molesta o irritada.*

Per a explicar el que acabem d'indicar, podem dir que tenim *grosso modo* tres escenaris respecte a la posició central en la llar. Primer, hi ha famílies en les quals la dona té una posició central en la llar inequívoca però que estan *preparades per a deixar que l'home prenga part en ella* i, fins i tot, desitgen compartir el nucli amb ells, en algunes ocasions més enllà dels desitjos de l'home. En les entrevistes elles ho expressen com que, des de la seua perspectiva, l'home “podria amb certesa” implicar-se més en les tasques domèstiques durant el permís paternal. Ell es reconforta llegint els periòdics al matí, o ficant-se al llit amb la criatura, el que ella veu com un luxe. Però les dones veuen açò amb tolerància maternal; ell cuida tan bé del bebé que el treball domèstic no importa.

- *Mirant-lo en retrospectiva, per a ell aquesta hagué de ser una època estupenda i, per descomptat, no importava que la llavadora es poguera omplir més o menys.*

En segon lloc hi ha famílies on la dona té la posició central, però d'alguna forma *contra la seua voluntat*. Algunes dones d'aquest grup són ambivalents i no saben què fer, si aferrar-se o deixar-lo. Hi ha el risc que el nucli familiar es contemple negativament i que siga evitat per ambdós. En les negociacions s'utilitzen arguments relacionats amb el repartiment just i qüestions grans i menudes acaben fàcilment en conflicte.

El tercer grup està format per les famílies en les quals la posició central és compartida. En aquests casos les dones s'han retirat de la meitat del camp o la parella s'ha mantingut en el seu lloc des del principi, el que és, de fet, més comú. En els seus millors moments la parella gaudeix de reciprocitat i respecte. En els millors casos, les parelles gaudeixen de reciprocitat i respecte. Pot ser un poc problemàtic fer que l'home prenga part, però hi ha també casos d'interacció en els quals l'home es converteix més aviat en un rival. Encara que puga semblar contradictori, açò pot dur a un desequilibri i fins i tot que l'home prenga el control. Açò pot manifestar-se que l'home realitza només les tasques que tria, deixant la resta per a l'esposa.

Dones durant el permís parental de l'home

La relació amb la prole

És interessant que les dones són més elocuentes que els homes quan se'ls pregunta quin és el benefici que els pares prenguen el permís de paternitat. Algunes, en realitat, tenen molt a dir. Sobre quins aspectes posen l'accent depèn, entre altres coses, de la “posició de negociació” de la dona, per exemple del model de divisió de responsabilitats. No és una sorpresa que les esposes d'aquells homes que estan començant a trobar el seu camí cap al llindar del nucli familiar, posen el focus en la relació del pare amb la criatura o criatures. Les demandes o expectatives d'aquestes dones respecte al permís de paternitat són modestes. Moltes contenen orgullosament que la criatura nounada no distingeix entre el pare i la mare, i unes altres diuen que

aquesta és una experiència molt diferent a la viscuda amb els fills o filles majors. Una de les dones sembla tenir com a referència la seua pròpia infància, i explica quant han canviat les coses des de llavors. A part d'això, la dona aparenta no trobar canvis majors en la divisió de responsabilitats i en les rutines de treball de la parella després del permís de paternitat.

Coneixent la llar

Un altre grup de dones emfatitzen la importància que els homes es familiaritzen amb la gestió de la llar i del treball que comporta. Aquests són, per exemple, esposes els marits de les quals s'han esforçat per construir una relació amb la criatura. El permís de paternitat és sovint la primera oportunitat que sorgeix de trencar les rutines fixades quant a la divisió de responsabilitats i específicament les dones esperen aconseguir que els homes unisquen les seues forces amb elles. Algunes d'aquestes dones han treballat a temps parcial o han pres una excedència amb els seus fills i/o filles majors. Des de la seua perspectiva, els homes adquireixen una millor comprensió després d'haver estat sols a casa i elles esperen d'ells alguns canvis. En la següent entrevista amb una mare, es veu clarament com la criatura i el treball domèstic són un conjunt indissoluble:

- *Crec que és tremendament bo per a ells estar en l'altre costat de la taula i haver de bregar amb tot.*
- ***Els obri els ulls? No és simplement que enforteix la relació amb la criatura?***
- *No, no només enforteix la relació amb la criatura, cree que enforteix també la relació amb la llar...*
- ***Llavors hi ha realment un doble benefici?***
- *Sí. No són només els xiquets i xiquetes, crec que és veritablement més fàcil per a ells [els homes] assumir aqueix paper. Crec que les altres coses requereixen més esforç...*
- ***És més difícil?***
- *Hi ha moltes dones que conec que estan tenint fills ara, i sovint s'irriten perquè estan esgotades mentalment quan (els marits) arriben a casa del treball, cansats, i no entenen per què no està tot recollit i net, quan elles han estat a casa tot el dia. Però, ¿saps?, no és només qüestió d'estar a casa tot el dia.*
- ***Llavors la participació dels homes en la família té més que veure amb els xiquets i xiquetes que amb la casa?***
- *Sí, quan arriben a casa, juguen i vigilen els xiquets i xiquetes. Realment pense que sovint ho fan molt bé, i que ells han canviat des de la meua generació. Per això crec que presten més atenció a les criatures, però la qüestió és fer ambdues coses: les criatures i la casa. És part del paquet, cal fer ambdues i compaginar-les.*

Veiem una actitud molt important en aquesta dona cap a una cosa que ha rebut molt poca atenció: com la participació dels homes en la família, incloent el permís de paternitat, pot reforçar la relació de parella i millorar la comprensió de l'existència i del treball de l'altra persona. Estudis estrangers han mostrat que a major grau d'igualtat entre la parella en termes d'educació, treball, salari i altres factors, millor és la comprensió de la vida de l'altre o altra. Hi ha moltes indicacions que les parelles que treballen en les mateixes condicions són més favorables a la comprensió i la reciprocitat⁵¹. Els estudis de Sigrún Júlíusdóttir sobre les famílies islandeses donen suport a aquesta interpretació: afirma que com més semblants són les circumstàncies de la parella, més fàcil és que arriben a acords sense pressió i sobre una base d'igualtat⁵². Hi ha raons per a suposar que aquestes troballes poden aplicar-se en algun grau a la participació de l'home en el nucli familiar. Quant més familiar és l'home en la vida de la llar, més fàcil li és posar-se en el lloc de la seua esposa, menors són els punts de fricció i més menut el risc d'inquietud i conflicte.

Llistes de comprovació i inconsistències

S'ha mantingut durant molt temps –per les dones– que cuidar de la llar i la prole és molt treball. Hem vist abans que un dels avantatges que les dones perceben [del permís de paternitat] és que els seus marits obtindrien un major coneixement del treball domèstic. A pesar d'això, hi ha diversos casos de parelles que han realitzat conjuntament llistes de tasques per a l'home durant el seu període de permís de paternitat. Les llistes incloïen tasques grans i menudes: des d'emplenar esquerdes en les parets i arreglar el vàter a pintar l'exterior de les finestres del saló.

- *...Vaig pensar que potser ell tindria temps de fer algunes reparacions... acabar alguna cosa... Potser vaig imaginar que tindria alguna oportunitat quan estiguera tant temps a casa... Però no hi ha hagut temps d'arreglar la finestra quan el xiquet estava dormint, etcétera, simplement no ha estat possible... i també crec que potser esperava massa, o no era realista, perquè per descomptat és un gran canvi per a ell estar a casa.*

Encara que l'home s'estava introduint en el món tradicional de l'ama de casa, s'esperava que realitzara també tasques més masculines. Però no van fer molt. Les explicacions van ser principalment que la criatura dormia durant períodes molt curts, però les dones ja sabien això. Aquesta actitud ambivalent és un exemple del fet que les expectatives d'ambdós, home i dona, en referència al permís de paternitat, estan fermament arrelades en el paper tradicional de l'home.

Un estímul per al moviment feminista

També es va expressar el punt de vista que el permís de paternitat podria proporcionar un estímul llarg temps desitjat al moviment de dones. La major participació familiar juga un paper a l'hora assolir una major igualtat de gènere, sobretot en termes de salari. Si els homes prengueren el permís de paternitat tant com les dones prenen el de maternitat, les empreses deixarien de veure com més

⁵¹ Einarsdóttir 1997:175f, Kvande i Rasmussen 1990:87, Roman 1994:218

⁵² Júlíusdóttir 1995:117

avantatjós seleccionar a homes per als millors treballs.

És clar que l'actitud de les dones cap als permisos de maternitat i paternitat està, normalment, barrejada amb altres aspectes de les seues vides, sobretot amb el seu treball. El treball tenyeix les seues idees sobre el seu paper maternal, però també sobre el paper del pare en la vida familiar. Diverses dones tenien intenció de prendre's permisos maternals més llargs (sense sou) abans que sorgira aquest estudi. A una d'aquestes dones se li va oferir un ascens durant el seu permís de maternitat, que va canviar els seus plans. La rellevància del pare i de la seua participació es van incrementar proporcionalment. A una altra se li va oferir un lloc fix si tornava al treball immediatament després del permís de maternitat. Gràcies a la participació del pare en l'estudi, ella va veure aquesta oferta com una opció possible, d'altra manera haguera perdut el seu treball. En termes generals podem dir que les dones que trobaven els seus treballs interessants i enriquidors estaven més inclinades a introduir a l'home en el nucli familiar que aquelles que no reconeixien el seu treball com interessant. Açò és coherent amb els estudis nòrdics, que mostren que l'educació de les dones i el seu estatus en el mercat laboral tenen un gran pes en si els seus esposos prenen o no el seu permís de paternitat. Com més fortes són els llaços de la dona amb el mercat de treball, i més es dóna per feta la seua tornada, major és la probabilitat que el marit es prenga el permís de paternitat⁵³.

Aquest debat es relaciona amb el que Sigrún Júlíusdóttir anomena "la responsabilitat de la cura" de les dones i "l'obligació de guanya-pà"⁵⁴ dels homes. Aquestes obligacions específiques de gènere es reflecteixen en aquest estudi, però també hem vist com "la responsabilitat de la cura" de les dones no té proporcions fixes, sinó que està relacionada amb altres factors. La llar i la prole semblen exercir major atracció sobre les dones que tenen un treball relativament insatisfactori que sobre aquelles que troben el seu treball enriquidor. En grups més antics, les dones podrien fins i tot pensar a treballar a temps parcial i podrien haver calculat que "no mereixia la pena" treballar més. Amb això pretenien estalviar els costos de la guarderia, etc. En eixos càlculs rarament es contemplaven les despeses de guarderia com pagats pels sous d'ambdós, pare i mare, sinó que es veien com un assumpte de la dona. Quan els termes del càlcul canvien, per exemple, si la dona reb una oferta d'un treball millor pagat, les seues idees sobre la responsabilitat de la cura han de ser repensades, com hem vist més amunt.

La "responsabilitat de guanya-pà" del pare es mostra clarament en aquest estudi, com que, en realitat, cap dels pares es planteja optar entre la vida familiar o el treball depenent de les condicions del mercat laboral. Els homes semblen percebre que és el seu paper el mantenir-se a si mateixos i a les seues famílies, independent del grau d'interès que troben en el seu treball. D'altra banda, queda bastant clar que, per a molts d'ells, la tendència és que la casa i els seus xiquets i xiquetes ocupen una part creixent de les seues vides i el seu treball una proporció més menuda. No li deu obligació i lleialtat sol al treball, sinó també a la família.

⁵³ Veure la discussió sobre aquest assumpte en Bekkengen 1996:56ff

⁵⁴ Júlíusdóttir 1994:195

Les possibilitats dels homes de cara al futur

Més enllà dels aspectes pràctics exposats abans, una altra realitat pren cos: els canvis inconscients d'actitud i punt de vista que el permís de paternitat comporta per a ambdós, l'home i la dona. És molt poc probable que un home que haja estat sol durant un mes o dos amb la seua criatura siga “el mateix” després d'aqueixa experiència. Les seues experiències romanen amb ell i en la majoria dels casos tenen lloc alguns canvis interns. El permís parental no solament té un efecte sobre la relació del pare amb la criatura; és probable que les seues prioritats canvien.

En la secció dels homes com a pares i membres de la família s'han exposat una sèrie de resultats d'aquesta investigació que paga la pena recordar ací. Mostren que, en el cas d'homes que han pres el permís de paternitat, es crea un nou model més ric d'interacció amb la criatura, i tendeixen a assumir la responsabilitat general, com fan les dones⁵⁵. Les investigacions indiquen sense ambigüitats que aquells homes que han pres un permís de paternitat llarg reflexionen sobre certes obligacions cap a la llar⁵⁶. Mentre un mes o dos difícilment tindran una influència crucial sobre l'establiment de relacions, pot afirmar-se que els homes en aquest estudi es demanen més a si mateixos -conscientment o inconscientment- després del seu permís de paternitat. Podem dir que el pare es fa a si mateix una promesa per al futur. Açò duu a una de les mares a les següents reflexions:

- *És exactament açò el que crec que és un punt important: la seguretat d'estar familiaritzat amb ell des del principi, la qual cosa ha de significar que ell [el bebé] està millor... fins i tot si tornes al treball, la preparació sobre com pensa ell cuidar del seu bebé ja està feta.*

En aquest capítol hem considerat el permís de paternitat des del punt de vista de les mares. Hem examinat la interacció de la parella partint del principi de la posició central en la llar. Un grup té una posició central femenina, mentre un altre té la posició central compartida. Un dels propòsits principals d'aquest capítol era descobrir les actituds de les dones cap a aquesta posició, i com aquestes afloren en la interacció de la parella. Hem vist que és efectivament habitual que les dones tinguen el control central de la llar. Però també que no totes les dones volen aquest poder. Hi ha exemples de dones que persegueixen aqueix poder i cerquen retenir-lo, mentre unes altres es troben en aquesta posició fins a cert punt contra la seua voluntat. Tant hem vist dones que reforcen la seua posició en el nucli dur de la família o com deixant espai en ell. També hem dibuixat una imatge de la posició central compartida de les parelles. Aquest grup és d'una àmplia varietat. Està lluny d'estar lliure de punts de fricció, tot i que el concepte [de posició central compartida] puga implicar consens. Compartir la posició central pot caracteritzar-se per la reciprocitat i l'equilibri, però també vam veure exemples de dominació masculina.

Recordem el que s'ha dit en la secció d'amos de casa i “cangurs”. Hem dibuixat dos grups d'homes. Un dels grups comprèn aquells que veuen el nucli familiar i la cura de la criatura com qüestions separades, fins i tot sense relació, mentre que l'altre grup ho veu com un conjunt indissoluble. El primer grup tendeix a veure el permís de paternitat com “un buffet” on poden escollir el que més els agrada, mentre l'últim

⁵⁵ Hwang 1993

⁵⁶ Ahrne i Roman 1997:82

manté les idees de moltes dones sobre un “paquet inclusiu”. Hem dit que les visions masculina i femenina estaven en conflicte i que aquestes giren entorn de la interacció i les negociacions de la parella en el nucli familiar, les seues expectatives, desitjos i posició de negociació. Preguntàrem què era el que les parelles volien i com això encaixava amb les seues solucions negociades.

En els estudis nòrdics que se centren en el que dificulta la participació familiar dels homes i el permís de paternitat, se cita sovint el poder de les mares⁵⁷. En aquesta secció hem intentat mostrar que les respostes simples a aquestes preguntes no ens mostren el que hi ha més enllà. Dirigim el debat en una nova direcció enfocant la vida interna de la família, sobre la base de la interacció de la parella i els seus diferents desitjos i expectatives. L'estudi ens mostra que la posició central femenina està passant per un període de canvi important en aquestes vuit famílies. *No és es pot donar per fet que les dones vulguen tenir la posició central en la llar*. Les dones – tant com els homes – estan provant nous rols, dins i fora de la llar. Hem vist que això pot posar-les en una posició de poder, mentre que també pot ser un signe de debilitat o fins i tot d'opressió. Especialment quan manca reciprocitat en les solucions desenvolupades per la parella.

⁵⁷ Veure l'exposició d'aquest assumpte en Bekkengen 1996:89f.

CAPÍTOL V

ENCORATJAMENT I DESCORATJAMENT EN EL CENTRE DE TREBALL

Com esmentàrem en el Capítol I, un dels objectes d'aquest estudi era examinar si les actituds i condicions en el lloc de treball van jugar algun paper en encoratjar o desanimar els homes en una major participació en la família. També es va esmentar que s'examinaria l'efecte del permís de paternitat en les relacions dels homes amb el seu lloc de treball i els seus caps, i el que es va fer per a afrontar els obstacles del centre de treball.

Els centres de treball dels participants varien en tamany i els seus treballs són per descomptat molt variats. Alguns dels homes treballen en llocs típicament masculins, on hi ha poques dones en la plantilla, i el permís parental és un fenomen quasi desconegut. Uns altres treballen en el sector social/educatiu on hi ha moltes dones -fins i tot són majoria- i el permís maternal i les absències degudes a les malalties de les criatures es donen per descomptades.

En alguns casos es contracta personal per a substituir la persona que es pren el permís, mentre que en altres casos el seu treball es divideix entre altres persones treballadores i en menys casos el treball s'externalitza. Això és aplicable d'igual manera a llocs de treball masculins i femenins, i sembla dependre de l'abast financer de la institució, el grau d'especialització requerit i de la càrrega de treball.

La major part dels treballadors tenen més d'un o una cap. Es va realitzar una entrevista amb el superior o superiora immediat, definit pel participant. En alguns casos era el director o la directora de la institució, amb una considerable responsabilitat de gestió i financera, mentre en uns altres casos era un cap d'equip o una persona supervisora de les operacions diàries d'un departament en concret. El permís de paternitat és considerat de forma diferent entre les persones amb responsabilitats de direcció, depenent del grau de responsabilitat i el nivell de gestió.

Les preguntes realitzades als i les caps se'ls van enviar abans de l'entrevista, i se'ls va animar a expressar les seues opinions i la seua actitud cap a l'estudi. L'entrevista es va dur a terme d'una manera formal, basant-se en les preguntes. El formulari per a sol·licitar el permís de paternitat era el mateix que el que utilitzaven les dones del personal de l'Ajuntament de Reykjavík, en conseqüència els salaris eren conforme als drets de les dones segons la normativa. La institució o el departament era així el responsable d'afrontar els costos. Es van fer preguntes sobre aspectes pràctics, tals com horaris, substituïts/es, costos addicionals i els inconvenients causats pel permís de paternitat.

La idea subjacent ací era que la possible oposició dels o les caps podria aflorar en la seua [falta de] voluntat d'afrontar els obstacles que pogueren sorgir i la seua actitud cap als inconvenients causats pel permís de paternitat. Les actituds cap al permís de paternitat també es van avaluar en referència a les actituds cap a la baixa per malaltia, els costos de la qual han de cobrir-se per la pròpia institució. Si es veiera

d'una forma diferent, i més favorable, que el permís de paternitat, donaria una indicació d'actitud. Finalment, se'ls va preguntar als o les caps si havia alguna cosa positiva en particular en què els homes es prengueren un permís de paternitat. El debat amb els companys i companyes de treball del participant va mostrar que les visions generals en els llocs de treball eren molt variades. En general van ser bastant favorables, però van variar en funció de la composició de la plantilla, el gènere, l'edat i altres factors.

Factors subjectius

Examinant en conjunt tots els centres de treball, es pot afirmar que les actituds negatives directes són rares. Només en un centre de treball es van expressar visions, com va dir un, de la “vella escola”; la gent va expressar sense dissimul la visió que el permís paternal no tenia sentit per als homes. El cap i tot el personal eren homes, i creien que estaven a favor de la igualtat de drets. Ha d'esmentar-se que aquest cap no era un director, sinó un càrrec mitjà sense responsabilitat financera. Això també va revelar que aquestes visions no van danyar al participant que treballava en aqueix lloc, doncs estaven “bastant preparats per a deixar-lo” que es prenguera el permís de paternitat. És interessant que aquestes visions, que avui han de considerar-se com rares, foren expressades obertament en el lloc de treball. Ha d'esmentar-se que després d'algun debat, els més extrems van començar a recular. Això indica la importància de la discussió i el debat quan es manegen assumptes d'igualtat de gènere.

Visions favorables

En la major part dels centres de treball el projecte es va rebre favorablement i els o les caps fins i tot ho aprovaven. Això no només va ocórrer en els centres de treball típicament femenins, on el permís per maternitat és una rutina, sinó també a alguns centres amb majoria d'homes. Alguns ho van reconèixer com a “positiu” o “una manera evident” d'equilibrar la responsabilitat parental [de pare i mare] i poder compartir els permisos de maternitat/paternitat, mentre que altres persones van arribar fins i tot a dir que era “essencial” per als pares involucrar-se més en la criança de les seues criatures. Alguns dels i les caps van dir que havien cridat l'atenció del seu personal cap als anuncis sobre el projecte experimental, i fins i tot els van animar a sol·licitar-lo. Un dels caps homes era especialment positiu i va dir que haguera desitjat tenir ell aquesta possibilitat.

- *Sí, crec que ell ho ha fet bé. Li ha anat bé; està molt content amb si mateix. M'haguera agradat haver tingut una oportunitat com aquesta quan els meus fills i filles van nàixer [...]. No és menys important per als homes que per a les dones tenir temps per a estar a casa amb les seues criatures.*

Els models són importants, i això es va expressar amb claredat en algunes de les entrevistes. En un centre de treball, el cap i la plantilla van esmentar sovint a una treballadora eficient, que semblava haver combinat amb èxit el treball i tenir descendència, per exemple, utilitzant al màxim les noves tecnologies. Ella és, clarament, un model positiu i un exemple que anima als seus i les seues col·legues.

En un altre centre de treball el cap va opinar que el membre de la plantilla que va participar en el projecte experimental podria ser un bon exemple. No només era un treballador competent i benvolgut, sinó també “un tipus bo i honest”. Això implicava que altres persones amb aquestes característiques podrien seguir els seus passos.

En entrevistes amb caps i plantilles de més edat, els assumptes familiars van sorgir sovint, de vegades guiant la discussió cap al paper dels i les àvies, en el que es trobaven molts de la generació més major. Els temps han canviat, i la gent ara qüestiona l'obligació de treballar que en el passat requeia sobre els homes. Molts dels homes amb els que van tenir lloc els debats semblaven estar substituint i redefinint-se en el paper d'avi per alguna cosa que ells s'havien perdut durant la criança dels seus fills i filles. Tals caps sovint mostraven una gran compressió cap a les responsabilitats familiars dels membres més joves de la plantilla.

Oposició indirecta

En els llocs de treball típicament masculins, on els homes han estat i continuen sent majoria, les actituds també van ser favorables, almenys superficialment. De totes maneres, en el debat dels aspectes pràctics va aparèixer certa renuència, que pot ser interpretada com oposició indirecta. Aquesta apareix, per exemple, en les reaccions dels o les caps quan el permís de paternitat era financerament difícil per al departament, o creava problemes amb els projectes. Alguns caps van dir que veien favorablement el projecte com a tal, però que era especialment difícil perdre “precisament aquest home”. La raó podia ser les habilitats d'especialista, que fan que la plantilla no pugui assumir el treball d'altres persones amb facilitat, o el pressupost limitat i l'escassetat de personal. Enfrontats a semblants condicions, les actituds favorables semblaven evaporar-se. El que roman és “una llarga llista de projectes pendent”, com ho va expressar un cap, sumat a un dèficit en les finances del departament, i irritació dirigida cap a les autoritats municipals. El mateix cap havia perdut abans a un empleat de la seua plantilla a causa d'una llarga malaltia, però açò no li havia causat una preocupació semblant.

El que estem considerant ací és, en altres paraules, la voluntat de resoldre els problemes que el permís de paternitat pot causar. Com ja s'ha esmentat, alguns caps han de gestionar constantment costos extrems i sobrecàrregues de treball a causa dels permisos de maternitat. En aquests llocs de treball sembla no haver majors problemes per a prendre's un permís per paternitat que per als permisos de maternitat.

L'oposició indirecta o, més concretament, la resistència a la idea del permís per paternitat, podria aparèixer en diverses formes. Una va ser veure el permís per paternitat quasi exclusivament en termes de costos addicionals. Açò va aparèixer, per exemple, en caps que posaven molta èmfasi en el dèficit financer del departament i en els resultats negatius del permís de paternitat en relació a aquell. Amb freqüència es va poder apreciar ressentiment cap a les autoritats municipals per haver estat d'acord amb aquests costos extrems sense contribuir amb fons addicionals. La protesta expressada més sovint va ser que era difícil perdre “precisament aquest home”. Això podria ésser degut al fet que aqueixa persona tenia tal especialització que ningú podia fer el seu treball o perquè era un directiu o perquè tenia tanta experiència i tants coneixements que era car substituir-lo. Alguns van

esmentar que el departament anava tan curt de personal o era tan menut que no podia prescindir de ningú.

Hi ha cap diferència entre la baixa per malaltia i el permís de paternitat?

Es va preguntar als i les caps si havia alguna diferència, des del punt de vista del centre de treball, entre l'absència d'un membre del personal per malaltia o per permís de paternitat. La major part dels i les caps ho van prendre com una qüestió financera i els semblava que la baixa per malaltia no era diferent del permís de paternitat, excepte que el permís de paternitat estava previst amb antel·lació, mentre la baixa per malaltia era rar que ho estiguera. Els següents pensaments de dos caps homes en aquest context mostren definitivament una actitud favorable cap al permís de paternitat:

- *La diferència és, per descomptat, que si perd a algú per malaltia, és terrible, perquè ell està malalt, mentre que si el perds perquè té un permís de paternitat, és solament perquè ell està fent una cosa que vol fer, i s'està fent a si mateix.*

- *Sí, però el permís de maternitat o de paternitat és sempre... ho veus com un procés natural. Saps que, si no hi ha contratemps, la persona tornarà. Mentre que si estàs parlant d'un atac al cor o alguna cosa semblant, la situació és bastant diferent. No estàs segur que aqueixa persona vaja a tornar.*

Factors objectius

Dalt, el desig de resoldre els problemes dels costos extras i els inconvenients s'ha exposat com a exemple de factors subjectius. Però dirigir una empresa no solament és un assumpte d'actituds i opinions, sinó també de fets objectius, les bases de les operacions del negoci, les finances i la seua gestió. Les disposicions referents als permisos parentals en els centres de treball municipals i estatals carreguen sobre el departament en qüestió els costos del pagament del permís i de la contractació de la persona substituïda. En la tardor de 1996 la ciutat de Reykjavík va introduir una nova gestió financera, que comprenia l'anomenat marc pressupostari, mentre es va incrementar l'autonomia de les administracions municipals. Les finances assignades per al funcionament de les entitats no pot canviar-se després que el pressupost haja estat aprovat i és la responsabilitat dels directors assegurar-se que l'activitat roman dins dels límits del marc financer.

El "marc financer"

La major part dels i les caps tenien el "marc financer" en les seues ments i, en alguns casos, quasi cap altra cosa. Havia dues raons principals per a açò: d'una banda a diverses entitats municipals se'ls havien assignat marcs financers iguals o més reduïts que l'any anterior i, d'altra banda, en 1997 el sistema salarial es va negociar amb grans grups d'empleats i empleades municipals, la qual cosa va trastocar les finances. Els salaris estan entre aquells factors que els directors i

directores de les entitats municipals han de mantenir ara dins dels límits prescrits, cosa que s'ha revelat difícil per a molts i moltes.

En els centres de treball on hi ha empleades moltes dones amb edat de procrear, i en poden fins i tot ser majoria -com mostren alguns exemples en aquest estudi-, les contradiccions internes d'aquest sistema es van veure de seguida. Els costos del permís de maternitat són alts per naturalesa. Açò és una càrrega per a les finances dels departaments, doncs redueix les possibilitats per al pagament de salaris i altres factors operatius que ara són de la sencera responsabilitat de la direcció. Mentre que els i les caps estan, en general, a favor dels permisos parentals –ja siguen de maternitat o de paternitat– existeix el risc natural que entren en conflicte amb la realitat econòmica amb la qual aquells s'enfronten. Els permisos parentals i els costos addicionals que se'n deriven estan en conflicte amb la lògica operativa que l'ajuntament ha d'aplicar en una època de pressupostos congelats o reduïts. En general, aquest problema apareix principalment en les institucions amb personal majoritàriament femení. Per tant, no és sorprenent que això fora una font de particular irritació entre les persones directives de centres de treball masculins, que no estaven acostumats a haver de retallar i reorganitzar les finances per als pagaments dels permisos de paternitat.

Un dels caps va assenyalar que el sistema vigent segurament incrementaria la divisió del mercat laboral segons el gènere. Hi hagué casos de directors de centres de treball masculins que veien desavantatges en la contractació de dones. Un dels directors va dir que l'ajuntament no estava sent coherent, per animar als directors de centres de treball masculins a emprar dones mentre al mateix temps els posaven dificultats per fer-ho.

- *Si consideres dues persones que són igualment competents, un home i una dona, i la dona està en edat de procrear, llavors ella està definitivament en desavantatge. Perquè has d'afrontar el fet que ella pot desaparèixer de sis a nou mesos, i no hi ha cap compensació per això (...) Si l'ajuntament vol fer-lo com cal, totes les llacunes han de ser resoltes.*

Un director en un centre de treball típicament feminitzat va dir que, fins al moment, havia estat inevitable cercar personal substituït per a les empleades amb permís de maternitat, çò és, a causa de la seua dedicació a la cura. Va afegir que açò podria deixar de fer-se en el futur, si el marc financer romanía rígid. Aquestes institucions podria dir-se que paguen un preu per emprar dones.

En les entrevistes amb diversos directors homes, va quedar clar que la falta de visibilitat sobre la gestió econòmica de l'ajuntament semblava dur algunes vegades a idees equivocades sobre altres centres de treball. Alguns es queixaven que l'ajuntament pagava fons addicionals a certs centres de treball feminitzats per les malalties i els permisos maternals de les dones, la qual cosa es va demostrar fals. No hi ha dubte que això provoca desconfiança i una visió poc favorable del permís de paternitat.

És important “resoldre totes les llacunes”, com va dir un dels caps. Una de les possibles solucions, que s'ha aplicat en un sector del sistema municipal és tenir un només “pot” per a la baixa per malaltia i el permís parental⁵⁸. D'aquesta forma les

⁵⁸ Va quedar clar en l'entrevista amb un dels caps que eixe sistema s'havia establert en el Consell

absències per aquests motius no són una càrrega sobre institucions concretes o centres de treball, sinó que són dividides de forma igualitària entre tot el sector concernit. Una solució fins i tot millor, per descomptat, seria tenir aquest “pot” comú per a tot el sistema municipal. Així la càrrega del permís parental seria compartida de forma justa entre tots els centres de treball, independentment de si els homes o les dones són majoria.

CAPÍTOL VI

RESUM I CONCLUSIONS

Quan es debat sobre el permís de paternitat a Islàndia, el factor més cridaner és, per descomptat, que els drets dels homes són molt limitats. Durant el període d'aquest estudi, es van establir dues setmanes de permís de paternitat entorn de la data del naixement. Fins a aqueix moment els homes que treballaven per a l'estat o l'ajuntament no tenien dret a permís de paternitat pagat, mentre que els homes que treballaven en el sector privat tenien drets derivats dels drets de les dones.

En els països nòrdics, els homes han tingut dret a permís de paternitat durant molts anys. De totes formes, aquest dret ha estat poc usat fins a èpoques recents. Ha estat part de la política d'igualtat de gènere dels països nòrdics animar als homes a prendre's el permís de paternitat. “Els mesos del pare” que es van introduir a Noruega i Suècia són un exemple d'aqueixes polítiques governamentals. Això ocorria al mateix temps que els homes a Islàndia deplorablement mancaven de drets en aquest àmbit.

Aquest informe està basat en l'experiència d'homes en permís de paternitat gaudit “obligatòriament”. La Comissió per a la Igualtat de Gènere de Reykjavík, amb l'ajuda d'un fons de la Unió Europea, va possibilitar que diversos homes adquiriren una certa experiència en canvi de permetre que persones externes (personal investigador i professorat) compartir la seua experiència. El fet que s'haja portat a terme en aquest marc reforça l'estudi en cert sentit. Ni els homes ni les dones han ocultat res ni han hagut d'argumentar alguna “justificació” per no haver usat abans aquest dret de l'home, perquè el dret, simplement, no existia abans. Per això creiem que l'estudi dóna una imatge real de les actituds i experiències dels participants.

L'informe té cinc capítols, que reflecteixen les matèries d'estudi. Els Capítols I i II expliquen els mètodes, l'enfocament teòric i els conceptes. L'estudi està basat en un punt de vista teòric que parteix de la modernització i la individualització. Això significa que dones i homes ja no tenen els seus llocs assignats segons la tradició i el patriarcat. Les idees de llibertat i de elecció personal tenyeixen les nostres idees sobre la família, com en altres esferes de la vida humana. Vells i ben establits valors interaccionen amb el canvi d'estil de vida de les persones modernes. Amb la idea d'una creixent individualització, vam assumir que la vida familiar és, més o menys obertament, un “sistema de negociació”.

En els Capítols III i IV s'intenten descobrir les expectatives i experiències dels homes i les seues esposes durant el permís de paternitat. Utilitzem les teories sobre l'estatus central de les dones i les estratègies de resistència dels homes per a explicar la divisió de responsabilitats en la parella i la participació de l'home en la família. Res no indica que hi hagen explicacions senzilles. Les dones tenen, de forma generalment acceptada, el poder de definició en la llar, però aquesta no és l'única explicació per a una divisió de responsabilitats desequilibrada. Els homes tenen poc interès en moltes tasques domèstiques i fan aparentment aquells treballs que els agraden més.

En aquests dos capítols, la posició central en la llar, el poder que sovint tenen les dones en el nucli dur familiar, es va contrastar amb la falta d'influència i poder dels homes quan es tracta de les criatures i la casa. Per als homes, la prole està en primer pla, tant en termes dels seus interessos generals en la vida familiar com en el permís paternal que estem estudiant ací. Sembla que els homes tenen tendència a veure la participació familiar com “un buffet” on ells poden escollir i quedar-se amb el que vulguen. Ells trien, quasi sense excepció, les criatures, però sovint tenen sentiments barrejats sobre altres factors. Per a les dones, no obstant això, és un conjunt indissoluble, no es pot fer una tasca sense fer l'altra. Està clar que aquestes diferents visions entre els sexes duen a punts de fricció entre ells i fan “les negociacions” més difícils. Hi ha diverses indicacions que aquells homes que accepten la idea de les tasques com “un paquet” tenen un lloc més segur que els altres en el nucli familiar, pel que fa a dur la casa i cuidar de la prole. Aquesta és avui una de les paradoxes dels homes.

Les idees dels homes sobre el seu paper paternal estan fortament relacionades amb la seua relació - o més específicament, amb l'absència de relació – amb els seus propis pares. L'absència dels seus pares reforça les seues idees sobre la proximitat i el temps que dediquen als seus fills i filles. Però algunes vegades les idees són una cosa i la realitat és una altra. Quan s'examina l'actitud dels homes cap al treball, es revela que l'ego laboral és molt fort i que molts senten que el treball tira d'ells quan estan en el seu permís de paternitat. També es revela que l'interès dels homes que el permís paternal dure més d'un mes o dos és bastant limitat. La raó és en molts casos el treball, o l'ego laboral. Això comporta una altra paradoxa que han d'encarar els homes islandesos. Podem dir que els homes tenen certament el desig de passar més temps amb els seus fills i filles i saben que per a això necessiten tenir temps, i estar presents. En la pràctica no estan del tot llests per a fer el que al, çò és, desconnectar-se suficientment del treball.

En el Capítol V s'examinen les actituds cap al permís de paternitat en els centres de treball dels participants. Els homes han al·legat durant molt temps que les actituds dels caps, i de l'entorn laboral en general són desfavorables a la participació dels homes en la família. Hi ha casos en l'estudi en els que aquestes perspectives s'expressen obertament. Però això va ser excepcional. En general, les actituds van ser favorables. No obstant això, va haver casos en els quals havia voluntat d'ajudar, però limitada d'alguna manera pel tema dels costos. Nosaltres anomenàrem a això *oposició oculta*.

Aquesta oposició oculta no és solament un signe de visions antiquades; està també relacionada amb les disposicions relatives als permisos parentals en les institucions estatals i municipals. Amb una excepció, les institucions concernides van haver d'afrontar per si mateixes els costos dels permisos de paternitat. La comprensió d'aquests costos va ser variable. Sovint, la compressió és limitada en els entorns laborals masculinitzats, en els quals hi ha pocs o cap precedent de provisionar costos extra per permisos parentals. A més, va haver canvis en la gestió financera de l'ajuntament de Reykjavík a la tardor de 1996. Segons els directors i directores entrevistats, a moltes institucions se'ls van assignar fons molt limitats en aquest nou sistema. Els costos dels permisos parentals poden contemplar-se negativament amb facilitat, a causa de simples factors de gestió. Existeix el risc que institucions de bon tros personal femení, amb importants pagaments per permisos de maternitat,

puguen trobar-se en desavantatge de cara al pla financer. Açò també limita l'abast de la institució concernida en altres esferes, tals com el nivell dels salaris, i açò pot derivar en una major divisió per gènere en el mercat laboral.

En aquest informe hem examinat diferents factors relatius al permís de paternitat i a les seues condicions per a [que afavorisca] la participació familiar en sentit ampli. Les persones que hem realitzat aquest estudi esperem que siga útil en el debat sobre aquests assumptes.

REFERÈNCIES

- Ahme, G. and Roman, C.** 1997, *Hemmet, barnen och makten. Farhandlingar om arbete och pengar i familjen* [La Casa, les Filles i Fills i el Poder. Negociacions Sobre treball i Diners en la Família]. SOU 1997. Fritzes.
- Beck U.** 1992, *Risk society: moving towards a new modernity*. London, Sage.
- Becker, G.** 1993, *A Treatise on the Family*. Enlarged edition. Harvard University Press, Cambridge.
- Bekkengen, L.** 1996, *Mans faraldradighet - en kunskapsöversikt* [El Permís Parental dels Homes - una ullada]. Hogskolan i Karlstad. Arbetsrapport 96:12.
- Bertaux D. & Delcroix C.** 1992, "Where Have All The Daddies Gone?" in Björnberg (ed) *European Parents in the 1990s*. Transactions Publishers, New Brunswick, London.
- Björnberg, U.** 1992, "Tvåförsörjarfamiljen i teori och verklighet" [La Família de la Doble Carrera en Teoria i Pràctica] in *Kvinnors och 'mans liv och arbete* [El Treball i les Vides de Dones i Homes]. SNS Forlag 1992.
- Björnberg, U. and Kollind, A-K.** 1995, "Ekonomisk och moralisk rationalitet i olika familjeformer" [Racionalitat Econòmica i Moral en Diferents Tipus de Famílies]. Comunicació presentat al 18é Congrès Nòrdic de Sociologia a Helsingfors, June 1995.
- Björnberg, U. & Back-Wiklund, M.** 1990, *Vardagslivets organisering i familj och narsamhälle* [The Organisation of Daily Life in Family and Community]. Daidalos, Göteborg.
- Back-Wiklund, M. and Bergsten, B.** 1997, *Det moderna faraldraskapet. En studie av familj och kani förändring* [Modern Parenthood. A Study on Family and Gender in Transition]. Natur och Kultur.
- Coase, R.H.** 1976, "Adam Smith's View of Man" in *The journal of Law and Economics*, Vol. 24 (3).
- Ellingsaeter, A-L.** 1991, "Hvorfor jobber pappa overtid? Om årsaker og konsekvenser av fedres lange arbeidstid" [Why Does Daddy Work Overtime? Causes and Consequences of Fathers' Long Working Hours] in R. Hauuka (ed) *Nye kvinner. Nye menn* [New Women. New Men]. Ad Notam, Oslo.
- Giddens, A.** 1991, *Modernity and Self-Identity*, Cambridge, Policy Press.
- Giddens, A.** 1992, *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love & Eroticism in Modern Societies*. Cambridge, Policy Press.
- Giddens, A.** 1990, *The Consequences of Modernity*. Cambridge, Policy Press.
- Gilligan, C.** 1982. *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Harvard University Press.
- Gouldner, A.** 1960, "The Norm of Reciprocity" in *American Sociological Review*, 25 (2).

Haavind, H. 1985, "Forändringar i förhållandet mellan man och kvinnor" [Changes in the Relationship Between Men and Women] in *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3/1985.

Hochschild, A. and Machung, A. 1989, *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. Viking, Penguin, London.

Holter, O. G. 1997, *Gender, Patriarchy and Capitalism*. Tesi Doctoral. Institute for Sociology, Oslo University.

Holter, O. G. and Aarseth, H. 1993, *Menns livssammenheng* [Mens' Life Context]. Ad Notam Gyldendal, Oslo.

Hirschman, A. O. 1970, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organisations and States*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.

Hobson, B. 1990, "No Exit, No Voice: Women's Economic Dependence and the Welfare State" in *Acta Sociologica* 1990 (33).

Huttunen, J. 1996, "Full-time Fathers and Their Parental Leave Experiences" in Bjornberg & Kollind (eds) *Men's Family Relations*, Almqvist & Wiksell International, Department of Sociology, Goteborg University.

Hwang, P. 1993, "Pappa före och efter födeslen" [Daddy Before and After the Birth] and "Den nyfödda familjen" [The Newborn Family] in Hwang (ed) *Spädbarnets psykologi* [The Psychology of the Infant]. Stockholm, Natur och Kultur.

Hyvonen, U. 1993, *Om barns fadersbild* [On Children's Father Figures]. Doctoral dissertation. Studier i socialt arbete, Umeå Universitet. Institutionen för socialt arbete.

Ingólfur V. Gíslason 1997, *Karlmenn eru bara karlmenn. Viohorf og vcentingaríslenskra karla* [Men Are Only Men. Icelandic Men's Attitudes and Expectations]. Skrifstofa jafnréttismála, Reykjavík.

Johansson, T. 1998, "Pappor och deras pappor" [Daddies and Their Daddies] in Ekenstam et al. *Rädd att falla. Studier i manlighet* [Afraid of Falling. Studies of manliness]. Gidlunds Forlag.

Karlar og jafnrétti. *Greinargeró og framkvæmdaáætlun. Greinargeró til skýringar á tillogu um framkvæmdaáætlun um karla og jafnrétti.* [Men and Equality. A Report and an Action Plan for Men's Equality]. Dív 1997:904. Norrcena ráóherranefndin [Nordic Council of Ministers], Copenhagen, 1997.

Kauffman J. C. 1992, *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*. Édition Nathan.

Kvande, E. and Rasmussen, B. 1990, *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisationer* [New Lives of Women. Women in Men's Organisations]. Ad Notam, Oslo.

Lewis E. and O'Brian M. 1987, (eds) *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family*. London, Sage.

Lewis, E. 1986, *Becoming A Father*. Milton Keynes, Open University Press 1986.

Lilja Mósesdóttir in collaboration with Davíð Þór Björgvinsson (in reparation), "Reconciling Work and Family Life in Iceland". A Study for the Equal Opportunities Unit, DG V, Commission of the European Communities in 1998.

Mauss, M. 1970, *The Gift: Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London, Routledge & Kegan Paul.

Moxnes, K. 1990, *Kernesprengning i Familien? Familieforandring og endring i familjemedlemers liv ved sa11'livsbrudd og dannelse av nye samliv* [Nuclear Explosion Within the Family? On Changes in Families and Changes in the Life of Family Members in Cases of Separation and Re-creation of New Forms of Cohabitation]. Tesi Doctoral. Universitetsforlaget, Oslo.

Moxnes, K. 1992, "Changes in Family Patterns - Changes in Parenting? A Change towards a More or Less Equal Sharing Between Parents?" in Björnberg (ed) *European Parents in the 1990s*. Transactions Publishers, New Brunswick, London.

Roman, C. 1994, *Lika pa olika villkor. Kanssegregering i kunskapsjaretag* [Equal on unequal terms. Gender Segregation in Knowledge Firms]. Symposion Graduale.

Sigrún Júlíusdóttir 1993, *Den kapabla familjen i det islandska samhallet. Enstudie i lojalitet, aktenskapsdynamik och psykosocial anpassning* [The Capable Family in the Icelandic Society. A Study on Loyalty, Dynamics of Marriage and Psychosocial Adaptation]. Félagsvísindastofnun HÍ and Göteborgs Universitet, institutionen for socialt arbete.

Sigrún Júlíusdóttir 1994, "Fjblskyldan - "eitt eilífóar smáblóm"" (The Family – an Everlasting Flower) in *Fjalskyldan uppspretta lífsgilda* (The Family, a Resource of Great Values). Félagsmálaráðuneytió, Reykjavík 1994.

Sigrún Júlíusdóttir 1997, "Fjblskyldubnd: Tíggóabbnd, kvaóir og réttl:eti" (Family Ties: Loyalties, Duties and Justice) in J. Á. Kalmannson et al. (ed) *Fjalskyldan og réttl:cetió* (The Family and the Justice). Háskóli Íslands, Sidfraeóistofnun, Reykjavík 1997.

The World of Women and Men. Equal Opportunity in Sweden 1986. Stockholm, Statistics Sweden.

Zetterberg, H. et al. 1984, *Det osynliga kontraktet*. En studie i 80-talets arbetsliv (The Invisible Contract. Studies in the Work Life of the 1980s). Sifo, Stockholm.

Porgerdur Einarsdóttir 1997, *Lakaryrket i jarandring. En studie av den medicinskaprojectionens heterogenisering och kansdifferentiering* (Changes of Doctoring. A Study of the Heterogeneity and Gender Differentiation Within the Medical Profession). Tesi Doctoral. Sociologiska Institutionen, Göteborgs Universitet.

APÈNDIX 1 DE L'EDICIÓ ESPANYOLA: PRESENTACIÓ DEL Projecte de Reforma per Permisos Iguals, Intransferibles i Pagats al 100%

PPIINA. Plataforma per Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció
<http://www.igualeseintransferibles.org/>

Després de 6 anys d'activitat i reflexió col·lectiva, la PPIINA ha arribat a plasmar la seua reivindicació en un Projecte de Llei per a la reforma integral dels actuals permisos de maternitat, paternitat, lactància, etc. Demanem a tots els partits que l'incloguen en els seus programes, i a tots els grups parlamentaris que el facen seu i el presenten en el Parlament que sorgisca de les pròximes eleccions. Convidem a tota la ciutadania a discutir aquesta reforma que ens sembla justa, necessària i urgent.

La idea és simple: observem que actualment, davant cada naixement o adopció, les dones s'absenten dels seus llocs de treball, i cuiden a temps complet a les seues criatures, almenys durant les seues 16 setmanes de permís de maternitat, seguides de les 2, 3 o 4 setmanes de permís de lactància. Acabat aquest període, i davant la falta d'alternatives, moltes el perllonguen amb excedències, reduccions de jornades o fins i tot renuncia total a la seua ocupació. Els homes, en canvi, tenen solament dues setmanes de permís de paternitat. Perquè els homes puguem dedicar-se per igual, necessiten un permís de la mateixa durada que el de les mares (tal com es mereixen i es guanyen amb les seues cotitzacions); que aquest permís siga intransferible (o siga que, com en la resta de drets socials, si no es vol es perda però no puga traspassar-se a una altra persona); i que estiga pagat exactament igual que el permís de maternitat (al 100% del salari). Aquesta, ni més ni menys, és la proposta de la PPIINA.

Molta gent es preguntarà, com ens han preguntat moltes vegades: Per què tanta obstinació en un simple dret laboral i en una prestació de la Seguretat Social? Per què triar, a més, lluitar precisament per un dret per als homes, amb totes les necessitats que tenen les dones? I en temps de crisi, no hauria d'ajornar-se aquest tema per a dedicar els recursos a uns altres més urgents? En definitiva, per què posar l'accent en aquesta reivindicació, entre moltes altres que són igualment importants? I per què creiem que és urgent i inajornable? Resumirem a continuació les principals raons.

1.- Enfront de la crisi, és encara més necessari augmentar la protecció social, especialment per a xiquets i xiquetes.

La crisi agreuja els problemes. L'atenció a la infància és més important, si cap, com més deteriorada està la situació econòmica de les famílies. En un context de precarietat laboral extrema, és encara més important generalitzar el dret de cada progenitor. Això augmentaria els recursos de moltes llars, que podrien organitzar-se per a cobrir els primers mesos de la criatura sense comprometre la inserció de les dones en l'ocupació i, per tant, sense augmentar encara més la seua penúria. Referent a això, convé recordar que la família d'un sol sustentador estable és el major parany de pobresa: quan aqueix ingrés desapareix, bé siga perquè l'únic

sustentador es queda en atur o perquè deixa d'estar present, la família cau en la pobresa. Si a d'això afegim la desprotecció de les família monoparentals, podem explicar-nos que Espanya siga un dels països amb majors taxes de pobresa infantil de tota la UE (només superada per Bulgària, Polònia i Romania).

2.- No podem aspirar a la igualtat en l'ocupació i en la distribució de les cures mentre les lleis continuen fomentant la desigualtat.

Com va a disminuir la bretxa salarial si les dones continuen llastrades per l'etiqueta de 'menys disponible per a l'ocupació'? Els empresaris saben que elles disminueixen la seua dedicació a l'ocupació amb la maternitat, mentre que els homes l'augmenten. Així, les dones en general apareixen com a 'mà d'obra d'alt risc'; veient-se reduïdes a llocs no qualificats i fàcils de substituir. Per a acabar amb aquest fenomen (conegut com a 'discriminació estadística'), és necessari que els homes s'absenten en la mateixa mesura. I això és impossible si, davant el naixement o l'adopció d'una criatura, el permís de les dones és més llarg. Per això, cada persona ha de tenir el seu propi dret en els mateixos termes.

A més, fer-ho totalment intransferible és l'única manera de concedir-li-lo realment als homes, que d'una altra manera estarien pressionats per les empreses i per l'entorn per a cedir-li-lo a les mares.

En l'últim segle les dones s'han incorporat a l'educació amb excel·lents resultats, de tal manera que han igualat els homes en nivell de formació, amb menors taxes de fracàs escolar i amb millors resultats acadèmics.

No obstant això, la desigual distribució de les tasques domèstiques continua estant afavorida pels poders públics amb regulacions discriminatòries com la dels permisos. En no concedir a cada persona els mateixos drets iguals i intransferibles per a la cura de les seues criatures, es reforcen i legitimen des del poder les creences ancestrals i desfasades sobre la incapacitat dels homes per a la cura; per molt que estiga àmpliament demostrada la falsedat d'aquestes creences. Si aquests missatges són perjudicials en tot moment, més encara ho són en temps de crisi, en els quals una part de la població tendeix a qüestionar els avanços de les dones sense comprendre que aquests avanços són inseparables de l'avanç social.

3.- Els permisos intransferibles i ben pagats funcionen; altres mesures no.

S'han intentat moltes altres mesures per a augmentar la dedicació dels homes a la cura, com intentar convèncer-los que es prenguen part dels permisos de maternitat o les excedències. Cap ha funcionat. No obstant això, el permís de paternitat se'l prenen a Espanya el 80% dels pares. Per què? Perquè, com en tots els altres països, els homes es prenen els permisos només quan són intransferibles (si no el volen el perden) i ben pagats. En la PPIINA pensem que és lògic que cap persona haja de prendre's excedències no pagades o mal pagades, doncs cada persona necessita tenir ingressos propis suficients per a mantenir la seua independència econòmica.

També comprenem que la inèrcia dels rols de gènere pressione els homes per a no prendre-se'l si poden cedir-lo a les dones. Però quan el permís és seu i intransferible

sí que en fan ús; i comproven els seus enormes avantatges. A Islàndia, que és el país més avançat en aquesta matèria, el permís de tres mesos per als pares ha canviat la norma social: els pares se'l prenen i cuiden els seus bebès, i es considera mal pare qui no ho fa. A més, s'ha comprovat que els homes que viuen aquesta experiència s'impliquen molt més en la cura posteriorment, no solament dels seus fills i filles sinó també dels seus majors.

Quedar-se sòl a càrrec del teu fill o filla durant diversos mesos és una experiència meravellosa que canvia la vida, i no obstant això la majoria dels homes encara no té la possibilitat d'experimentar-ho.

4.- La reforma que proposem és molt barata, fàcil d'implementar i d'enorme impacte.

Moltes persones pensaran que si no s'ha fet aquesta reforma serà perquè és molt cara. No obstant això, cada setmana de permís per als pares val aproximadament 100 milions d'euros a l'any, el mateix que 1 Km d'AVE, 20 vegades menys que la despesa fiscal per tributació conjunta (o siga, els desgravaments per esposa dependent); o 6 vegades menys que el deute dels grans equips de Futbol amb Hisenda, per posar solament alguns exemples. És una despesa perfectament assumible, que s'aniria imposant lentament i que tindria un gran impacte abans i tot d'haver-se realitzat.

La implementació de la reforma és molt fàcil i els efectes immediats: solament amb l'aprovació d'una Llei com la que proposem, el comportament dels homes canviarà radicalment; els xiquets i xiquetes veuran que els seus papàs cuiden igual que les seues mamàs; els empresaris i empresàries disminuiran els seus temors a les majors absències de les dones; i la ciutadania comprendrà que la cura és assumpte de totes les persones en la mateixa mesura. Encara que la implantació siga progressiva (proposem concedir als pares dues setmanes més cada any fins a la total equiparació), tenir fixat per llei un calendari fins a la igualtat total significa reconèixer que aqueix és l'objectiu i posar mitjans per a aconseguir-ho. Un missatge clar i meridià de l'aposta per la igualtat efectiva.

5.- Disseny i denominacions concordes amb el reconeixement d'iguals drets a tot tipus de famílies, opcions de vida i formes de convivència.

L'actual regulació, a més d'injusta, és obsoleta i contradictòria amb els valors de no discriminació assumits per la ciutadania. En el cas de parelles del mateix sexe, es produeix a més l'absurd que una de les dues dones haja de prendre's el permís de paternitat; o els dos homes hagen de compartir el permís de maternitat. La reforma que proposem, a més de garantir la igualtat i individualització de drets, canvia també les denominacions, concedint a cada persona progenitora dos permisos: **el permís parental inicial**, de dues setmanes, serveix per a aqueix primer període en el qual la mare ha de recuperar-se del part; l'altra persona progenitora (si la hi ha) ha de cuidar al bebè nouat i a la resta de la família; i ambdues necessiten adaptar-se a la nova situació. Posteriorment, **el permís parental per a la criança** de 16 setmanes, a gaudir dins dels primers 18 mesos, permetrà que ambdues persones progenitores es turnen per a allargar al màxim la cura de la criatura en la llar. Així, es garanteix el

dret individual de cada persona sense biaixos de gènere de cap tipus, sense que l'empresa ni la Seguretat Social haja d'immiscuir-se en els arranjaments de cada parella.

6.- El canvi social que proposem és urgent.- el model actual és insostenible.

El model de rols de gènere en el qual estem immersos és insostenible; més encara quan la crisi desvia l'atenció i dificulta les solucions. Encara que es prengueren mesures urgents per a frenar la caiguda de la fecunditat, ja és inevitable que en els pròxims anys augmente desproporcionadament la població depenent en comparació del nombre de persones en edat de cuidar i de produir. La societat no pot permetre's seguir malgastant el capital humà de les dones i el cabdal cuidador dels homes. A més, les taxes de fecunditat no es recuperaran mentre les dones no puguem compatibilitzar ocupació de qualitat amb maternitat.

L'altre gravíssim problema d'insostenibilitat és el canvi climàtic, amb les terribles conseqüències que estem començant a experimentar. Ja no hi ha temps per a prendre mesures que canvien la mentalitat i el comportament a llarg termini; es necessita un tomb radical i urgent en les pautes de comportament. Però aquest canvi no es produirà mentre continue vigent el sistema actual, que fa residir l'èxit i el plaer en l'enriquiment material i en el consum d'automòbils, habitatges de luxe i altres productes la producció dels quals és depredadora per al medi ambient. Cal trencar amb la cultura masclista i recuperar urgentment el valor del consum cultural, de la dedicació (personal i de recursos públics) a la cura i, en definitiva, d'una vida en harmonia i lliure de mites de dominació. Aquesta mesura és emblemàtica del canvi d'enfocament per a aqueix urgent colp de timó que es necessita.

En resum, els greus problemes socials als que ens enfrontem fan urgent prendre mesures dràstiques com la que proposem, per a aconseguir l'equiparació total i efectiva entre la dedicació a la cura per part d'homes i dones. Sense elles no serà possible la igualtat en l'ocupació, ni la disminució de la pobresa infantil, ni la recuperació de la fecunditat, ni el canvi de valors, de producció i de consum que requereix la lluita contra el canvi climàtic.

APÈNDIX 2 DE L'EDICIÓ ESPANYOLA: PROJECTE D'EXPERIMENT PILOT

Des de fa dos anys la PPIINA i la plataforma internacional per permisos iguals PLENT⁵⁹ estan intentant realitzar un experiment social per a posar a prova la reforma de transformació dels permisos de maternitat i paternitat actuals cap a un sistema de permisos iguals, intransferibles i remunerats al 100%. Per a ells estem cercant suport institucional i econòmic.

Per exemple, al febrer de 2013 diversos membres de PLENT van presentar a la Comissió Europea una proposta per a dur a terme un projecte pilot titulat "Building the case for Parental Leave to be Equal, Non-Transferable and fully-paid⁶⁰ (BestPLENT)", en una convocatòria de subvencions (Call for PROGRESS) que hauria de resoldre's enguany, 2013. La investigadora i activista María Pazos, en nom de l'Institut d'Estudis Fiscals d'Espanya, lidera el consorci, el qual inclou a organismes de l'administració pública, universitats i altres institucions d'investigació, ONGs, i un Comitè Assessor Internacional. Un gran nombre de països estan involucrats: Islàndia, Itàlia, França, Lituània, Eslovènia, Espanya, Suècia, EUA i el Regne Unit.

L'experiment social proposat té per objecte assajar l'aplicació d'un instrument de política social per als homes que és ben acceptat per les dones, és simple d'engegar, barat i molt efectiu, com ja s'ha demostrat per la seua aplicació parcial en diversos contextos. Consisteix en la introducció de permisos parentals iguals, totalment pagats i intransferibles per a homes i dones. Aquesta mesura de política social té com a objectius: eliminar per a les dones possibles barreres d'entrada al mercat de treball i promoure la permanència de les mares en ell; augmentar la participació masculina en la cura dels seus fills i filles; i, per tant, facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral i millorar el benestar en la primera infància i la igualtat de gènere. L'experiment es durà a terme en una empresa privada, quatre ajuntaments i un organisme governamental regional a Espanya i un altre a França. A més, s'estudiarà l'última reforma dels permisos parentals a Islàndia, amb la introducció gradual de 5 mesos de permís exclusiu per a la mare i 5 mesos exclusius per al pare.

Aquesta proposta d'experiment polític-social té quatre objectius específics:

1. Posar a prova a França i Espanya la "regla d'or" trobada en els països escandinaus: que els homes només es prenen el permís parental si és individual, intransferible i totalment pagat.
2. Avaluar el potencial dels permisos iguals, ben remunerats i intransferibles per a canviar la distribució del temps utilitzat per la mare i el pare en la cura del bebè i en el treball remunerat durant el primer any després del part. Observar si un ús del temps més simètric en les famílies, en les quals ambdós treballen fora de casa,

⁵⁹ International Platform for Equal, Non-Transferable and 100% paid PARENTAL LEAVE

⁶⁰ "Investigació dels arguments a favor dels permisos parentals iguals, intransferibles i pagats al 100%"

permet conciliar la vida laboral i familiar de forma menys estresant i més gratificant, tant per als pares com per a les mares.

3. Avaluar la qualitat del temps que el pare passa amb la xiqueta o el xiquet, la creació d'un vincle pare – criatura més profund i l'adquisició per part del pare de les habilitats de cura i, en conseqüència, la prestació d'una cura de qualitat per a les criatures en el context familiar.

4. Comprendre els desafiaments organitzatius i culturals que aquest permís representa per a les empreses, els i les caps i els companys i/o companyes de treball, i el potencial de millora de la situació de les dones en el mercat laboral.

Alguns membres de la PLENT que participen en aquest projecte són:

- Plataforma per Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció (PPIINA)
- Coordinadora Francesa per al Lobby Europeu de Dones (CLEF)
- Coordinadora Espanyola per al Lobby Europeu de Dones (CELEM)
- Coordinadora Sueca per al Lobby Europeu de Dones (SWL)
- East-West Women Network
- Men Engage de Suècia
- Gudny Eydal, Universitat d'Islàndia
- Janet Gornick. City University de Nova York i Directora del Luxembourg Income Study