

**PROJETO – Homens e pais em família e profissão –
desafio na prática, política e sociedade**

Relatório

Círculo de especialistas (inclusivo o grupo gerente do projeto)

Do 08 ao 09 de fevereiro de 2006

Em Milão / Itália

Parceiros do grupo de projetos:

AZK – Alemanha

AFB – Tirol do Sul (Itália)

BASE-F.U.T. – Portugal

CSDR – România

EUROMF – Bélgica

Fondazione Luigi Clerici – Itália

O projeto é patrocinado e auxiliado pela

Comissão Europeia, Bruxelas

E pelo Centro Europeio para assuntos de trabalhadores, Königswinter

Conteúdo:

1 Participantes

2 Contextos da reunião de projeto

3 Pesquisas e observações dos diversos países

4 Problemas chaves

5 Estratégias para seminários

1 Participantes

Maria Rainer – Tirol do Sul (AFB)
Christina Walzi – Tirol do Sul (conselheira de paridade)
Zsusanna Detrich – Hungria (Avaliadora)
Bruno Machiels – Bélgica (EuroMF)
Carmen Ionescu – România (CSDR)
Agnieszka Ghinararu – România (CSDR)
Maria Idalete Alfaiate – Portugal (BASE-F.U.T.)
Maria Carolina Fonseca – Portugal (BASE-F.U.T.)
Paola Ronfani – Itália (Universidade de Milão)
Vincenzina Zanetti – Itália (Fondazione Luigi Clerici)
Sabine Kayser – Alemanha (AZK)
Francisco Rivas Gómez – Alemanha (EZA)
Ludger Reuber – Alemanha (AZK)
Jan Arnold – Alemanha (relator – EZA)

2 Contextos da reunião de projeto:

“Compatibilidade de família e profissão” é um assunto presente na sociedade e na discussão parceiro-política. Até agora a questão respeito à situação profissional e familiar de mulheres dominou o assunto. Pouco considerou-se na sociedade o fato que pais também querem participar com os mesmos direitos nas suas famílias, mas têm pouca oportunidade por causa dos seus compromissos profissionais. Baseado nisso, em outubro de 2005, EZA, junto com parceiros em vários países europeus, iniciou um projeto para focar todos os aspectos, perspectivas e condições relevantes para o tema compatibilidade de família e profissão, e para identificar o papel dos homens respeito ao adiamento da paridade (particularmente para investigar o comportamento de homens respeito à compatibilidade de família e profissão). Sensibilizando os homens, o público e as pessoas com poder de decidir, queremos que o tema da compatibilidade de família e profissão se dirija igualmente aos dois sexos e não só, como anteriormente, foca no papel de mulher e mãe. O projeto : “homens e pais em família e profissão ” tem como objetivo focar no papel dos homens em profissão e família, analisar a situação em diversos países europeus e, a través de seminários, sensibilizar o público para este tema. Seis parceiros do projeto de cinco países europeus (Bélgica, Alemanha, Itália, România e Hungria) apresentaram observações e pesquisas dos seus países para esboçar a temática ²contabilidade de família e profissão² no aspecto de homem e pai.

3 Pesquisas e observações dos diversos países

As pesquisas de *Portugal* atualmente presentes focaram no êxito profissional e nas possibilidades de carreira e não na temática “pais em família e profissão”. Embora desde 1979 exista uma lei para a paridade de homem e mulher, ainda existe um grande declive dos salários entre os sexos. Em Portugal, a educação das crianças é a responsabilidade das famílias e em geral organiza-se particularmente. Em tarefas de educação ainda domina a mulher, mesmo que, há pouco tempo, observa-se um aumento no trabalho de educação pelo homem. Particularmente em casos de casais jovens mostra-se uma tendência de mais interesse por parte de ambos parceiros para o trabalho de educação na família. Do fato que o homem mostra mais interesse de cumprir mais tarefas de educação e de considerar mais o papel do pai, pode-se

concluir que uma participação na vida familiar é desejada, mais ainda não se pode comparar com o desempenho da mulher no trabalho de educação.

Na *Itália* mal existem pesquisas científicas respeito à questão de compatibilidade de família e profissão desde a perspectiva de homens e pais. A literatura científica foca principalmente na paridade de homem e mulher na profissão, ou no papel de mãe em família e profissão. Conforme as estatísticas, 78 por cento do trabalho familiar é feito pela mulher. O homem se vê mais como sustentor da família e menos na educação dos filhos. Muitas vezes se considera muito mais o desenvolvimento profissional. Na sociedade italiana continua a idéia de que a mãe é responsável para educação e família.

Somente 9 % dos executivos são mulheres. A mulher domina o setor público entre outros na parte das instituições educacionais (escolas, jardins de infância, etc.). Assim essa distribuição dos papéis de homem e mulher na sociedade se estabelece muito cedo na cabeça das crianças. Educação é considerada a responsabilidade da mulher.

Mesmo feministas contribuíram muito a essa distribuição de papéis na sociedade.

Uma mudança de mentalidade e com isso uma mudança nos papéis fixos é desejável, já que a ciência prova o quanto é importante para o desenvolvimento da criança que essa tenha cedo um contato forte com o pai.

Conforme pesquisas, pais sofrem por conflitos causados por seu papel na sociedade e por problemas na compatibilidade de família e profissão e procuram compensar na carreira profissional. Segundo estudos atuais, o desejo de ter filhos é um elemento importante na vida de casais.

Na comparação europeia, porém, Itália tem a taxa de natalidade mais baixa na Europa. Na legislação italiana se protege e destaca particularmente o papel de mãe, enquanto respeito ao papel de pai não se encontram leis significantes.

Na *Bélgica* existem várias pesquisas respeito ao divórcio. Mal existem pesquisas qualitativas respeito ao tema pais em família e profissão. Há estudos extensos respeito ao tema: O que é família? Papel do pai; papel da mãe; papel da criança?

Observam-se, porém, problemas maiores na organização de famílias causado pelo desemprego crescente na Bélgica.

Pelo aumento significativo do número de divórcios, por exemplo, as competências do pátrio poder mudam frequentemente e o pai vivencia um novo papel – muitas vezes ele se vê obrigado a sacrificar mais tempo de trabalho para a educação dos seus filhos.

Neste ano haverá eleições na Bélgica e pela primeira vez há de montar listas que provêm uma regulação de 50/50 (homens/ mulheres).

Comparado com os outros países europeus, na *România* há um grande número de homens que tiram licença do trabalho para a educação dos filhos (aproximadamente 12 %). Desde o ano 2000, conforme a lei N° 19, todo pai ou toda mãe tem direito a licença familiar de dois anos. O objetivo desta lei é de integrar o pai mais no trabalho educativo e familiar. A través de compensação do salário até 85 %, serviços de transferência e abono de família, ficou mais atrativo para homens, já que o nível de salário está muito baixo na România. A idéia de tirar licença familiar resulta menos numa mudança de mentalidade e consciência dos homens e pais e mais na possibilidade de receber o abono. Também não se mostra uma mudança de mentalidade respeito à igualdade de oportunidades.

É um outro grande problema na Romênia de despertar o interesse dos homens para o trabalho familiar durante a licença familiar. Conforme estatísticas, o homem usa o tempo “ganho” para trabalhar no jardim ou reformar a casa. A ocupação com os filhos se mostra como secundário.

A mudança rápida das leis na Romênia é ligada ao mercado de trabalho instável e muitas vezes resulta em confusões.

Muitas vezes existe o problema de que os sindicatos não sabem quais são as leis respeito ao assunto.

Conforme uma análise na *Itália / Tirol do Sul* a respeito do tema “ contabilidade de família e profissão” se vê que principalmente mulheres se sentem atingidas por esta questão e identificam problemas nítidos na família. Mal existem exigências de homens à paridade no que diz respeito a este assunto. Uma pesquisa mostrou que homens numa cota de emprego relativamente igual que das mulheres, poucas vezes usam seu direito a licença familiar. Porém observa-se que em condições específicas existe uma tendência a uma maior participação do homem na família. O homem realiza seu papel de pai e suas tarefas na família mais, se a mulher participa mais ativamente na vida profissional. Até agora são principalmente as mulheres que se ocupam com os afazeres domésticos e a educação dos filhos. Um problema no Tirol do Sul está no fato que depois do nascimento de um filho não existe o direito de trabalhar meio período. De 3000 pedidos, 83% (quase só mulheres) tinham que demitir-se porque não lhes ofereceram um modelo de meio período.

O papel do pai na sociedade não se considera tanto comparado com o papel da mãe. Os homens têm medo de perder a posição social no trabalho e de discriminação pelos outros. Muitas vezes os homens têm receio de realizar seu desejo de licença familiar e insistir nele.

Cada vez mais homens querem se dedicar a seu papel como pai. Vários estudos e enquetes na *Alemanha* mostram que tanto mulheres jovens quanto homens jovens dão grande importância à compatibilidade de família e profissão ou carreira. Porém muitas vezes os homens estão num conflito entre emprego e família. – Muitas empresas na Alemanha não se mostram amistosas à família e flexíveis a respeito de licença familiar para homens. Ao contrário se espera das famílias que sejam mais amistosas à empresa e que demonstrem flexibilidade e mobilidade. Muitos pais tem receio de tirar a licença familiar por medo de perder o emprego e a reputação.

Internacionalmente foi comprovado que quando se fala de uma mudança de mentalidade não se fala só de valores, senão também de interesses diferentes. Isso se mostra sobretudo também nos partidos.

Além disso se notou que a temática de compatibilidade de família e profissão do ponto de vista dos homens e pais infelizmente não é um assunto fundamental na sociedade.

4 Problemas chaves

Resumindo observa-se que em todos os países europeus participantes do projeto existem condições principais para uma licença familiar para homens, mas só uma minoria dos homens recorrem a elas.

O papel da mãe é particularmente protegida pela legislação o que resulta no fato que muitas mulheres se vêem forçadas a fazer o papel de trabalho familiar e educativo, enquanto a paternidade mal está incentivada pelas leis.

Homens vivenciam um conflito entre família e profissão. O risco da discriminação por outros e de perder as possibilidades de subir de cargo na profissão detêm muitos pais de tirar a licença familiar.

Um aspecto central e muito importante é o salário do pai e da mãe. Como na Europa há diferenças de salário entre homens e mulheres que atingem até 37% a desvantagem das mulheres, isso é um dos problemas principais na decisão dos homens e pais de tirar a licença familiar. Além dos custos oportunistas surgem, pela falta do salário do pai/ homem prejuízos financeiros enormes, que muitas vezes não podem ser recuperados pelo salário da mulher. Esta perda de salário exerce uma pressão financeira em toda a família.

Empresas se mostram pouco flexíveis a respeito de intenções de homens de investir mais tempo na família. Sobretudo em empresas pequenas e médias mal se encontra uma política pessoal amistosa à família a favor de homens que querem assumir mais tarefas na família.

Nos países europeus dos parceiros ainda não se tem uma suficiente conscientização do valor que a paternidade deve ter na família e na sociedade. Pais são inseguros e muitas vezes não sabem qual é o papel que podem assumir na família. Muitas vezes o homem é reduzido ao papel de quem sustenta a família e não é consultado em relação à responsabilidade da educação de filhos ou na participação nas tarefas domésticas.

Além disso, nas empresas existe muitas vezes um conflito entre pais e homens sem filhos. Os homens sem filhos sentem que eles têm que compensar as vantagens que se poderia fazer aos pais. Eles tem receio de ser prejudicados por isso.

5 Estratégias para seminários

As pesquisas nos países participantes do projeto continuarão a ser observados, para adquirir dos dados mais conhecimentos sobre a problemática homens e a compatibilidade de família e profissão. Homens e pais, pessoas com poder de decisão na economia, política e sociedade e o público devem ser mais conscientizados com respeito a este tema. Também há de discutir e mudar problemas chaves e dificuldades de identificação com o papel de pai.

Por este fim será esboçada uma campanha de sensibilização internacional que pode ser realizada a partir dos resultados dos próximos seminários.

Os homens serão informados e esclarecidos com que diz respeito às possibilidades de participar na vida familiar que podem aumentar a qualidade de vida da família e contribuir a uma realização não só na vida profissional. Os homens serão incentivados a cuidar mais dos seus filhos e ajudar sua parceira nas tarefas domésticas. Esta parte da campanha servirá para esclarecer e considerará princípios e realidades nacionais.

Para obter uma participação maior dos homens no trabalho familiar, é preciso uma mudança de consciência no nível de decisões nas empresas. A economia se envolverá na conscientização sobre a importância de quem incentiva o papel do

pai. Os investimentos em medidas amistosas à família, da flexibilidade de horários de trabalho até o serviço acompanhador para famílias na educação dos filhos compensam, tanto para “Global Player” quanto para empresas pequenas e médias. Um horário de trabalho flexível é uma condição importante para fazer família e profissão compatíveis.

As Condições jurídicas nos diversos países serão analisados para saber quais são as possibilidades que pais têm, por exemplo fazer seu horário de trabalho mais flexível e tirar licença familiar.

As condições principais para a paternidade serão incentivadas na legislação de cada um dos países.

Para poder atingir um grande público com o tema “homens e pais em família e profissão”, os seminários se realizarão em três dos países parceiros, organizados pelas organizações parceiras. O trabalho nos seminários será exemplar para estes países. É desejável que os seminários sejam realizados metódicamente, didaticamente diferente (Workshops, oficina de futuro, trabalhos em grupos pequenos e contribuição dos participantes dos seminários, entre outros).

Representantes das áreas família e sociedade, de empresas, da área da legislação e pessoas da vida política, sobretudo da política comunal serão convidados e ganhos como relatores. – É preciso atingir o público alvo seguinte: Representantes da juventude, sindicalistas, políticos (-comunais), representantes de associações sociais, conselhos técnicos, multiplicadores de igrejas e ONGs, representantes de associações profissionais (entre outros pedagogos, sociólogos, psicólogos e professores), representantes da imprensa e pais jovens (atingidos).