

"Das Land und seine Männer – die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf – die aktuelle Lage in der Europäischen Gemeinschaft und in Portugal"

Wir erkennen die grundlegende Rolle der Familie im Kernbereich unserer Gesellschaft an, insbesondere auch die des Mannes als Vater.

Dabei sind wir uns über die gesellschaftlichen Entwicklungen im Klaren, die Europa innerhalb der vergangenen Jahrzehnte durchgemacht hat.

Wir sehen die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

Wir gehen davon aus, dass dieses Thema auf politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Deshalb haben wir uns im Rahmen des gegenwärtigen Seminars zum Ziel gesetzt:

- die gesetzlichen Grundlagen ebenso wie die aktuelle gesellschaftliche Situation in den verschiedenen europäischen Ländern abzuklären
- die Rolle des Mannes als Familienvater abzuklären
- bei den verschiedenen Akteuren der Gesellschaft, insbesondere den Unternehmen, im Zuge einer Sensibilisierungskampagne ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie geeignete Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen, zum Beispiel über die Erstellung der entsprechenden sozialverträglichen Richtlinien und den Aufbau eines Netzwerkes für die in den Unternehmen tätigen Väter.

Im Laufe der letzten Jahrzehnte hat Europa bedeutende soziodemografische Veränderungen durchgemacht, wie sie sich unter anderem aus einer Veränderung der Rolle der Frau ergeben haben, die nun nicht mehr das Haus hütet, weil sie einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Infolgedessen musste sich auch die Rolle des Mannes dahingehend verändern, dass er im Familienleben, insbesondere auch bei der Erziehung der Kinder, aktiver wird als dies zuvor der Fall war. Indes wurde diese Wende von den Frauen wesentlich leichter bewältigt als von den Männern.

Auch das Konzept der Familie an sich und die damit verbundenen Wertvorstellungen müssen neu überdacht werden, und es müssen neue Wege beschritten werden in einer Gesellschaft, in der zunehmend wirtschaftliche und wettbewerbsorientierte Aspekte im Vordergrund stehen und die Zeit, die man gemeinsam mit Familie und Gemeinschaft verbringt – insbesondere auch mit Freizeitaktivitäten – immer geringer geschätzt wird.

Notwendig ist dabei, ein Bewusstsein für die Familie als Ganzes zu entwickeln, wodurch eine effektive Aufgabenteilung erforderlich wird, die nicht aus den Augen verlieren darf, dass sowohl Vater als auch Mutter durch nichts zu ersetzen sind. Diese Bewusstseinsbildung darf sich nicht nur auf den Mann beschränken, sie muss auch

auf die Frau ausgerichtet werden – und zwar in dem Sinne, dass sie eine Verteilung der traditionell allein ihr selbst zustehenden Aufgabenbereiche auch zulässt. Gleichmaßen wichtig ist eine Neubewertung der Hausarbeit im weiteren Sinne ebenso wie die Förderung der sozialen Stellung jener Väter, die sich dafür entscheiden, die berufliche Auszeit aufgrund ihrer Vaterschaft auch wahrzunehmen, ohne dass dies sich auf ihren späteren beruflichen Werdegang schädigend auswirkt. Auch muss selbstverständlich gewährleistet sein, dass die Frauen nach einer Mutterschaftspause an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Es wurde daher die Notwendigkeit deutlich, auf dem Wege einer Änderung in der Gesetzgebung eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen. Ungeachtet dessen dauert die Ungleichheit weiterhin an, und noch immer nehmen nur wenige Männer die Rechte, die sie besitzen, auch in Anspruch. Dieser Umstand ist sowohl auf Unkenntnis als auch – im Hinblick auf die Tatsache, dass noch immer große Unterschiede im Gehaltsgefälle bestehen – auf wirtschaftliche Motive zurückzuführen, oder aber auch auf kulturell bedingte Motive (niedriger Schulbildungsstand). Diese Frage wird von bestimmten gesellschaftlichen Gruppen noch gar nicht als solche wahrgenommen und ist deshalb noch nicht Gegenstand der öffentlichen Reflexion oder gar Diskussion.

Und doch existiert bei den jüngsten Bevölkerungsschichten bereits ein allgemeiner Trend zur Arbeitsteilung, wobei die Rolle von Mann und Frau, Mutter und Vater akzeptiert und auf diese Weise ein Lebensweg beschritten wird, der in Bezug auf Mutter -und Vaterschaft richtungsweisend ist und in dem die Beziehung zu den Kindern als ausgleichender Faktor anerkannt wird.

Andererseits dringen Frauen zunehmend in die Vorstandsetagen der Unternehmen vor, aber die Frage, die sich ihnen hier stellt, lautet: zu welchem Preis? Könnte es sein, dass die Beteiligung dieser Frauen am Familienleben dadurch reduziert wird? Könnte es sein, dass die Arbeitsteilung bei ihnen daheim effektiver funktioniert?

Anerkannt wird mittlerweile auch die grundlegende Rolle der Bildung in diesem Prozess der Bewusstseinsveränderung (der sich nur langsam vollzieht), der von allmählich fühlbaren Änderungen im Rechtswesen begleitet wird, sowohl auf Ebene der von der Europäischen Gemeinschaft erlassenen Richtlinien als auch in der jeweiligen Gesetzgebung der Mitgliedsstaaten. Ebenso kamen damit zusammenhängende Fragen zu den sozialen Unterstützungsleistungen auf die Tagesordnung, insbesondere zur Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder und hilfsbedürftigen Personen, die in Portugal noch vollständig fehlen oder aber ziemlich teuer sind.

Die Struktur der Organisation von Arbeit befindet sich im Wandel, wobei sich ein erhöhter Anteil von Arbeit bemerkbar macht, die von zuhause aus geleistet wird, was wiederum der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zugute kommen kann. Allerdings ist hierbei ein höheres Maß an Disziplin bei der Erfüllung des Arbeitspensums ebenso erforderlich wie ein verstärkter Organisationsgrad.

Wichtig ist es, bei den Arbeitgebern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass eine Änderung bei der Verteilung der geforderten Arbeitszeiten nötig ist, insbesondere über eine Erhöhung von Teilzeitarbeit und eine größere Flexibilität bei den Arbeitszeiten – was durch eine vernünftige Nutzung der neuen Technologien begünstigt werden kann. Ebenfalls notwendig ist es, sich zu vergegenwärtigen, dass Produktivität und die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden konzeptionell nicht direkt zueinander im Verhältnis stehen.

Besonders hervorzuheben ist auch die Rolle der gesellschaftlichen Kommunikationsmittel als unverzichtbares Vehikel zur Beförderung des Bewusstseinswandels.

“Der Beitrag der Bildung zu einem Bewusstseinswandel und zur Schaffung sozialverträglicher Geschäftspraktiken”

Vor diesem Hintergrund zählen wir auf die Zusammenarbeit mit einem Vertreter des Verbandes *Graal*, der uns ein von dieser Organisation entwickeltes Konzept namens *Zeitbank* präsentierte, in dem – wie schon der Name zeigt – der Austausch in Form von 'Zeitdarlehen' durch Hilfeleistungen bewerkstelligt wird.

Die Bildung wird nicht nur in der Schule vermittelt, sondern auch durch die Entwicklung von Projekten, in denen die ganze Bevölkerung im Allgemeinen dynamisiert wird, insbesondere über die Durchführung öffentlicher Veranstaltungen zu diesem Themenkreis.

In diesen Veranstaltungen ist es von großer Bedeutung, dass Empfehlungen im Hinblick auf die in der Zivilgesellschaft möglichen Maßnahmen definiert werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf die gesellschaftliche Kommunikation zu richten ist.

Wichtig ist auch die Durchführung von Weiterbildungsseminaren in diesem Bereich, die sowohl in Schulen als auch in den Unternehmen angeboten werden müssen.

Notwendig ist der Aufbau von lokalen Hilfsnetzwerken zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus ermöglichen derartige Netzwerke auch die Entstehung sozialer Bindungen, die als Grundlage für eine aktive Gesellschaft sowie für ein ausgeprägtes Gemeinschaftsgefühl fungieren.

Es ist wichtig, dabei im Auge zu behalten, dass ein Wandel der eingefahrenen Verhaltensmuster sich nicht bloß durch den einfachen Zugriff auf Informationen bewerkstelligen lässt, sondern dass Dialog, Diskussion und Reflexion den Motor bilden, der zur Beförderung einer Bewusstseinsbildung im größeren Rahmen dient.

Im schulischen Bereich müssen wir ein Schulkonzept parat haben, das in die Gesellschaft integriert ist, und nicht nur ein Klassenzimmer, in dem Lehrpläne abgearbeitet werden.

Wichtig ist, dass schulinterne Projekte entwickelt werden, in die Schüler, Lehrer und Eltern gleichermaßen eingebunden sind, wobei berücksichtigt werden muss, dass die

Beziehung zwischen Eltern und Kindern nicht nur in einer Richtung funktioniert, sondern dass auch die Eltern durch die Erfahrungen ihrer Kinder dazulernen.

Im Hinblick auf die Erwachsenen regen wir die Durchführung von *Famillientreffen* an, deren Aufgabe es in erster Linie ist, die Diskussion zu befördern – und zwar über den Austausch von Erfahrungsberichten und die Suche nach den Ursachen für die bestehenden Ungleichheiten sowie nach Wegen, diese zu überwinden.

Von außerordentlicher Bedeutung erscheint uns andererseits die Durchführung von Zusammenkünften unter Beteiligung der verschiedenen Körperschaften, die in irgendeiner Form mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befasst sind, insbesondere die Gemeinden, denen hierbei zweifellos eine grundlegende Rolle zukommt; ebenso wie Veranstaltungen mit Vertretern aus dem Arbeitgeberlager. Wichtig ist es, hierbei innerhalb jedes der betreffenden Unternehmen bereits existierende Verfahren zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu benennen und weitere vorzuschlagen, um Anreize für die Bildung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und damit ein für eine gute berufliche Leistung unentbehrliches gutes Betriebsklima zu schaffen.

Die Umsetzung all dieser Projekte ist zweifellos von großer Bedeutung – allerdings nur dann, wenn sie in beständiger Form und nicht als punktuelle Einzelaktionen durchgeführt werden. Dies bedeutet, dass es nötig ist, mit diesen Projekten und den daraus gewonnenen Erkenntnissen auch die verschiedenen Körperschaften zu erreichen, insbesondere das Ministerium für Bildung und Erziehung, die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände, Nichtregierungsorganisationen usw... Es gibt unzählige bereits ausgearbeitete Projekte, die notwendigerweise nur noch umgesetzt werden müssen.

So wurde beispielsweise vorgeschlagen, ein Protokoll in Anlehnung an das staatliche Programm PNEST (*Programa Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho*, Nationales Programm für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) einzuführen, das sich thematisch in der Hauptsache eben gerade mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben befasst.

“Die Verantwortung der Arbeitnehmerorganisationen und der Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben”

Nach der Revolution vom 25. April 1974 wurden bezüglich der Gleichberechtigung von Männern und Frauen einige Fortschritte erzielt, insbesondere im Rahmen von Gesetzesänderungen und bei einigen bis dahin praktizierten Verfahrensweisen. Dennoch sind wir von einer Einhaltung der Verbindlichkeiten, die wir uns in Portugal zum Ziel gesetzt haben, noch weit entfernt.

Abgesehen davon, dass sich die Anzahl der erwerbstätigen Frauen erhöht hat, existieren noch immer Beschäftigungssektoren, in denen die Ungleichheiten noch nicht überwunden worden sind. Besonders häufig macht sich dies bei qualifizierten Beschäftigungen bemerkbar, in denen ein beruflicher Aufstieg und die Übernahme von Verantwortlichkeiten in vorgesetzter Stellung erschwert wird.

Es erweist sich, dass die Frauen trotz zunehmender beruflicher Befähigung mehr Probleme damit haben, eine Anstellung zu finden, länger arbeitslos sind und öfter in Teilzeit arbeiten. Diese Form der Diskriminierung ist – wie ja bereits mehrfach berichtet wurde - hauptsächlich dem Umstand geschuldet, dass die familiären Aufgaben, insbesondere was die Kinder betrifft, noch immer vorwiegend von Frauen zu bewältigen sind. Somit entstehen ihnen *de facto* Nachteile aus der Wahrnehmung ihrer Rechte als Mutter.

Aus einem allgemeineren Blickwinkel betrachtet, wird hier ein Beitrag zu einer Aufnötigung von nicht regulierten Arbeitszeiten geleistet – zum Schaden der Arbeitnehmer.

Es muss in diesem Zusammenhang darauf verwiesen werden, dass die portugiesischen Frauen europaweit die höchste Anzahl von Arbeitsstunden ableisten und im Berufsleben äußerst präsent sind, weshalb sie ihre Mutterschaft häufig aufschieben.

Es werfen sich daher diesbezüglich einige Fragen auf:

- Wie kann ein Erwerbstätiger Berufs- und Familienleben miteinander vereinbaren, wenn ihm ständig wechselnde Arbeitszeiten auferlegt werden?
- Welche Antworten bekommen die Familien angesichts fehlender sozialer Betreuungsdienste oder unangemessener Arbeitszeiten?
- Kann Teilzeitarbeit eine Lösung sein?
- Können Tele-Arbeitsplätze eine Lösung sein?

Bezüglich der beiden zuletzt vorgelegten Fragen sind wir der Ansicht, dass Teilzeitarbeit im Hinblick darauf, dass damit eben auch nur eine Teilentlohnung und ebenso nur eine teilweise Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte einhergehen, keine Lösung sein kann. Was die sogenannten Tele-Arbeitsplätze betrifft, so gewähren diese zwar eine Unabhängigkeit vom Arbeitsplatz, können andererseits jedoch in die Isolation und zur Fortdauer der Doppelbelastung führen.

In diesem Zusammenhang wurden einige Vorschläge für sozialverträgliche Verfahren vorgelegt:

- Festlegung von festen Arbeitszeiten nach Vereinbarung unter Berücksichtigung der zu bewältigenden Aufgaben und ebenso der familiären und gesellschaftlichen Bedürfnisse des Beschäftigten.
- Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür, dass Schichtarbeiter, die Kinder unter 12 Jahren haben, von Nachtschichten freigestellt werden.
- Aufbau von öffentlichen sozialen Betreuungsdiensten zu erschwinglichen Preisen und mit Öffnungszeiten, die mit den Arbeitszeiten der Eltern kompatibel sind.
- Verpflichtung der Unternehmen zum Aufbau von Netzwerken zur Kinderbetreuung durch ordnungsgemäß hierfür ausgebildete Betreuungskräfte.

- Verstärkung des öffentlichen Netzes von vorschulischen Betreuungseinrichtungen.
- Unterstützung für Senioren und abhängige Personen.
- Leistungsfähige Transportnetze, die eine effektive Verminderung der für die täglichen Fahrten zwischen Heim und Arbeitsplatz aufzuwendenden Zeit gewährleisten, die statt dessen der Familie zugute kommen kann.
- Bildungsangebote, die der festgefahrenen sozialen Rollenverteilung entgegenwirken.
- Einbeziehung der Themenbereiche Geschlecht/Gleichberechtigung in die verschiedenen Ausbildungs- bzw. Unterrichtsangebote unter Berücksichtigung der hierfür erforderlichen Weiterbildung der Lehrkräfte.
- Einführung von Protokollen zur Sozialverträglichkeit bei den Unternehmen zur Änderung der bisherigen betrieblichen Verfahrensweisen.
- Aufklärung der Arbeitnehmer über die ihnen zustehenden Rechte.
- Durchführung von realitätsorientierten Untersuchungen.
- Effektive Inspektionen durch die für die Überwachung der korrekten Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen zuständigen Behörden.
- Ausarbeitung wissenschaftlich fundierter Definitionen dazu, was Gleichheit im Arbeitsleben überhaupt bedeutet, unter Berücksichtigung von Verantwortung und Arbeitsaufwand sowie weiteren Faktoren.
- Flexibilität in der Verhandlungsführung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- Änderungen in der Steuerpolitik zugunsten einer gerechteren Besteuerung.

Der Vertreter der Bundesrepublik Deutschland berichtete über die realen Verhältnisse in diesem Land, wobei er sich auf die positiven und negativen Aspekte konzentrierte, durch die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflusst wird.

Positive Aspekte:

- Deutsche Eltern zeigen derzeit eine besondere Hingabe für die Familie und einen starken Wunsch, ihre Rolle als Eltern vollumfänglich wahrnehmen zu können.
- Sie wünschen sich eine stärkere Teilhabe am Familienleben und wollen ihren Kindern so nahe wie möglich sein, da sie der Ansicht sind, dass dies zur Aufrechterhaltung des familiären Gleichgewichtes beiträgt.
- 80% aller deutschen Eltern wünschen sich mehr Zeit für die Familie.

Negative Aspekte:

- Dieser Wunsch nach verstärkter Teilhabe am Familienleben wird von der Gesellschaft zurückgewiesen. Jene Väter, die sich ihrer Verantwortung für die Familie stellen, werden von anderen diskriminiert – auch im eigenen Unternehmen. Schnell befinden sich männliche Arbeitnehmer in der Isolation, was dazu führt,

dass neun von zehn Vätern ihren Wunsch nach flexibleren, ihrer persönlichen Situation angemesseneren Arbeitszeiten nicht äußern.

- Auch die Frauen sind nicht begeistert von dieser verstärkten Zuwendung der Väter zu ihren Kindern, weil sie der Meinung sind, dass die Männer damit in ihren ureigensten Bereich eindringen – was wiederum dazu führt, dass die Männer sich zu 100 Prozent auf ihr Berufsleben konzentrieren und so die Familie vernachlässigen.
- Die Frauen wollen eine größere familiäre Beteiligung. Sie sehen sich dem Mangel ausgesetzt, dass ihre Entscheidung für ein Kind einen Karriereknick für sie mit sich bringen kann. Vielleicht deshalb ist Deutschland das Land mit der niedrigsten Geburtenrate in der Europäischen Gemeinschaft: auf zehn Frauen kommen durchschnittlich nur 13 Kinder.
- Im familiären Umfeld wird die Möglichkeit, dass die Frau ein höheres Gehalt beziehen könnte als ihr Mann, mit einem gewissen Skeptizismus betrachtet.

Diese Umstände zu ändern ist durchaus möglich, wenn sowohl an die Adresse der Unternehmen als auch an die Gesellschaft im Allgemeinen die Botschaft gerichtet wird, dass es dort, wo man sich zu einer Wertschätzung der Familie an sich verpflichtet, den Unternehmen selbst zugute kommt, wenn sie sich um eine Regelung der familienbezogenen Fragen bemühen. In einem Unternehmen, in dem die Arbeitnehmer glücklich und mit sich selbst zufrieden sind, wird zweifellos auch das Betriebsergebnis besser ausfallen.

“Die familiäre Dynamik – Neue Modelle”

Die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zeichnet uns ein neues Bild der Familienorganisation. Die Gesellschaft verlangt nach neuen sozialen Leitbildern, nach neuen Geschlechterrollen und nach neuen familiären Beziehungsmodellen.

Wir befinden uns auf dem Weg von einer patriarchalischen Familie, in der die Rollenverteilung sehr klar definiert ist, hin zu einer Familie, deren beide Hauptbestandteile einen Beruf ergreifen und in der deren Wert einen Faktor der sozialen Anerkennung darstellt. Die Erwerbstätigkeit ist ein Signal der Unabhängigkeit, und Mann und Frau müssen gleichermaßen ihren Beitrag zum Familienhaushalt leisten.

Die Ungleichheit der Klassen, die Arbeitslosigkeit und der Wandel im Geschlechterstatus werden neue soziale Bewegungen und neue Subkulturen wachsen lassen. Die familiären Beziehungen verändern sich ebenfalls – aufgrund neuer Formen, gegenseitige Zuneigung auszuleben, aufgrund einer erhöhten Lebenserwartung, aufgrund der modernen Techniken zur Empfängnisverhütung und aufgrund einer neuen Auffassung der Ehe, die nicht mehr als Bund fürs ganze Leben begriffen wird. Diese neuen Modelle werden ebenfalls Auswirkungen auf die Geburtenrate nach sich ziehen, die infolgedessen weiter sinken wird. Auch erhöht sich die Anzahl der jungen Leute, die allein leben, ebenso wie die Anzahl der finanziell unabhängigen Frauen. Zu erwähnen sind auch andere Formen der gesellschaftlichen Organisation und des Erlebens von Familie, wie insbesondere eine

Zunahme von nichtehelichen und homosexuellen Lebensgemeinschaften, Wohngemeinschaften von Freunden auf der Grundlage wechselseitiger Unterstützung – und ebenso von Familien mit alleinerziehenden Elternteilen als Folge vermehrter Scheidungen und verfrühter Mutterschaften.

Diese komplexe Realität beinhaltet einen Werte- und Gesinnungswandel, eine wirksame Anwendung der bestehenden gesetzlichen Regelungen sowie eine Änderung bisher geübter Verfahrensweisen. All dies ist möglich, wenn ernsthaft in die Erziehung zur Geschlechtergleichheit und in eine entsprechende Weiterbildung der Väter investiert wird, um Anreize für eine wirkliche Beteiligung an den häuslichen Aufgaben zu schaffen.

Es wurde bereits über andere Aspekte im Hinblick auf den Vergleich von Mann und Frau im Berufsleben einerseits und im gesellschaftlichen und familiären Bereich andererseits berichtet, über die, nachdem sie einmal benannt worden sind, nie wieder nachgedacht wird. Für die Frau sind dies die fehlende Anstellung, die Probleme beim beruflichen Aufstieg, der eingeschränkte Zugang zu Fortbildung und Vorstandspeditionen. Der Mann andererseits tut sich noch immer schwer dabei, seine Vaterrolle anzunehmen – aufgrund der Diskriminierung, der er sich noch immer ausgesetzt fühlt, sei es von Seiten der Gesellschaft oder gar von der eigenen Lebensgefährtin.

Zusammenfassend gesagt, sind wir dessen ungeachtet, dass eine Vorstellung von einem neuen Familienbild für das 21. Jahrhundert bereits existiert, in der Praxis noch weit davon entfernt, das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen. Jeder Einzelne trägt Verantwortung für die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbundenen Fragen, wobei es sich indes als Notwendigkeit erweist, dass wir auch bereit sind, Selbstkritik zu üben, um in dieser Angelegenheit zu unserer persönlichen Verpflichtung zu finden.

Rolle der Männer und Väter

- in der Familie
- bei der Arbeit
- in der Gesellschaft

In der Familie

- gemeinschaftliche Aufteilung der häuslichen Aufgaben
- gemeinschaftliche Einteilung und Ausgestaltung der Freizeit sowie der mit sozialen Aktivitäten verbrachten Zeit
- gemeinsame Teilhabe an der Erziehung der Kinder
- gemeinsame Beteiligung an der Verwaltung des Familienvermögens

Bei der Arbeit

- Einforderung von Zeit für die Unterstützung der Kinder
- Einforderung verstärkter gewerkschaftlicher Aktivitäten zu diesen Thema
- Einforderung der Vaterschafts-Auszeit
- Einforderung von kompatiblen Arbeitszeiten und Teilen mit Anderen, weshalb nicht exzessiv gearbeitet werden sollte (Überstunden, mehr als 40 Wochenstunden, zusätzliche Gelegenheitsarbeiten nach Feierabend)
- Einforderung der Einhaltung des Prinzips "gleicher Lohn für gleiche Arbeit"
- Einforderung der Gleichberechtigung beim Zugang zu Vorstands- und Geschäftsführerpositionen

In der Gesellschaft

- Einforderung von besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Institutionen / bei der Regierung
- Teilnahme an Projekten, Kampagnen und sonstigen Aktionen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Rolle der Base-FUT (Freizeitvereinigung der Europäischen Gewerkschaften)

- Entwicklung der Informationsoffensive zum Thema in der regionalen Presse (4 Artikel)
- Versendung der im Seminar erarbeiteten Schlussfolgerungen an parlamentarische Gruppierungen, an die Regierung, an Gewerkschaftszentralen und Arbeitgeberverbände
- Ausarbeitung einer Broschüre mit Erlebnisberichten – Geschichten, die das Leben über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schreibt, von konkreten Einzel- oder Gruppenerfahrungen
- Durchführung von regionalen Treffen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Porto, Lissabon, Coimbra, Loulé und Covilhã
- Unternehmen in die oben erwähnten Aktionen einbinden, insbesondere solche aus dem sozialen Sektor, sowie Bürgerrechtsbewegungen und soziale Verbände.