

# Vamos mandar os pais para casa e as mães para o trabalho...



Sandra Ribeiro

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

» Em 2008, uma autora americana ficou famosa ao escrever um livro chamado "Porque é que mulheres significam negócios: compreender a emergência da próxima revolução económica."

**N**o livro, define os homens e as mulheres no mercado de trabalho através da metáfora "nativos versus segunda geração de imigrantes", querendo, com esta, chamar a atenção para o facto de as empresas em todo o mundo, salvo raras excepções, estarem sistematicamente a deixar escapar ou a ignorar importantes oportunidades de negócio ao ignorar talentos femininos e ao não se permitirem ter empresas "bilingues" do ponto de vista do género.

Este é, de facto, um tema que tem que ser central, pois continuar a entendê-lo como periférico é um erro crasso que tem custado caro. A tradição e os estereótipos, que "sustentam" opiniões baseadas no que é mais ajustado a homens e mulheres, criam barreiras que impedem as empresas de ver e aproveitar o talento de mulheres e homens e, por outro lado, podem ainda dificultar a fidelização de clientes. O custo para as empresas pode ser muito elevado: perda de capital humano,

difíceis relações com os trabalhadores e as trabalhadoras, elevados níveis de stress e absentismo, perda de potenciais clientes e diminuição de rendimento. A igualdade de género é uma questão económica, é uma questão de dinheiro e de produtividade, não é uma questão de mulheres. Mais de 50% da população do mundo é feminina. Em Portugal, mais de 60% das pessoas licenciadas são mulheres. Então porque é que apenas 30% dos cargos de direcção são ocupados por mulheres?

Para alterar esta situação, existem três agentes fundamentais que têm que agir de forma concertada, para que se possam operar mudanças sociais e económicas, são eles: o governo, as empresas e os trabalhadores e trabalhadoras, mais concretamente os trabalhadores que são pais. Incentivos de protecção social para pais e mães, que os ajudem a investir mais tempo no cuidado e educação dos filhos e filhas, sem colocar em risco as suas carreiras, são indispensáveis para atrair ambos os progenitores, especialmente os homens, a passar mais tempo com os seus filhos e filhas. Estes incentivos são a chave para encorajar mais pais e mães a conjugar uma carreira profissional com ter filhos e filhas a quem dedicam tempo. Mas não bastam políticas governamentais para operar mudanças de mentalidade. Os últimos anos, em Portugal, foram ricos em políticas públicas de promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar, mas tal é insuficiente para operar mudanças estruturais se não se conseguir convencer os gestores de recursos humanos a virem a jogo nesta matéria. E é aqui que as empresas podem ter um papel fundamental. Como?

» 1. Encorajando os trabalhadores pais a gozarem todas as licenças de parentalidade a que têm direito, quer exclusivas, quer as partilháveis, encorajando os pais a estarem menos tempo no local de trabalho e mais tempo a cuidar das responsabilidades domésticas.

» 2. Assegurando que os stakeholders da

empresa compreendem que os tempos estão a mudar e que a empresa tem que ser do seu tempo, do nosso tempo: Adaptando-se às novas realidades sociais ou caso contrário os seus talentos tenderão a procurar na concorrência relações laborais mais flexível.

» 3. Criando sistemas de flexibilidade de horários de trabalho, nomeadamente para os RH mais talentosos: há muitas mulheres e homens que querem desenvolver uma carreira e querem criar uma família, em simultâneo, e não querem ter que escolher entre uma das vertentes.

Por último, os trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente "o trabalhador pai", enquanto indivíduo que precisa de tomar consciência de que tem que lutar pelo seu direito de, em simultaneidade com o seu estatuto de trabalhador, ser pai a tempo inteiro, são cruciais para operar a mudança de mentalidades necessária. As mulheres estão há mais de um século a lutar pelo direito ao trabalho, pelo direito a partilhar com os homens, em igualdade de oportunidades, áreas da vida social, política e económica. Onde está a luta dos homens pelo direito a estarem a tempo inteiro na sua função de pais, onde tradicionalmente têm estado, de forma voluntária ou não, em part-time? Claro que isto é polémico e causador de um certo alarido, mas é admirável perceber como sugestões como esta podem ganhar importância. Haverá quem pense que os homens não estão interessados nesta luta... mas será mesmo assim? De que se arrependem mais os homens no final das suas vidas? Da relação que não se permitiram ter com os filhos e filhas ou dos louvores não recebidos na empresa? E as empresas, de que se arrependem se não conseguirem modernizar a sua gestão e não encararem a igualdade de género como uma ferramenta de produtividade, continuando a desperdiçar talentos e a perder oportunidades de negócio? ●