

O longo caminho para uma licença parental equilibrada

Por Cris Kerr*

O conceito de família brasileira tem mudado muito nos últimos anos e hoje em dia não cabe mais o estigma da mulher cuidadora e do homem provedor. Temos presenciado muitos avanços nos temas da liderança feminina e da equidade de gênero que estão cada vez mais em voga na mídia, além do surgimento de grupos de apoio à causa, no entanto o mercado de trabalho ainda é muito desigual com as mulheres em relação a hierarquização, segregação de gêneros e desigualdade salarial.

Embora estejamos no ano de 2016, é possível identificar a falta de rede de apoio nas empresas para as mulheres que decidem ser mães e veem suas carreiras ameaçadas e sem perspectivas de atingir cargos de liderança por esse motivo.

Um importante passo para que ocorra uma mudança efetiva nessa questão é um assunto que vem sendo discutido timidamente no Brasil, a licença parental. O benefício conquistado há mais de 70 anos, era concedido apenas para as mulheres, por facilitar a amamentação e garantir um vínculo entre elas e seus bebês, porém como consequência, elas enfrentavam desigualdade em suas carreiras, além de acumularem tarefas com os filhos e a casa, vivendo uma jornada dupla.

Em março de 2016 tivemos uma boa nova, com a mudança da lei brasileira, passando de 5 para 20 dias a licença paternidade, porém para que os pais tenham direito ao período ampliado, é necessário que a empresa em que trabalham seja vinculada ao Programa Empresa Cidadã, do Governo. A lei passará a valer a partir de janeiro de 2017 e, apesar de ser considerada um avanço, é um passo muito pequeno quando comparamos o Brasil a outros países no mundo.

A Suécia, por exemplo, foi o primeiro país a estender aos pais a oportunidade de cuidar dos seus filhos recém-nascidos, oferecendo o benefício desde 1974. A ideia inicial era que os casais dividissem igualmente seis meses de licença, porém os homens tinham a opção de transferir dias para suas mulheres, o que acontecia com 90% dos dias. No ano de 1995, o governo exigiu que todos os pais tivessem pelo menos 30 dias de licença, e 7 anos depois este período foi estendida para 60 dias. Outro exemplo é a Finlândia, onde pais e mães tem o mesmo direito, sendo três meses para a mãe, três meses para o pai e os outros três meses podem ser compartilhados pelo casal.

O movimento de estender a licença paternidade vem ganhando força nos últimos anos. No Brasil, a Natura concede 40 dias para os pais e o

Twitter estendeu para 20 semanas o período que os pais podem ficar em casa em todos os países onde tem escritório, inclusive no Brasil. Esta atitude é fundamental para a desconstrução de papéis de pai e mãe pois divide igualmente a responsabilidade sobre os filhos, e fortalece o vínculo entre pais e filhos.

É fundamental evoluirmos para a licença parental que em conjunto com outras ações e programas corporativos diminuirá a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, ajudará a impulsionar a carreira das mulheres pois elas passam a não ser mais fator de risco para as empresas por conta da maternidade.

Vamos acelerar o processo da equidade de gênero e fazer com que o compartilhamento de tarefas, o cuidado dos filhos e da casa, seja papel de ambos. Esse equilíbrio de tarefas é positivo para todos os lados e gera uma sociedade mais harmoniosa e sustentável.

** **Cristina Kerr** – CEO da CKZ Eventos e idealizadora do Fórum Mulheres em Destaque, que está na sexta edição e acontece nos dias 22 e 23 de novembro na Fecomércio em São Paulo.*

www.forummulheresemdestaque.com.br