

Índice

Maternidade e profissão: uma corrida de obstáculos	1
Mulheres e tecnologia: quem não quer a quem?.....	3

Maternidade e profissão: uma corrida de obstáculos

Que para as mulheres não é fácil conjugar o seu desejo de serem mães com o seu emprego ou com a sua promoção profissional, ficou patente num [caso recente](#) em Espanha: uma companhia de aviação desse país exigia que as suas candidatas aos postos de trabalho se submetessem a provas de gravidez. O Ministério do Trabalho considerou a exigência como suspeita de discriminação e multou a empresa, a qual alegou tê-lo feito essencialmente por motivos de proteção das potenciais trabalhadoras.

A norma geral, no entanto, parece ser que a maternidade continua a associar-se falsamente a uma “menor predisposição” para o trabalho e com um compromisso profissional “inferior” ao dos homens, segundo explicam os autores do [estudo](#) “Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas”, de Nuria Chinchilla, Esther Jiménez e Marc Grau, publicado pelo IESE Business School, da Universidad de Navarra.

Salientam os investigadores que uma sociedade como a espanhola, que nas décadas de 80 e 90 do século passado conheceu uma entrada intensa da mulher no mundo laboral, foi testemunha simultaneamente de uma aguda diminuição da natalidade. Isto não teria de ser uma lei inexorável, como se vê, por exemplo, nos países nórdicos: enquanto em Espanha as taxas de fecundidade e de atividade feminina, em 2014, foram de 1,32 filhos por mulher e 69 %, respetivamente, a Dinamarca, com 76 % das suas mulheres em idade laboral a

trabalhar, mostra uma maior (embora insuficiente) fecundidade que a Espanha, com 1,70.

A diferença espanhola não se deve, em todo o caso, a apatia pela maternidade, pois elas gostariam de ter mais filhos. E eles também.

Entre o esperado e o desejado

O estudo do IESE tomou como amostra 7804 mulheres, 64 % das quais casadas, além de 28 % em uniões de facto, 6 % de solteiras e 2 % de separadas ou divorciadas. Os investigadores inquiriram, além disso, 670 homens.

Mais filhos? Se delas dependesse, sim: segundo a diferença que detetaram os investigadores entre maternidade esperada e desejada, as mulheres esperam ter em média 1,69 filhos, e desejariam 2,52. Os homens, por seu lado, pensam vir a ter 1,66 filhos, mas gostariam de um número maior: 2,49. Esta distância, refere o relatório, “deveria fazer soar todos os alarmes num país que se encontra há três décadas abaixo da fertilidade mínima exigida para assegurar a substituição geracional. Eliminar as barreiras que impedem ter o número de filhos que se deseja, não só é facilitar o culminar de um projeto de vida e pessoal, como garantir a riqueza e a sustentabilidade do país a médio e longo prazo”.

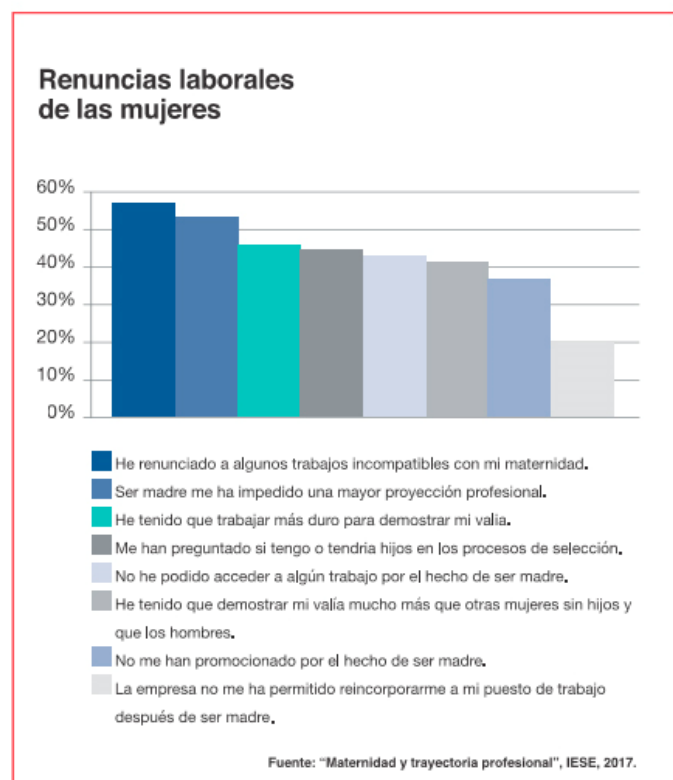
Em não poucos casos, o projeto de ampliar a descendência ficou pelo caminho, deslocado pela necessidade ou pelo desejo de ir mais longe no plano profissional. Interrogadas sobre que tipo de renúncias haviam feito para alcançar um posto de trabalho mais elevado na empresa, 51 % das

mulheres mencionaram ter menos filhos do que os que tinham querido, 60 % disseram que passaram a dedicar menos tempo aos que já têm, e 28 %, que tinham renunciado a tê-los. Os homens mencionaram as mesmas razões com percentagens menores, exceto no aspeto de dedicarem menos tempo aos seus filhos: nesse ponto eles dedicam mais.

Mães espanholas, as mais velhas

Algo muito relacionado com o referido anteriormente é o adiamento do momento de decidirem ser mães. 48 % das entrevistadas asseguraram que preferem esperar conseguir uma posição laboral e económica mais sólida, com o objetivo de poderem satisfazer folgadoamente as necessidades dos seus descendentes.

Os especialistas salientam que a média etária das mães no primeiro parto passou em Espanha de 24,2 anos em 1975, para 31,9 em 2015. Se não se contarem as imigrantes, a idade sobe até aos 32,4. Isso está em sintonia com a percepção de mais de metade das inquiridas, de que ter filhos pode limitar o seu desempenho laboral, e com o terço delas que declara que, para ascender profissionalmente, são necessárias grandes renúncias em termos de família. Consequentemente, a Espanha é atualmente o país da UE em que as mulheres são mães pela primeira vez numa idade mais avançada.



Não é fácil decidir-se quando existem tantos obstáculos que tendem para fazer desanimar. O estudo do IESE menciona que 46 % das mulheres trabalhadoras que são mães, tiveram

de trabalhar mais do que é devido, de modo a poderem mostrar a sua idoneidade para o posto de trabalho. A isto junta-se o assédio que dizem ter sofrido 45 % delas nos processos de seleção para uma vaga, sempre que eram interrogadas sobre assuntos de índole pessoal ou familiar, como se já tinham filhos ou se estavam na perspetiva de os virem a ter. Além disso, 1560 delas (20 % do total) asseguraram que não lhes tinha sido deixado ocuparem novamente o seu posto de trabalho no final da baixa por maternidade.

Mas haveria outras barreiras, como as organizativas, assumidas pela empresa como normais e quase invisíveis. A principal seria a falta de flexibilidade. Segundo um estudo de 2010, diz o relatório do IESE, "em Espanha, 70 % dos empregados têm um horário fixo de entrada e saída. (...) 62,49 % das mulheres da amostra afirmam que as suas empresas têm políticas de flexibilidade, mas também 64,50 % percebem que o acesso a elas acarreta consequências negativas para as suas carreiras".

É assim que a obsessão pela dedicação exclusiva dos seus trabalhadores, pela sua eficiência, leva muitas empresas a associarem paternidade e maternidade a baixa produtividade. Um erro de percepção que as leva a ignorar o contributo potencial de mães e pais.

Barreiras a saltar

Juntamente com os anteriores fatores negativos, os investigadores do IESE citam outros de cariz familiar, sócio-político ou pessoal. Entre os primeiros, as mulheres inquiridas salientaram a escassa flexibilidade do parceiro, o seu pouco apoio no cumprimento das tarefas domésticas e, daí, a sobrecarga de papéis que elas se veem obrigadas a assumir. Além disso, por vezes, o meio não ajuda: 25 % das participantes afirmaram que pessoas que lhes eram próximas exerciam a sua influência para as convencer de que, em vez de procurarem um emprego remunerado, deviam ficar em casa a cuidar dos filhos.

Quanto aos obstáculos sócio-políticos, o estudo afirma que estes são os menos complexos de desmontar, pois os atores governamentais e sociais podem contribuir para isso. Um exemplo seria o dos horários espanhóis: para 92 % das mulheres e 88,4 % dos homens, existe um desajustamento entre os horários e os calendários escolar e laboral. Para quase três quartos dos consultados (ambos os sexos), as pausas para comer são demasiado longas e tardias.

Por último, existem as barreiras pessoais. De acordo com o relatório, mais de metade das mulheres encara como um problema a sua falta de formação em áreas profissionais dominadas geralmente por homens, como a de ciências e tecnologia, seguindo-se uma desvalorização de si próprias (34,8 %) e o seu receio de fracassar (34,5 %). "A falta de

competências profissionais referida por 30,7 % das mulheres é um dado relevante que deve ser solucionado. Uma formação específica para algumas mulheres é necessária para conseguir uma transição que as coloque num plano de igualdade com os homens”.

Para a família e a sociedade

Para afastar algumas destas barreiras que desencorajam a mulher a avançar para a maternidade, os especialistas do IESE apresentam um amplo conjunto de recomendações. Algumas apostam diretamente em favorecer a conciliação: entre outras, estabelecer horários laborais normais, para o que se poderia [regressar ao fuso horário](#) correspondente ao país, além de reduzir no trabalho o tempo das refeições, dedicar espaços às mães que amamentam os seus filhos e estabelecer jornadas laborais flexíveis.

Continuando no âmbito laboral, os investigadores propõem que se regulamentem os contratos a tempo parcial, de modo que ao empresário não lhe seja mais caro contratar duas pessoas a meia jornada laboral que uma a tempo inteiro. Além disso, para erradicar o assédio laboral devido à maternidade, podem ser introduzidos mecanismos como os currículos cegos, algo que evitaria situações como a descrita no início deste artigo.

“As mulheres”, acrescentam, “têm de poder escolher até quando estarão a trabalhar, sem se verem forçadas a recorrer à baixa e, em caso de necessidade, o Estado irá cobrir a diferença”. Para a mulher que acabe de parir, a proposta é que a baixa se estenda até um ano.

No plano económico, os especialistas sugerem que se ofereçam ajudas nas creches e aumente o apoio monetário à família. “Enquanto na União Europeia a 28 países, cada um deles destina em média 2,2 % do PIB no apoio às famílias”, precisam, “a Espanha dedica no máximo 1,4 %. E nove em cada dez famílias não têm direito a receber a prestação por entrar superior a 15 500 euros brutos anuais”.

Salientam igualmente a importância de impulsionar campanhas de divulgação favoráveis à maternidade, tal como é feito em países do norte da Europa, onde o prestígio da instituição familiar se tem vindo a reforçar. Por último, o resultado irá transcender as quatro paredes do lar: “O tempo e a atenção que se presta à família são fonte de riqueza pessoal e, como somos sistémicos, pressupõe também um benefício para a própria família e para o conjunto da sociedade”.

Mulheres e tecnologia: quem não quer a quem?

Nos Estados Unidos, as mulheres representam apenas 20 % dos licenciados nas áreas de engenharia e informática. Como explicar isto, se as universidades têm maioria feminina desde os anos 70 do século passado?

Diferenças, preferências e educação

Em agosto último, [um engenheiro do Google chamado James Damore](#) difundiu um documento num fórum interno da empresa, onde defendia que homens e mulheres têm diferenças psicológicas que derivam das suas diferenças biológicas. Isto faz com que os interesses e capacidades das mulheres para trabalhar numa empresa tecnológica como o Google, sejam diferentes das dos homens. O Google despediu Damore alguns dias depois do documento ter vindo a público.

Segundo Damore, em geral, as mulheres são menos abstratas do que os homens, prestam mais atenção aos sentimentos e à estética do que às ideias, interessam-lhes mais as pessoas do que as coisas, são mais cooperativas do que competitivas. Todos estes traços levam a que as mulheres se inclinem menos por trabalhar em empresas como o Google e procurem outras profissões mais sociais.

Afirmar que, pelo menos de momento, os interesses das mulheres estão menos ligados à tecnologia do que a outros campos não parece discutível: nos Estados Unidos, em 2016, mais do dobro de mulheres obtiveram licenciatura em Psicologia do que nos campos da ciência computacional, engenharias e ciências físicas, no seu conjunto.

Ora, o fosso existente entre homens e mulheres nos campos das chamadas *STEM* (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) não se explica somente por este facto. Existem também alguns estereótipos culturais, como o da inferior aptidão feminina para a matemática, que diminuem a confiança das mulheres nas suas próprias capacidades e as podem dissuadir de estudar cursos relacionados com essa disciplina. Em 2016, as mulheres constituíram apenas 18,6 % dos novos licenciados em informática nos Estados Unidos; mas isso não se explica devido a uma menor capacidade natural, pois no início dos anos 80 do século XX, a percentagem era o dobro.

Para fechar o fosso

Para fechar o fosso entre homens e mulheres nas *STEM*, as empresas de ciência e tecnologia deverão adaptar-se melhor às capacidades e interesses femininos, assim como às suas necessidades no ambiente laboral. No ensino, será especialmente valioso compreender as diferenças de aprendizagem entre homens e mulheres, para poder proporcionar assim uma formação que atenda às peculiaridades delas.

Por último, deve dar-se às mulheres a confiança de que por vezes carecem para entrarem em áreas que têm sido consideradas tipicamente masculinas. É o que estão a fazer universidades norte-americanas que encetaram campanhas para atrair mulheres aos cursos de cariz técnico. A de Colúmbia organiza visitas e cursos introdutórios para alunas do último ano do ensino secundário. A Universidade Carnegie Mellon reposicionou os planos de estudos para sublinhar o impacto das disciplinas científico-técnicas na vida real, e permite obter parte dos créditos com matérias humanísticas. Segundo [dados citados pelo "The Wall Street Journal"](#) (25.9.2017), no ano passado, a Universidade de Colúmbia aumentou em 49 % a percentagem de mulheres no primeiro ano de engenharia e na Universidade Carnegie Mellon, as licenciadas em *STEM* passaram de 32 % para 43 % em quatro anos.

Portanto, a inclusão das mulheres nas *STEM* não deve focar-se em ignorar as diferenças entre homens e mulheres em geral, mas mais em apostar naquelas que aumentam a diversidade nos *campus* e em erradicar as que são discriminatórias. Simultaneamente, pode ser decisivo fomentar uma mudança de atitude por parte das empresas em temas como a preocupação pelos temas éticos e sociais, ou a maior facilidade para equilibrar profissão e família.

C.C.