

Índice

Espanha: maternidade e trabalho - entre conciliação e renúncia	1
Ser mãe em Espanha	4

Espanha: maternidade e trabalho - entre conciliação e renúncia

Muitas mulheres querem continuar a ser mães sem renunciar a progredir na sua profissão. Elas observam uma certa evolução na sociedade, no mundo empresarial e nos papéis familiares; as leis proíbem a discriminação e protegem as mulheres que dão à luz. Mas, qual é a situação real?

Quando comecei a minha carreira, a minha avó chegou a dizer-me que não entendia que agora a mulher trabalhasse porque, “o que iria acontecer quando tivesse filhos?”. Eva Serna (24 anos, consultora do setor aeronáutico, solteira e sem filhos) está a trabalhar há poucos anos e tem uma visão positiva sobre o futuro próximo. Além disso, está consciente sobre as diferenças de geração: “Ela [a sua avó] é uma mulher idosa que dedicou a sua vida à sua família e que não percebe que as coisas mudaram; mesmo assim, aceita-o”.

Em apenas duas décadas, a situação tem vindo a evoluir de 32,5 % de mulheres laboralmente ativas em Espanha, para 53 % em 2009, [segundo dados da OCDE](#) (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico). E, em 2017, as mulheres constituíam 46,59 % da população ativa espanhola, a percentagem mais elevada da década atendendo aos dados do [último “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres” do SEPE](#) (Servicio Público de Empleo Estatal), de outubro de 2018.

Ser mãe e trabalhar

As mulheres não querem renunciar a dedicar-se aos seus filhos, mesmo que trabalhem. Mas esta decisão [costuma ter o seu preço](#).

Begoña Manuel (46 anos, duas filhas de 11 e 9 anos, formada em serviço social) esteve a trabalhar nove anos até ter ficado grávida da sua filha mais velha, algo que “não foi nada bem aceite” na empresa. Reintegrou há somente um ano o mercado laboral, porque necessitava “algo mais do que casa e filhas”. Daí que agora seja: casa, filhas e trabalho. “Implica muito mais sacrifício do que fazê-lo sem ter filhos”, mas está satisfeita.

O local de trabalho é essencial para ter uma boa experiência – ou o oposto – ao se ser mãe. Paula Velasco (38 anos, dois filhos de 7 e 4, e em vias de dar à luz o terceiro) assegura sentir-se “privilegiada” de ter trabalhado na empresa familiar quando teve os seus filhos. Tinha flexibilidade horária para combinar trabalho e filhos. Aquilo em que trabalha atualmente, como autónoma, em parte fora de casa necessariamente, é algo diferente, mas também com as suas vantagens, agora que vai ser novamente mãe: “Não tenho tantas amarras como se estivesse a trabalhar para terceiros”; mas, evidentemente, “se não faturar, não como”. O que consegue, é que parte do trabalho pode-o fazer em casa e estar com os filhos.

“Pensei sempre que estava na empresa adequada para ter filhos”, comenta Ester Martín (35 anos, com dois bebés de 20 e 8 meses, engenheira). Por isso, assegura que não teve influência o estar a trabalhar na altura da decisão de ser mãe. O que realmente “notei, é que tive uma estagnação e tenho,

inclusivamente, menos responsabilidades do que antes de ter os filhos". Valoriza o esforço da sua empresa, onde trabalha desde há oito anos, por estar atualizada em temas de conciliação, pois oferece uma certa flexibilidade horária e um grande apoio por parte dos chefes quanto às licenças de maternidade. No entanto, "os meus companheiros de trabalho", quase todos homens, "têm ainda muito que evoluir e ouvem-se, por vezes, alguns comentários desajustados".

Begoña também considera que existe uma evolução positiva quanto às possibilidades de aceder a uma redução da jornada laboral – pais e mães podem optar por ela – para cuidar dos filhos. "Embora não se ganhe o mesmo, os descontos são iguais do que se estivéssemos a tempo inteiro, e isto beneficia muito a mulher que quer trabalhar, mas que pretende igualmente ter tempo para os seus filhos".

Mulher trabalhadora versus homem trabalhador

De acordo com diversos estudos, ao facto de ser "mulher trabalhadora" costumam acrescentar-se os trabalhos quotidianos do lar e os cuidados com os filhos, quando os têm, ou com as pessoas idosas que vivem na sua casa. E a verdade é que as tarefas familiares continuam a não ser partilhadas de modo equitativo quando ambos os membros do casal trabalham, [segundo a ONU](#).

A maternidade implica uma série de escolhas vitais, como uma mudança de turno no trabalho para compatibilizar os horários do casal. Este foi o caso de Susana Calvo (45 anos, mãe de uma menina de 9, jornalista há 20 anos). Além de combinar os horários com o seu parceiro de casal, quis – afirma – "desfrutar da criação da minha filha, pois com o horário normal do meu trabalho só podia vê-la durante o tempo que a levo à escola". A mudança de turno significou uma diminuição de oportunidades, com um trabalho menos criativo e mais monótono.

As gerações mais jovens costumam ser as mais positivas relativamente à diminuição da chamada "diferença de género". Marta Gómez (26 anos, atualmente a preparar-se para exames e sem filhos), defende que "é importante trabalhar fora de casa para me sentir realizada profissionalmente e ter independência económica". Pensa, além disso, que família e trabalho "se podem combinar perfeitamente". Há outras mulheres que conhece combinando ambas as coisas "sem problemas", embora, tal como Eva Serna, também conheça muitos exemplos à sua volta em que a mulher tem vindo a atrasar a maternidade "por comodidade" ou por ser complexa essa compatibilização. "No meu caso", conta Eva, "dou preferência à minha vida profissional, pois de momento não encaro a possibilidade de ter filhos. Ainda assim, penso que recorreria a uma redução da jornada laboral, pelo menos durante os primeiros anos dos meus filhos".

Todavia, o "homem trabalhador" é pouco afetado pelo facto de ser pai. Assim o percebem, em geral, as suas parceiras. Embora haja exceções, posteriores justamente ao momento de serem pais, no caso dos casais separados ou divorciados com custódia partilhada. Nesta situação, ambas as partes atuam como núcleo monoparental e em ambas, separadamente, recaem as tarefas domésticas, o cuidado a ter com os filhos, quando é o caso, e a carga de trabalho.

Outra situação, ainda extraordinária, é a do "homem trabalhador" que assume o papel de pai de uma forma comprometida e decide do mesmo modo que muitas mulheres: optar pela baixa paternal completa, incluindo a licença para cuidar dos filhos ou a redução da jornada laboral. Em muitos destes casos é a própria sociedade – companheiros de trabalho, chefes – a considerar desproporcionada esta decisão. Assim o refere Ester, a propósito do seu parceiro: "O Ivan teve problemas por se querer comprometer com os seus filhos em igualdade de condições às minhas", assegura. "Na sua empresa, não compreendiam que quisesse ter um horário compatível com as responsabilidades familiares e não propriamente o facto de ter de faltar se alguma vez tivesse de levar os filhos ao médico".

Conciliação e tetos invisíveis

[A OCDE recomenda](#) que a Espanha, como outros países, "fortaleça as suas políticas para conciliar o trabalho e a vida familiar". Existe uma perceção social de evolução no conciliar da vida profissional e da familiar, em geral. No entanto, "fica imenso por fazer e levar aos outros essa consciência, a começar pelas atitudes e a terminar na aceitação de que as mulheres têm uma grande capacidade de trabalho e não existem razões para que estagnem em termos laborais quando constituem uma família", assegura Ester Martín.

Segundo Eva Serna, "vamos evoluindo pouco a pouco". Empresas multinacionais e administração pública permitem flexibilidade horária, que se junta à assunção de [licenças](#) às quais, por lei, podem recorrer os pais para cuidar dos filhos. Contudo, "tenho amigas no ramo hoteleiro com muito poucas facilidades por parte das suas empresas para conciliar a vida profissional e a familiar", salienta Eva.

As possibilidades de redução da jornada laboral, licenças e baixas por maternidade e paternidade são consideradas por muitas mães como um avanço na conciliação, embora "até certo ponto", como indica Susana Calvo: "Não sei se lhe chamaria conciliação ou renúncia". Parece "inevitável" ter de "parar o desenvolvimento profissional, independentemente de ser homem ou mulher", no caso de se pretender uma dedicação num grau maior para com os filhos, afirma Ana Martín (42 anos, mãe de dois filhos de 11 e 12 anos, fisioterapeuta e professora universitária). "Aquilo que é objetivo é que as crianças necessitam de cuidados e de atenções",

assegura Ana, “e nalguns cargos de uma certa responsabilidade, as horas de trabalho aumentam. Neste ponto, o problema não é se a pessoa é homem ou mulher, mas que alguns trabalhos não são compatíveis com a maternidade ou a paternidade”.

Esta perceção é corroborada com números nada equitativos. Segundo se depreende do Inquérito da População Ativa de 2017, 2,8 % das que tinham trabalho enquadram-se na categoria de diretoras e gestoras, contra 5 % dos homens nas mesmas circunstâncias.

“As mulheres constituem somente 30 % do grupo, sugerindo a existência de um teto invisível que as impede de aceder aos cargos de maior poder”, segundo se observa na revista [“Panorama Social”, da Funcas \(Fundación de las Cajas de Ahorros\)](#) (número 27), dedicado às diferenças de género, que salienta as incompatibilidades de um trabalho de direcção, com um carácter competitivo e horários intermináveis, e a “escassa sensibilidade das empresas para a conciliação das vidas familiar e laboral”. Isto reduz o acesso das mulheres a cargos diretivos, ou aos homens que não queiram renunciar à sua vida familiar.

Mais filhos, menos emprego

Os setores em que, maioritariamente, trabalham as mulheres estão longe da paridade que algumas organizações preconizam. 8 em cada 10 mulheres trabalham no setor dos serviços, e também são maioritariamente femininas o comércio retalhista, a hotelaria, a administração pública e privada, a saúde (atendimento a idosos, principalmente), o serviço doméstico e a educação. Os contratos são muitas vezes temporários e uma em cada quatro mulheres tem uma jornada laboral parcial, segundo o SEPE.

E isso não é tudo. [O relatório do Eurostat “La vida de las mujeres y los hombres en Europa”](#) (2018) relaciona a empregabilidade com o número de filhos: “Quanto mais filhos, maior é a diferença nas taxas de emprego entre homens e mulheres”, em detrimento destas últimas. A Espanha é o segundo país com a taxa de desemprego de mulheres mais elevada (19 % de mulheres contra 15,7 % de homens), depois da Grécia, segundo dados do Inquérito de População Ativa de outubro de 2017.

Radiografia da situação

Examinando a conjuntura da mulher, observam-se as seguintes situações:

Repartição equitativa de tarefas familiares. As novas gerações têm um conceito mais equitativo da repartição de responsabilidades familiares. No entanto, a maior parte das mulheres que trabalham continuam a arcar com o peso da gestão da casa e dos cuidados para com os filhos. E assim [o indica a ONU](#), que preconiza se venha a encontrar “um equilíbrio justo quanto à responsabilidade na prestação do trabalho dos cuidados realizado por homens e mulheres”.

Penalização da maternidade. A mulher tem um desejo expresso de desfrutar da sua maternidade mesmo que seja “penalizada” por isso com menores salários. Todavia, a situação laboral dos seus parceiros “não varia”. Segundo um [estudo publicado em “Harvard Business School Research Paper Series”](#) em maio de 2018, embora a mulher esteja melhor qualificada do que o homem, “a criação dos filhos tem um papel primordial na formação de diferenças de género”, especialmente “nos cinco anos seguintes ao nascimento do primeiro filho”.

Conjuntura económica. Além disso, existe a realidade de que a jornada laboral reduzida, que afeta a maioria das mulheres, também necessitaria de revisão, segundo os especialistas. “Deve haver cautela quando se considera o trabalho a tempo parcial como uma possível estratégia de conciliação”, destaca a ONG [Acción Familiar](#) em “La Familia en España”. Como se depreende dos inquéritos efetuados nesse país, muitas mulheres não têm sequer oportunidade de trabalhar a tempo inteiro devido à conjuntura económica existente.

Diferença de género. A Espanha ficou no lugar 24 do [ranking “Global Gender Gap 2017” do Fórum Económico Mundial](#) (Portugal ficou no lugar 33). Este relatório observa quatro aspetos globais: economia, educação, saúde e política, num total de 144 países analisados, e liderado pela [Islândia](#). Segundo este relatório, ao atual ritmo de avanço, poderiam decorrer 217 anos até acabar a diferença económica de género no plano mundial.

Mudança social. Promover uma igualdade entre homens e mulheres no mercado laboral deveria assentar em que planos de trabalho-família “se destinem tanto a homens como a mulheres”, que exista uma “mudança de perceções sociais dos papéis ‘feminino’ e ‘masculino’” e seja ativada uma política educativa direcionada para “reconhecer a igualdade de direitos entre homens e mulheres” (I. Cebrián e G. Moreno em “Desigualdades de género en el mercado laboral”, “Panorama Social”, n.º 27, Funcas). Por outro lado, o governo continua a [lançar programas](#) para alcançar uma maior paridade e tem pensado [ampliar as licenças de paternidade](#).

I. M.

Ser mãe em Espanha

Casal e maternidade. A OCDE reconhece que cada vez mais, mulheres e homens desejam ter um emprego antes de ter filhos. Segundo o [INE](#), a média etária em Espanha é de 35 anos para os homens e 32,9 anos para as mulheres. Pelos dados do [Movimento Natural da População](#), casam-se menos – 21 % menos do que em 2005 – e têm menos filhos – a Espanha tem uma das taxas mais baixas de fecundidade da OCDE. Também diminui o número tanto de filhos por mulher (1,3 em média) como de famílias numerosas, aumentando proporcionalmente o número de mulheres que não têm filhos.

Conciliação. A decisão de ser mãe está condicionada pelas exigências da “[dupla jornada](#)” (laboral e familiar). As mulheres trabalham mais 50 minutos do que os homens, entre tarefas remuneradas e não remuneradas. É verdade que se observa uma mudança substancial no papel do pai e um aumento do atendimento dos pais para com os filhos, tanto em tarefas rotineiras como em educativas e lúdicas. Um [artigo da “Revista Española de Investigaciones Sociológicas”](#) (“REIS”) analisa esta mudança da paternidade “tradicional”. [Outro artigo](#) da “REIS” mostra uma tendência interessante: a diferença homem-mulher no tempo dedicado aos trabalhos do lar está a diminuir, embora não tanto porque os homens lhes dediquem mais tempo, quanto porque “as mulheres fazem menos”. Em ambientes mais equitativos e com horários tendentes à conciliação, como o trabalho na Administração pública, há mais mulheres a trabalhar: são 55 % do grupo.

Trabalho. 82 % das mulheres trabalham no setor dos serviços. Em 2017, 60 % das trabalhadoras distribuíram-se entre o comércio, a hotelaria, a educação, as atividades do setor da saúde e o emprego doméstico remunerado. Uma em cada quatro assalariadas tem um contrato a tempo parcial. 80 % das mulheres de entre 30 e 49 anos tem uma jornada laboral parcial. A causa principal é a falta de possibilidades de jornada laboral completa. A segunda, o cuidado a ter com os filhos e os familiares. Em 2017, as mulheres eram 70 % dos trabalhadores a tempo parcial em Espanha.

Educação. Metade das mulheres espanholas têm estudos superiores. Dedicam mais tempo à sua formação e, nos jovens menores de 24 anos, o setor feminino tem uma menor taxa de desemprego. É a única faixa etária assim. Metade das mulheres que não trabalham estão a estudar.

Trabalhos do lar. [Pelos últimos dados do SEPE](#), 58,1 % das pessoas inativas eram mulheres. A causa maioritária era terem de se dedicar às tarefas domésticas. A população inativa (nem a trabalhar nem desempregados) que se dedica às tarefas do lar é “quase só feminina”: 90,3 % dessas pessoas.