

MAYO 2024

LIDERAZGO MATERNO

**Profesionales y madres.
Una mirada para construir un futuro más
equilibrado en Latinoamérica.**

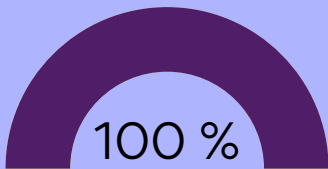
Creado por

CadaUna

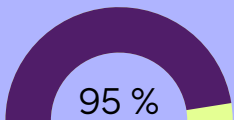
-
- 01 Intro.
 - 02 Mujeres y madres.
 - 03 Glosario.
 - 04 Maternidad y trabajo
vs. Paternidad y trabajo.
 - 05 Liderazgo y maternidad.
 - 06 Las complicaciones de
trabajar y maternar.
 - 07 Maternidad No remunerada.
 - 08 AI, Maternidad y Trabajo
 - 09 Detrás de Cada Una
 - 10 Contacto

Contenido

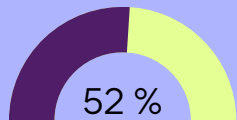
Intro



Del total de personas entre 25-54 años encuestadas

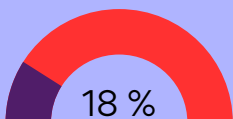


El 95% de los HOMBRES forma parte de la fuerza laboral (solo el 5% no trabaja)



Mientras que solo el 52% de las mujeres forma parte de la fuerza laboral.

Después de tener hijo, esta cifra baja -34%.



18% de las mujeres madres entre 25-54 forman parte de la fuerza laboral.

Desde este punto, es que partimos para entender.

Qué pasa que materner y trabajar sigue siendo un difícil arte que no es reconocido y que sólo algunas privilegiadas pueden alcanzar?

Mujeres Madres



Qué pasa

maternar implica no sólo una inversión de tiempo, sino también sacrificar la vida profesional para hacerlo. Pasan meses y años fuera de la industria laboral, y muchas de ellas, no logran regresar a trabajar.

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

- Solo el 4% brinda días adicionales por maternidad

En datos

- **Menos trabajo.** Las mujeres en LATAM tienen aprox 42% menos de posibilidades de encontrar un empleo diez años después de convertirse en madres
- **Adiós oficina.** El 38% de las mujeres trabajadoras abandonan la fuerza laboral después de tener un hijo, y el 37% aún están fuera una década después.
- **Parent GAP.** Hay una brecha promedio de 36.2% de afectación del empleo de las mujeres una vez que asumen el rol de madres vs. hombres.

glosario

Existen diferentes terminologías que engloban comportamientos frecuentes alrededor de la maternidad en el mundo laboral.

MATERNAL WALL

Este fenómeno se suele desencadenar al momento en que la mujer queda embarazada y/o solicita su licencia por maternidad y afecta la dinámica y percepción de sus colegas y jefes para con las mujeres y las decisiones que toman al momento de estar organizando su vida familiar.

MOTHERHOOD PENALTY

se define como la cantidad promedio por la cual la probabilidad de empleo de una mujer disminuye durante los diez años posteriores al nacimiento de su primer hijo.

En promedio, el 24% de las mujeres abandonan la fuerza laboral en el primer año. Cinco años después, el 17% aún están ausentes. Después de diez años, el 15% lo están

LICENCIA POR ~~MATERNIDAD~~ **ETERNIDAD**

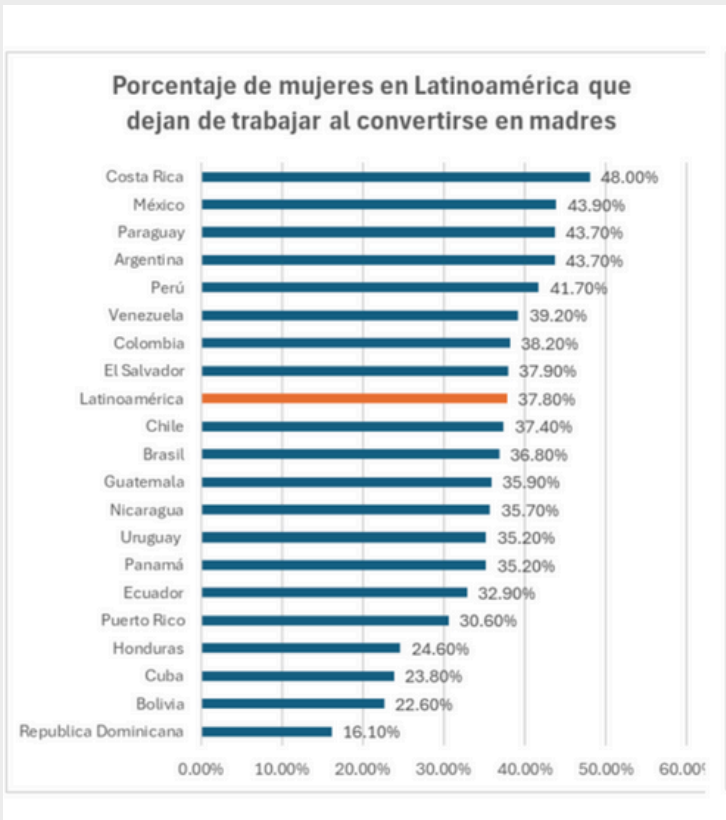
El 37.8% de las mujeres no regresan a trabajar los 10 años siguientes de asumir el rol de madre frente al 1.78% de los hombres en igual situación
(NBER, 2024).

LA PREGUNTA AL LEER ESTOS DATOS
QUE NOS HABLAN DE
-MUJERES QUE NO TRABAJAN- ES:

*QUE SE SUPONE QUE
ESTÁN HACIENDO LAS MADRES
DURANTE LOS PRIMEROS AÑOS
QUE MATERNAN?*

**MATERNAR ES UN TRABAJO
NO REMUNERADO
Y NO RECONOCIDO
COMO TAL**

Maternar y trabajar vs. Trabajar y paternar.



6% es el porcentaje más alto de hombres que dejan de trabajar por convertirse en padres en Latam.



Respecto a la brecha laboral post maternidad: Los 5 países que tienen la mayor diferencia son: Costa Rica con 45%, Argentina 42.7%, México 40.9%, Paraguay 40.7% y Perú 39.7%.

Lo más preocupante es que, esta situación persiste por 10 años post hijos.



DOBLE VARA:

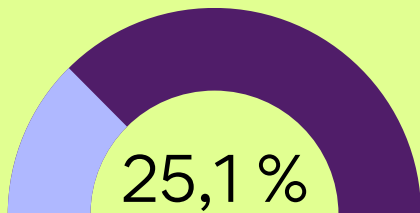
Un padre que ocasionalmente atiende emergencias familiares o eventos significativos de sus hijos o hijas puede ser visto como un **líder cálido y competente**.

Ahora, un varón que solicite una licencia por paternidad puede ver afectado su desarrollo profesional y hasta tienen miedo de solicitar mayores beneficios en relación al desarrollo de las relaciones familiares ya que pueden ser percibidos como **desinteresados de la compañía y poco ambiciosos**.

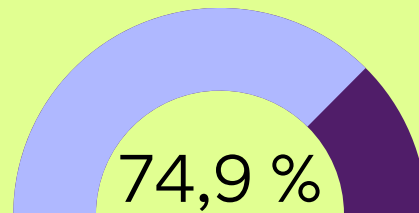
ILO, 2017

Liderazgo

Las madres de niños pequeños son las que menos probabilidades tienen de ocupar un cargo directivo, mientras que los padres de niños pequeños son los que tienen más probabilidades



**MUJERES
MADRES
LÍDERES**



**HOMBRES
PADRES
LÍDERES**

THE ECONOMIST, 2024.

Ser madre y ser manager supone tener dos trabajos de jornada completa que no se excluyen mutuamente y se desarrollan de manera superpuesta; implica saber priorizar y manejar el tiempo estratégicamente. Las entrevistadas mencionan que tienen que buscar un equilibrio para reducir el estrés que les genera tener varias responsabilidades y roles en la vida.

Las CEO entrevistadas remarcan la importancia de que todas las mujeres managers, en las distintas posiciones dentro de las compañías, empiecen a defender de manera más contundente y constante sus posiciones y las necesidades que tienen para cumplir sus roles de managers y madres; aspecto que marcan como algo difícil de enfrentar para las mujeres; lo que deja en evidencia que ellas tiene que dar la lucha y “plantarse” para impulsar estos cambios.

Y la pregunta termina siendo muchas veces:

maternar o trabajar



Sobre todo en las clases sociales más bajas donde el porcentaje de mujeres que trabaja termina siendo casi nulo.

Entre los 30 y los 45 años, la presión social para cumplir con el mandato materno, formar una familia y desarrollarse plenamente en la carrera managerial, caen con más peso.

Las mujeres entrevistadas están de acuerdo en que ser una mujer manager y estar en la cima de la carrera implica una **enorme responsabilidad para las mujeres en general ya que sienten que son un modelo a seguir para las próximas generaciones** y es un camino repleto de constantes aprendizajes y presiones sobre cómo balancear la carrera managerial con la vida familiar,



Profesionales, madres, malabaristas.

También afirmaron que realmente no fue fácil el manejo de la vida laboral en paralelo con la vida familiar. Por lo general la etapa del profesional en el cual asume cada vez más responsabilidades para avanzar en su carrera, en muchas ocasiones se ve solapada en las mujeres con la etapa de ser madre.

Esto realmente es difícil, ya que deben dejar de lado su trabajo momentáneamente para poder dedicar mayor tiempo en sus hogares.



29% vs. 21%

Cuando se les pregunta qué contribuye a una sensación de agotamiento, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de decir que se sienten sobrecargadas.

Las mujeres entran en un loop donde quieren trabajar, pero trabajan para pagar el servicio de quienes cuidan de sus hijos , y no logran tangibilizar lo que ganan porque ya lo gastaron.

“No tiene sentido volver cuatro o cinco días a la semana, porque me sobraría alrededor de 127 dólares al mes después de (pagar) el cuidado de los niños”

The economist, 2024.

Maternar es trabajar

Pero doble
y sin paga.

Lo mínimo que podemos plantear es un sistema que provea comodidad y seguridad a las madres en esta etapa de sus vidas tan fluctuante e incierta.

Y esto hoy lo entiende hasta el chat GPT.

Le preguntamos al Chat GPT si Maternar era trabajar. Esto es lo que nos respondió:

 **ChatGPT**

Absolutamente, maternar es un trabajo en sí mismo. Incluye una amplia gama de responsabilidades, desde cuidado físico y emocional hasta educación y apoyo continuo. Requiere habilidades de gestión del tiempo, paciencia, empatía y una capacidad increíble para adaptarse a las necesidades cambiantes de los niños. Es un trabajo exigente y gratificante que merece reconocimiento y apoyo.

También, le preguntamos que opinaba sobre el hecho de que la maternidad sea un trabajo no remunerado:

 **ChatGPT**

La falta de remuneración por el trabajo de maternar es un tema complejo que involucra una combinación de factores culturales, económicos y políticos. Históricamente, el trabajo de cuidado, incluido el trabajo de maternar, ha sido subvalorado y a menudo se ha considerado parte del rol natural de las mujeres sin considerar su valor económico. Además, en muchas sociedades, el trabajo de cuidado se realiza principalmente en el hogar, lo que lo hace menos visible y, a menudo, no reconocido como trabajo remunerado.

El reconocimiento del trabajo de cuidado, incluido el trabajo de maternar, y la búsqueda de formas de compensarlo adecuadamente son temas importantes en los debates sobre equidad de género y justicia social.

Sin embargo, el cambio debe ser humano.

Y en estos aspectos, la inteligencia artificial nos supera.



ChatGPT

Si pudiera influir en políticas o iniciativas sociales, abogaría por un mayor reconocimiento y apoyo para el trabajo de maternar y el trabajo de cuidado en general. Esto podría incluir políticas de licencia parental remunerada, servicios de cuidado infantil asequibles y accesibles, así como programas de apoyo para madres solteras y familias de bajos ingresos. Además, promovería una mayor conciencia pública sobre el valor y la importancia del trabajo de cuidado en todas sus formas.



ChatGPT

Las madres que trabajan dentro y fuera del hogar enfrentan desafíos únicos al equilibrar las demandas laborales y las responsabilidades de maternar. Para estas mujeres, la necesidad de un equilibrio entre trabajo y vida familiar es crucial. Apoyar a estas madres implica políticas laborales que faciliten la conciliación, como horarios flexibles, licencia parental remunerada y opciones de cuidado infantil asequibles y de calidad.

Además, es importante reconocer y valorar el trabajo de maternar que estas mujeres realizan fuera del horario laboral. Esto podría implicar un mayor reconocimiento en el lugar de trabajo de las necesidades de las madres, así como una cultura organizacional que apoye el bienestar y la flexibilidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

4 movidas clave para romper el molde:

- **Adopción de licencias de maternidad y paternidad** correspondientes. Que acorten la brecha entre sí, donde el padre no sea visto en un rol secundario sino como una pieza fundamental para la crianza y la mapaternidad.
- **Reemplazos consensuados.** La sensación de competitividad es un plus que se suma a la presión por ausentarse durante la maternidad. Las empresas tienen la responsabilidad de proveer seguridad y respaldo durante esta etapa a sus empleadas. Acompañar a las madres con un *motherhood plan establecido previamente* que les quite la incertidumbre de su rumbo laboral post-maternidad
- Considerar **la maternidad como un trabajo** más que se suma a la lista de responsabilidades de una mujer trabajadora, y no como una tarea aparte. Respetar horarios pautados, ofrecer reintegraciones paulatinas, y proveer espacios flexibles para el desarrollo y sobre todo, tratar a las madres con igualdad. No por ser madres dejan de ser profesionales, y viceversa.
- **Proveer espacios de aprendizaje y capacitación** para evitar que la Sensación del “left behind” al cambiar por completo su rutina laboral y personal.

Y como Cada Una se compone también de madres profesionales

Indagamos en el debate sobre cuáles fueron aquellas herramientas que resultaron útiles a la hora de buscar este equilibrio entre profesión y maternidad desde la diaria de Cada Una.



Qué hábitos podemos aplicar desde adentro:

- **Setear nuestras prioridades**

Tanto para aquellas madres cuya prioridad siempre fue el trabajo y ahora la maternidad forma parte de su escenario, como para aquellas que se dedicaron a materner fuera de la industria laboral y ahora vuelven al trabajo, **es normal tener que redefinir prioridades a conciencia.** Sobre todo teniendo en cuenta de que lo prioritario hace a nuestra rutina y ahora esa rutina se ve alterada. Reflexiona sobre lo que es más importante para ti y enfoca tu tiempo y energía en esas tareas. **Esto implica tomar decisiones conscientes y aprender a decir "no"** a las cosas que no son fundamentales en tu vida en este momento.

- **Aprender a bailar con las rutinas flexibles.**

La rutina es clave, y la flexibilidad también. Es importante adaptarse a los imprevistos y permitir cierta espontaneidad en tu rutina para no sentirte atrapada. Encuentra un equilibrio entre tener un horario estructurado y tener margen para la improvisación. Prevenir **eventualidades nos va a permitir tener el control de aquello que no podemos controlar** al incluir en nuestra agenda situaciones que pueden suceder.



Qué hábitos podemos aplicar desde adentro:

- **Delegar y buscar apoyo**

No tengas miedo o vergüenza de pedir ayuda y delegar responsabilidades. Crear una red de apoyo, ya sea unx compañerx, familiares o amigos dispuestos a ayudar, acepta. El **distribuir las tareas y responsabilidades** te aliviará la carga y te permitirá tener más tiempo para ti misma y tu familia. Además, considera la posibilidad de contratar servicios como cuidado de niños o ayuda doméstica si es necesario y te lo puedes permitir.

- **Momentos de desconexión**

Ambas tareas tienen su parte de responsabilidad y su parte de disfrute. Setear horarios que establezcan una línea divisoria entre sí nos permitirá enfocarnos en ese momento que vivimos, ya sea trabajando en algo que te apasione, darte tiempo para ello, o con nuestras familias, sobre todo en momentos de ocio y descanso.

- **Autocuidarse es prioridad**

Por último, recordar que nuestra condición de humanas es lo que nos permite llevar a cabo esta vida. En el arte de liderar maternando, **cuidarnos es prioridad**. Las madres tendemos a anteponer las necesidades externas ante las propias, **Pero! nada funciona si nosotras no estamos bien**. Ejercitar, tomarnos un rato para hacer actividades que nos gustan, la terapia, son actividades que nos ayudan a sentirnos bien, y cuanto mejor estamos, más optimistas podremos ser ante la búsqueda de este equilibrio!

Detrás de Cada Una



**Natalia
Gonzalez
Amato**

Fundadora de Cada Una

Natalia González Amato, ha desarrollado su carrera en diversas empresas multinacionales en Argentina, Ecuador y México.

Ha sido reconocida por AdAge como Leading Woman 2019 y hoy está al frente de este proyecto que refleja una realidad indiscutible y da vida a una misión que busca fomentar un liderazgo femenino inclusivo, diverso y que genere más oportunidades para las carreras laborales de las mujeres.

“A través de la educación, la colaboración y el apoyo mutuo, estamos sentando las bases para un cambio profundo en la región. La tecnología y la innovación nos ofrecen avances únicos para liderar con perspectiva de género, y en CADA UNA, estamos listas para tomarlas”

Contacto

Cada Una

hola@cadauna.com

Email



[.www.cadauna.com](http://www.cadauna.com)

Website



[Cada una](#)



Social Media

