

2019

A MÃE E O MERCADO DE TRABALHO



MÃE

CORPORATE

+Mulher
360

MOVIMENTO EMPRESARIAL



O QUE NÓS JÁ SABÍAMOS:

MCKINSEY

DIVERSIDADE DE GÊNERO ESTÁ CORRELACIONADA TANTO COM A LUCRATIVIDADE COMO COM A CRIAÇÃO DE VALOR.

POSSIBILIDADE 21% MAIOR DE TER MARGEM EBIT SUPERIOR A DE SEUS PARES

IBGE

EM 2017 35% DOS NASCIMENTOS REGISTRADOS FOI APÓS OS 30 ANOS

APENAS 14% DAS BRASILEIRAS AFIRMA NÃO QUERER TER FILHOS

FGV

COLABORADORAS COM MAIOR ESCOLARIDADE APRESENTAM QUEDA DE EMPREGO DE 35% 12 MESES APÓS O INÍCIO DA LICENÇA, ENQUANTO A QUEDA É DE 51% PARA AS MULHERES COM NÍVEL EDUCACIONAL MAIS BAIXO.

ONU MULHERES - HE FOR SHE

MULHERES SÃO 58% EM CARGOS INICIAIS MAS DESPENCAM PARA 14% EM POSIÇÕES EXECUTIVAS, 4% EM CARGOS DE CEO E 3% EM CONSELHOS.

NÃO COMEMORE O LACTÁRIO!

Nós acreditamos (e muito) no poder de transformação e impacto positivo que está nas mãos de grandes empresas para construir o futuro que buscamos.

Toda organização é (ou pode ser) uma BAITA plataforma de desenvolvimento humano!

Para que essa seja uma realidade que possa ser vivida por todos os colaboradores, as políticas precisam sair dos comunicados do RH e ganhar vida no dia a dia das pessoas: e não é segredo que aqui mora o grande desafio.

Cada empresa tem sua cultura organizacional, seus valores e os comportamentos desejados, mas o que é comum a todas elas é que para que tudo isso seja realidade existem 3 agentes importantes nessa jornada: Rh, líder e colaborador.

Cada um tem seu papel específico nessa empreitada, mas os 3 são igualmente responsáveis pelo sucesso dela e se não houver um canal conector que faça com que eles QUEIRAM realizar as mudanças necessárias, a mudança seguirá apenas escrita nas políticas de benefícios.

Quando falamos de conquistar equidade de gênero em cargos de liderança estamos falando sobre OLHAR O CENÁRIO POR OUTRA PERSPECTIVA.

Enquanto deixarmos essas discussões apenas embaixo do chapéu do RH e do comitê de diversidade deixaremos nossos olhares viciados em encontrar benefícios que, sob a NOSSA PERSPECTIVA, atendam às necessidades dessas mulheres.



A partir do momento que mudarmos a chave e passarmos a entender a equidade de gênero como um desafio organizacional, essa pauta passa a ser sobre a sustentabilidade e sucesso do negócio.

Estamos falando sobre **ESTRATÉGIA** e isso, definitivamente, é um problema e assunto de todos.

Não existe chance de equidade se não houver **COMPORTAMENTOS** que caminhem para essa direção, **NO PIOR CENÁRIO**, mesmo que não haja qualquer benefício além do previsto em lei, se houver comportamentos dos 3 agentes do processo, que sejam favoráveis a equidade, é só uma questão de tempo: ela vai acontecer!

86% das mulheres querem ser mães segundo o IBGE, então caros amigos, maternidade é um assunto que deve estar na mesa.

Se sua empresa já entendeu que equidade de gênero em cargos de liderança é um diferencial estratégico para o negócio, como provaram estudos sobre lucratividade como o realizado pela Mckinsey, nosso convite é para que você passe a olhar a relação dessa mulher com o trabalho de forma diferente.

Dar espaço para que as pessoas possam protagonizar coisas incríveis é a forma mais fácil de impulsionar grandes empresas tornando-as mais ágeis: as mães fazem parte desse barco, mas ainda não enxergam o seu espaço.

Te convidamos a focar as atenções no que de fato importa e gera impacto, **OUVIR** essa colaboradora, e entender o que **TEM VALOR** para ela, ao invés de criar uma lista de novos benefícios baseados apenas na visão da empresa.

O amanhã é agora, e se na sua organização ainda estão comemorando a inauguração do lactário, nós te convidamos a mergulhar nesse estudo que mostrou que o **COMPORTAMENTO** será a chave da mudança.

**Lia Castro e
Carmem Madrilis**

FOUNDERS MÃE CORPORATE



MARGARETH GOLDENBERG

Gestora executiva
Movimento Mulher 360

Um dos temas mais desafiadores que temos debatido com frequência no Movimento Mulher 360, são as práticas promotoras da retenção das profissionais pós-licença-maternidade. Precisamos lembrar que não só as funcionárias mães que são prejudicadas ao serem demitidas ou pedirem demissão pós licença-maternidade (cerca de 50% das mulheres, de acordo com pesquisa da FGV saem do emprego, de forma voluntária ou não, após 1 ano e meio de retorno da licença), mas as empresas, que perdem profissionais, potenciais talentos que poderiam avançar para posições de liderança.

A maior parte das empresas associadas já estão implantando o nosso “combo” de práticas: licença-maternidade estendida, licença paternidade (necessário repensar o papel do homem, pois se eles ficassem em casa durante a licença maternidade, sentiriam o impacto de ter filhos em suas carreiras e teriam outro papel na criação dos filhos), licença parental, suporte pré e pós-maternidade (creches, auxílio-creches, lactário, etc.), modelos flexíveis de trabalho nas empresas, home-office e outros arranjos permitindo melhor conciliação entre vida pessoal e trabalho. Além de políticas de repetição de rating (bônus), pois as mulheres são prejudicadas na avaliação por ficarem ausentes durante a licença maternidade, e atenção em relação a forma que estão gerindo este período de ausência das colaboradoras, e quem está as substituindo neste período. Por fim, a maior parte das empresas acompanham e tem metas para aumentar os números relativos ao retorno de mulheres após o cumprimento da licença-maternidade

Mas, mesmo com todos estes esforços, continua sendo um tema desafiador!

Somos porta-voz da inteligência coletiva das empresas participantes do grupo, promovendo o fomento e trocas sobre melhores práticas empresariais, sistematizando estas práticas em um banco virtual e disseminando as práticas bem-sucedidas para que sensibilizem e mobilizem o mundo corporativo e a sociedade sobre a prioridade do tema. Queremos juntos avançar e acelerar este avanço da equidade nas corporações.

Por este motivo, buscando soluções existentes no mercado, o Movimento Mulher 360 se uniu ao Grupo Mãe Corporate, no desenvolvimento e realização desta pesquisa, para oportunizar a escuta ativa destas profissionais mulheres, e a compreensão real do que realmente tem valor para elas neste momento tão especial da vida pessoal e profissional. Queremos levar mais dados e conhecimento aprofundado, porque acreditamos que desta forma vamos acelerar este processo de mudança e acolhimento!

SOBRE A PESQUISA

ESSE ESTUDO FOI FEITO COM EMPRESAS QUE JÁ CAMINHAM PARA EQUIDADE DE GÊNERO, QUE TEM A PREOCUPAÇÃO DE BUSCAR CAMINHOS NOVOS QUE SOLUCIONEM UM PROBLEMA ANTIGO:

AJUDAR PROFISSIONAIS A CONCILIAREM CARREIRA E MATERNIDADE

MÃE CORPORATE
EQUIDADE



3.609

RESPONDENTES

13

ORGANIZAÇÕES

METODOLOGIA

MÚLTIPLA ESCOLHA
PERGUNTAS ABERTAS
NPS

NPS
DE 0 A 10 QUANTO SE IDENTIFICA COM
A AFIRMAÇÃO

COMO INTERPRETAR O ESTUDO

1- PARA FAZER ANÁLISES QUANTITATIVAS, UTILIZAMOS PERGUNTAS QUE ENVOLVIAM MÚLTIPLA ESCOLHA E MONTAMOS UM RANKING COM AS OPÇÕES MAIS VOTADAS

2- ALÉM DAS PERGUNTAS COM MÚLTIPLA ESCOLHA, NA SEGUNDA PARTE DO ESTUDO FIZEMOS PERGUNTAS REFERENTES AO COMPORTAMENTO E SENSAÇÕES DA COLABORADORA USANDO A MESMA ESCALA UTILIZADA NA METODOLOGIA DE PESQUISA NPS:

DE 0 A 10 QUANTO SE IDENTIFICA COM A AFIRMAÇÃO

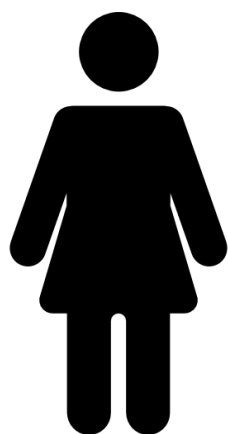
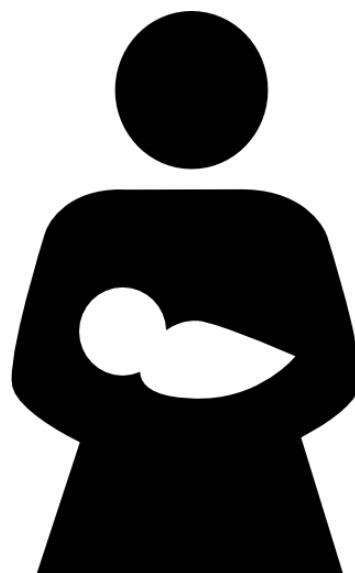


3- PARA DAR AINDA MAIS RIQUEZA DE DETALHES AO ESTUDO, INCORPORAMOS PERGUNTAS ABERTAS PARA AGREGAR UMA ANÁLISE QUALITATIVA DOS DADOS. A LEITURA FOI FEITA POR ANÁLISE DE DADOS PARA BUSCAR AS PALAVRAS MAIS USAMOS EM CONJUNTO COM UM ANÁLISE HUMANA DO NOSSO TIME.

Extraímos trechos das respostas de participantes do estudo, protegendo sua identidade, e apresentamos com aspas

RESPONDENTES

60,1%
MÃES



39,9%

MULHERES QUE
NÃO SÃO MÃES

MULHERES QUE SINALIZARAM SEREM MÃES TIVERAM ACESSO A TODAS AS PERGUNTAS.

MULHERES QUE SINALIZARAM NÃO SEREM MÃES TIVERAM ACESSO APENAS A UMA ETAPA DO QUESTIONÁRIO

LICENÇA MATERNIDADE

92%

DAS RESPONDENTES
DISSERAM TER LICENÇA
ESTENDIDA DE 6 MESES

6%

CONTARAM COM A LICENÇA
PADRÃO PREVISTA PELA CLT
DE 4 MESES

2%

DISSERAM TER TIDO
OUTROS FORMATOS DE
LICENÇA



BENEFÍCIOS

NO ESTUDO FOI PEDIDO QUE CRIASSEM UM RANKING, COLOCANDO EM ORDEM DE PRIORIDADE OS BENEFÍCIOS QUE CONSIDERAM MAIS ATRATIVOS PARA O RETORNO DA LICENÇA MATERNIDADE (SENDO 1 O MAIS ATRATIVO)

OS MAIS ATRATIVOS

OS 3 PRIMEIROS DO RANKING, SOMADOS, CHEGARAM A 63% DAS RESPONDENTES

1°

**PLANO DE SAÚDE ESTENDIDO
AOS DEPENDENTES**

2°

CRECHE NA EMPRESA

3°

HORÁRIOS FLEXÍVEIS

25%

PLANO DE SAÚDE ESTENDIDO
AOS DEPENDENTES

20%

CRECHE NA EMPRESA

18%

HORÁRIOS FLEXÍVEIS

16%

HOME OFFICE

9%

AUXÍLIO CRECHE

5%

LACTÁRIO

3%

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA
COM REDUÇÃO DE SALÁRIO

2%

AUXÍLIO BABÁ

1%

SABÁTICO NÃO REMUNERADO

1%

ENXOVAL

0%

SEMANA COMPRIMIDA

BENEFÍCIOS

OS MENOS ATRATIVOS

OS 3 ÚLTIMOS DO RANKING, SOMADOS, CHEGARAM
A 71% DAS RESPONDENTES

1°

SABÁTICO NÃO REMUNERADO

2°

ENXOVAL

3°

**REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA
COM REDUÇÃO DE SALÁRIO**

39%

SABÁTICO NÃO REMUNERADO

20%

ENXOVAL

12%

**REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA
COM REDUÇÃO DE SALÁRIO**

4%

LACTÁRIO

3%

AUXÍLIO BABÁ

5%

SEMANA COMPRIMIDA

3%

CRECHE NA EMPRESA

3%

HOME OFFICE

1%

**PLANO DE SAÚDE ESTENDO AOS
DEPENDENTES**

1%

AUXÍLIO CRECHE

0%

HORÁRIOS FLEXÍVEIS

QUANDO PERGUNTADAS QUAL BENEFÍCIO TERIA FEITO DIFERENÇA NO SEU RETORNO AO TRABALHO PÓS LICENÇA MATERNIDADE:

25%

**HOME
OFFICE**

24%

**CRECHE
NA
EMPRESA**

19%

**AUXÍLIO
CRECHE
OU BABÁ**

"CRECHE NA EMPRESA COM CERTEZA. NADA MELHOR QUE SER PRODUTIVA, REALIZAR SEU TRABALHO, E TER POR PERTO SEU PEQUENO, SABER COMO ESTÁ A VIDA DO SEU FILHO PRÓXIMO AO SEU OLHAR E AINDA PODER ESTAR INTEIRAMENTE DEDICADA AO SEU TRABALHO."

"A POSSIBILIDADE DE CUMPRIR METAS E NÃO HORÁRIO"

"VIAGENS COM ACOMPANHANTE (BABÁ OU FAMILIAR) DURANTE O PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO"

"UM PLANO ESTRUTURADO PARA RETORNO DE MÃES AO MERCADO DE TRABALHO"

"A EMPRESA JÁ OFERECE HORÁRIOS FLEXÍVEIS E FEZ TODA DIFERENÇA NA MINHA VIDA"

"ACHO QUE NO RETORNO AO TRABALHO, UMA JORNADA DE TRABALHO MENOR NO 1º MÊS SERIA IMPORTANTE, PORQUE FICAMOS 6 OU 7 MESES DE LICENÇA E O RETORNO É BEM DIFÍCIL. ASSIM SERIA UM RETORNO MAIS GRADUAL A VIDA CORPORATIVA X FAMILIAR."

"AINDA ESTOU GESTANTE, MAS ACREDITO QUE HOME OFFICE COM HORÁRIOS FLEXÍVEIS É ESSENCIAL."

PRESENÇA

SAÚDE

DINHEIRO

Fica claro no estudo a importância que é dada pelas mães para o trio: presença, saúde e dinheiro.

Estudos clínicos já provaram que a presença da mãe está ligada à saúde emocional da criança e ao fortalecimento dos vínculos afetivos principalmente nos 2 primeiros anos. Por isso vemos benefícios como horários flexíveis e a possibilidade de ter o filho por perto dentro da empresa brilharem os olhos das colaboradoras. Em diversos pontos do estudo ficou claro a preocupação e a priorização materna em relação à saúde dos pequenos: desde a questão médica por exemplo, com a escolha do plano de saúde como benefício prioritário, passando pela amamentação, muitíssimo citada em vários tópicos do estudo, como de extremo valor para essas mulheres, chegando ao fato de precisar se ausentar em dias que os filhos estão doentes, e a frustração de não ser a cuidadora principal nesses dias.

A saúde financeira também chama atenção quando olhamos os resultados da pesquisa, apesar de buscarem formatos em que possam estar mais próximas dos filhos, as colaboradoras que participaram do estudo demonstraram que tem forte ou total participação na renda familiar, quando a descartam possibilidade de flexibilidade que reduzam o seu ganho mensal.

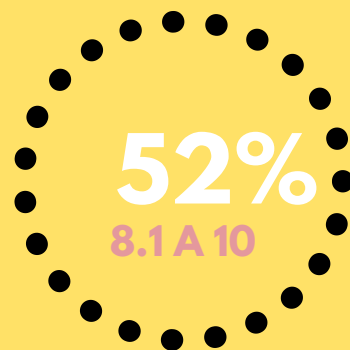


VOCÊ INDICARIA A EMPRESA QUE
TRABALHA PARA UMA GRANDE
AMIGA QUE QUER TER FILHOS?

TODAS AS MULHERES

27%
0 A 6

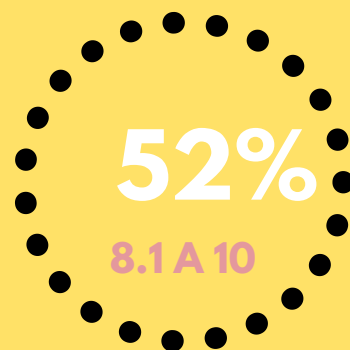
21%
6.1 A 8



MÃES

28%
0 A 6

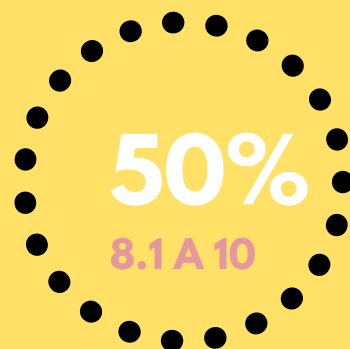
20%
6.1 A 8



MULHERES QUE NÃO SÃO MÃES

26%
0 A 6

24%
6.1 A 8



MOVIMENTO

As mulheres, de forma geral, tem percepções muito parecido sobre o cenário de acolhimento à maternidade nas empresas participantes do estudo.

É possível ver pouquíssima diferença entre a percepção das mães e das que não são mães quando perguntadas sobre indicar a empresa para uma amiga mãe. Podemos conectar esse resultado ao dado de que apenas 14% das mulheres afirmam não quererem filhos, segundo o IBGE, logo, as que ainda não são mães, mas querem ser, estão conectadas com o movimento gerado pelas organizações em prol do acolhimento à maternidade e de fato atentas sobre o dia a dia da profissional que quer equilibrar carreira e maternidade.

Os números apresentados demonstram que as mulheres percebem os esforços feitos em busca de um ambiente favorável ao desenvolvimento de colaboradoras que tem filhos, mas sabem que o cenário está longe de ser o ideal.

Um NET PROMOTER SCORE de 25 é promissor e coerente com empresas que estão em movimento, mas não podem parar ou retroceder.

98%

**DIZ QUE A FORMA DE VER O TRABALHO MUDOU
DEPOIS DA CHEGADA DOS FILHOS**

2%

NÃO MUDOU A FORMA DE VER O
TRABALHO DEPOIS DOS FILHOS

38%

MUDOU COMPLETAMENTE A FORMA DE
VER O TRABALHO DEPOIS DOS FILHOS

20%

0 A 6

15%

6,1 A 8

65%

8,1 A 10

PLANOS E PRIORIDADES

ELAS VOLTAM DIFERENTES!

38,8% diz que voltou ao trabalho completamente diferente após a chegada dos filhos, então não é assertivo tocar o barco no retorno da licença maternidade sem revisar os planos e prioridades dessa colaboradora.

Pode ser que algo que tenham conversado imediatamente antes da saída da licença maternidade não faça mais sentido na volta, e isso é comum, como mostrou o estudo.

Empresas que optam por garantir que essa mulher seja tratada exatamente como as demais e como era antes, para evitar preconceitos, provavelmente terão problemas. Ela não é a mesma de antes e provavelmente levará um tempo até construir seus novos planos profissionais.

Programas de re-adaptação pós licença maternidade baseados em espaço, diálogo e apoio para recalcular a rota profissional dessas colaboradoras são alternativas para reduzir os possíveis impactos dessa mudança de planos e prioridades.

Mostrar (E AGIR COM COERÊNCIA) que a família dos colaboradores importa e que ela deve ser considerada no momento de planejar os próximos passos dentro da empresa, nessa fase delicada na trajetória pessoal e profissional, tem um grande impacto na vontade de ficar.

"Quando tive minha filha estava em outra empresa, e minha decisão foi deixá-la. Quando retornei ao mercado de trabalho busquei uma empresa acolhedora e que pensa em primeiro lugar em nossa saúde e de nossos filhos, isso faz toda a diferença."

87%

DIZ QUE A NECESSIDADE FINANCEIRA IMPACTOU DE ALGUMA FORMA A DECISÃO DE PERMANECER NO MERCADO

13%

DIZ QUE A NECESSIDADE FINANCEIRA NÃO IMPACTOU NA DECISÃO DE PERMANECER NO MERCADO

10%

DIZ QUE A NECESSIDADE FINANCEIRA IMPACTOU COMPLETAMENTE NA DECISÃO DE PERMANECER NO MERCADO

72%

0 A 6

11%

6,1 A 8

17%

8,1 A 10

É HORA DE CRIAR VÍNCULOS FORTES

DINHEIRO IMPORTA,
MAS NÃO AMARRA PRA SEMPRE

87% das mulheres disse que o financeiro foi levado em consideração, em algum momento, para a escolha de permanecer no mercado.

O grande ponto de ressalva é que o salário, ou outros benefícios que impactem financeiramente, são eles "frágeis" com essa colaboradora.

Se o que faz ela permanecer no mercado é "apenas" o salário, no momento em que ela encontrar uma oportunidade de ganhar esse dinheiro de outra forma com mais qualidade nos aspectos prioritários para ela, ela deixará seu posto e migrará para essa outra atividade.

Ou ainda, quando houver uma melhoria da situação econômica familiar, ela pode optar por deixar o trabalho.

É hora de criar vínculos fortes!

Quando passamos a entender essa colaboradora como alguém que mudou e que segue em desenvolvimento e transformação (QUE BOM!) entendemos a necessidade de nos mantermos próximos a ela: ouvindo, ouvindo, ouvindo!

Quais são os planos dela?

Como ela se vê profissionalmente daqui 2 anos?

O que tem valor para a vida dela nesse momento?

DINHEIRO E BENEFÍCIOS FAZEM RETENÇÃO, VÍNCULOS FORTES FAZEM COM QUE ELA QUEIRA FICAR

"Meu sonho era cuidar da minha filha, mas meu esposo ficou desempregado e depois conseguiu um emprego que era a metade do salário que ele ganhava antes. Eu sou a principal renda da casa".

"Escutei o gerente da minha equipe falando que pelo menos licença paternidade era só de 20 dias e não seis meses, queria sair correndo e ir ficar com meu filho, e jogar o trabalho pro alto. Infelizmente não posso, financeiramente falando"

75%

COGITOU EM ALGUM MOMENTO A POSSIBILIDADE DE NÃO VOLTAR AO TRABALHO APÓS A LICENÇA MATERNIDADE

25%

SEMPRE SOUBE QUE VOLTARIA

14%

CONSIDEROU FORTEMENTE NÃO VOLTAR

74%

0 A 6

6%

6,1 A 8

20%

8,1 A 10

O MEDO

ELA É CORAJOSA, MAS MORRE DE MEDO

De repente caiu a ficha de que um ser humano depende completamente dela.

Nos meses da licença maternidade ela se confronta com uma realidade que é difícil e maravilhosa ao mesmo tempo e ela passou muito tempo imersa nesse misto de sensações: da confiança de ser a mulher que constrói coisas incríveis à insegurança assustadora, que a faz perder uma noite preciosa de sono, com um 37.5°C de temperatura por medo do que pode estar acontecendo com o filho.

O medo de voltar está em: confiar que outros cuidem do filho, na manutenção do vínculo com seu bebê, na forma como os colegas a receberão, na forma como o gestor lidará com seu retorno, com a expectativa dela com relação a ela mesma, como serão as tarefas que desempenhará, enfim, é uma transição importante e delicada na imensa maioria das vezes.

Enquanto não estiver claro para a organização que receberemos uma mulher COM MEDO no retorno da licença maternidade, não conseguiremos fazer um programa de reintegração que a faça se sentir em casa, que legitime os desafios e a faça QUERER FICAR.

"Fiquei desesperada por ter que voltar trabalhar e não ter com quem deixar minha filha. Compareci para pedir demissão, porém tive o apoio do meu gerente até conseguir uma vaga na escola"

"Notei que equipe e chefe com quem trabalhava achavam ruim que eu fizesse almoço de 2 horas porque ia amamentar minha filha, meia hora a mais que o almoço padrão da área (e sendo que eu trabalhava 10/11 horas por dia). Pedi demissão seis meses após voltar da licença maternidade."

84%

JÁ PENSOU POR ALGUM MOMENTO EM DEIXAR O TRABALHO ATUAL PARA CUIDAR DOS FILHOS

16%

NUNCA PENSOU EM DEIXAR O TRABALHO ATUAL

14%

CONSIDEROU (OU CONSIDERA) FORTEMENTE DEIXAR O TRABALHO ATUAL

67%

0 A 6

10%

6.1 A 8

23%

8,1 A 10

VALOR

EMPRESA, NÃO ESPERE SER PRIORIDADE!

Os novos papéis sociais da mulher, após a maternidade, são conflituosos para ela, pois mudam a forma como ela vê o mundo e, conseqüentemente, a empresa em que trabalha.

Existe uma expectativa cultural de que a mulher deve "trabalhar como se não tivesse filhos e criar os filhos como se não trabalhasse", mas a verdade é que quando ela se vê em uma situação que exige dela estar mais presente na vida do filho, como no caso de um problema de saúde, ela tenta encontrar formas de estar mais próxima, e inevitavelmente acaba pensando na possibilidade de deixar o emprego.

É uma mudança de valores que impacta diretamente na sensação de satisfação com o trabalho.

Quando a empresa, personificada no gestor(a) direto, consegue valorizar essa prioridade (ao invés de diminuir a sua importância) ela legitima essa dor, entende que é real e que importa. Para a colaboradora a sensação é de apoio e suporte, e isso afasta o pensamento de deixar o trabalho para cuidar dos filhos, se essa sensação de apoio vier acompanhada de um movimento que na prática a ajude a gerenciar todos esses papéis, o vínculo forte estará criado!

"Decidir continuar trabalhando a cada vez que a filha fica doente, foi difícil avaliar se a escola em fase tão precoce (bebê com 6 meses) era a melhor escolha"

"Quando temos que deixar filhos doentes serem cuidados por outras pessoas, principalmente em casos de internação"

"Quando meu filho ficou doente e não consegui ir trabalhar. Porque sempre tem os comentários a respeito."

98%

CONSIDERA A EMPRESA QUE TRABALHA
ACOLHEDORA COM AS MÃES

2%

NÃO CONSIDERA A
EMPRESA NADA
ACOLHEDORA

18%

CONSIDERA A EMPRESA
COMPLETAMENTE
ACOLHEDORA

44%

0 A 6

22%

6,1 A 8

34%

8,1 A 10

BENEFÍCIOS X COMPORTAMENTO

O estudo traz um dado muito interessante quando diz que 98% das respondentes consideram a empresa em que trabalham acolhedoras com a maternidade. Mas por que mais de 80% já pensaram em deixar a empresa após o nascimento dos filhos?

A profissional reconhece os esforços da empresa em relação ao acolhimento e se sente agradecida por benefícios, que muitas vezes são melhores do que os praticados no mercado ou exigidos por lei.

Porém, apesar de gratas, os esforços e benefícios, quando analisados do ponto de vista da nova perspectiva de vida dessa mulher, não se tornam suficientes para que ela queira ficar na empresa, afinal, como o estudo já disse, dinheiro é um fator muito frágil para manter uma mãe no emprego.

Já para as profissionais que trabalham em empresas que tem programas mais aprofundados de maternidade, muitas vezes elas não veem refletido no dia a dia o acolhimento na cultura organizacional, o que se torna realmente difícil, caso o gestor não compartilhe dos mesmo valores.

O gestor é um elo forte das políticas e benefícios com as colaboradoras e se ele não aderir e não for exemplo, dificilmente a profissional vai conseguir viver esse acolhimento na prática.

"As primeiras semanas foram difíceis. É difícil deixar um bebezinho em casa e voltar. Mas fui bem acolhida e a empatia dos gestores fazem toda diferença para conseguirmos voltar aos poucos a nos entregar ao trabalho"

"A Empresa tem políticas acolhedoras, porém nem todos os gestores participam da mesma ideia"

"Minha gestora é mãe e entende quando preciso levar ao médico, quando ficam doentes..."

85%

DIZ QUE EVITA OU EVITOU NOVOS DESAFIOS
PROFISSIONAIS QUE DEMANDARIAM TEMPO EXTRA DA
AGENDA

15%

NÃO EVITOU OU EVITA
NOVOS DESAFIOS

11%

EVITOU OU EVITA
COMPLETAMENTE

65%

0 A 6

18%

6.1 A 8

33%

8,1 A 10

RECALCULANDO A ROTA

CADA EXPERIÊNCIA COM A MATERNIDADE É ÚNICA.

Apesar de ser possível agrupar essas mulheres por fases e desafios parecidos, é impossível que saibamos exatamente o que ela pensa ou sente, sem ouvi-la.

A mãe de um prematuro provavelmente terá planos e expectativas diferentes da mãe de um autista, de uma criança hiperativa, de uma mãe de 3 ou 4 filhos, da mãe de gêmeos, da mãe solo, da que se tornou mãe por adoção etc.

A mãe que tem rede de apoio familiar pode fazer planos (pessoais e/ou profissionais) completamente diferentes da mãe que mora longe da família e dependerá da escola ou da babá.

Uma conversa franca considerando as opções que a empresa oferece e as necessidades daquela fase, são a melhor forma de desenhar um plano juntos, que faça sentido para todos e que todos estejam comprometidos em cumprir seus papéis em busca do desenvolvimento da colaboradora e do negócio.

"Meu filho vivia doente, por isso precisei pedir para ser desligada, bem no momento que fui promovida. Graças a Deus que a empresa recontrata antigos funcionários e hoje cá estou eu, novamente."

"Quando fui promovida me vi numa situação muito complexa, estava aprendendo a lidar com o cargo e meu filho ainda tinha 1 ano e meio. Ele me cobrou muito apesar da idade, e eu chorava porque não conseguia conciliar. Não queria fracassar em nenhum aspecto familiar ou trabalho e me vi em depressão"

84%

SENTIU A CARREIRA DESACELERAR EM
ALGUM MOMENTO APÓS A MATERNIDADE

16%

NÃO SENTIU A CARREIRA
DESACELERAR

11%

SENTIU A CARREIRA
DESACELERAR
COMPLETAMENTE

68%

0 A 6

12%

6,1 A 8

20%

8,1 A 10

Diálogo

A MATERNIDADE É PECULIAR, MAS NÃO É INAPROPRIADA

O gestor(a) espera dela um comportamento e ela espera uma postura diferente dele.
Ele esqueceu de contar para ela, ela esqueceu de dizer para ele!

O tabu criado em torno do tema maternidade faz com que as pessoas não se sintam confortáveis em falar sobre o tema! É preciso desmistificar todos os papéis!

O gestor(a) não é um monstro, engolidor de mãezinhas indefesas. A colaboradora não é uma vítima do mundo.

Dito isso, é importante que a organização seja constante ao tratar esse tema, para que os envolvidos percebam que é natural falar de filhos, falar de planos, assim como você fala sobre fazer um MBA, de uma especialização, de uma promoção.

É possível, E NECESSÁRIO, criar canais para que os 3 agentes (colaboradora, gestor e RH) se sintam seguros ao falar de suas expectativas, reforçando uma dinâmica que queremos que seja parte da cultura organizacional vigente.

Com um canal estruturado fica fácil colocar em pauta o que é esperado de cada um, quais são os comportamentos desejados e quais não serão tolerados.

"Não pude participar de uma reunião até mais tarde e ouvi de um colega de trabalho "você não dá conta, não aguenta", dando a entender porque me tornei mãe deveria dar conta de tudo".

"Tive um dia em que percebi que não conseguiria mais dar conta de tudo, as coisas tinham mudado e minha dedicação não poderia ser mais a mesma, por possuir novas prioridades"

O QUE VOCÊ PROCUROU NA SUA
CARREIRA PÓS MATERNIDADE?

67%
FLEXIBILIDADE

55%

**CRESCIMENTO
PROFISSIONAL**

53%

ESTABILIDADE

42%

RECONHECIMENTO

35%

**NOVOS
DESAFIOS**

33%

**AUMENTO DE
SALÁRIO**

30%

TRANQUILIDADE

28% **PROPÓSITO**

EM UMA PALAVRA,
COMO VOCÊ
DEFINE A RELAÇÃO
DA EMPRESA QUE
VOCÊ TRABALHA
COM A
MATERNIDADE



DISTANTE

DIFÍCIL

RESPEITO

(FALTA) ACOLHIMENTO

EMPATIA

ACOLHEDORA

PARCERIA

CUIDADO

APOIO

INDIFERENTE

COMPREENSÃO

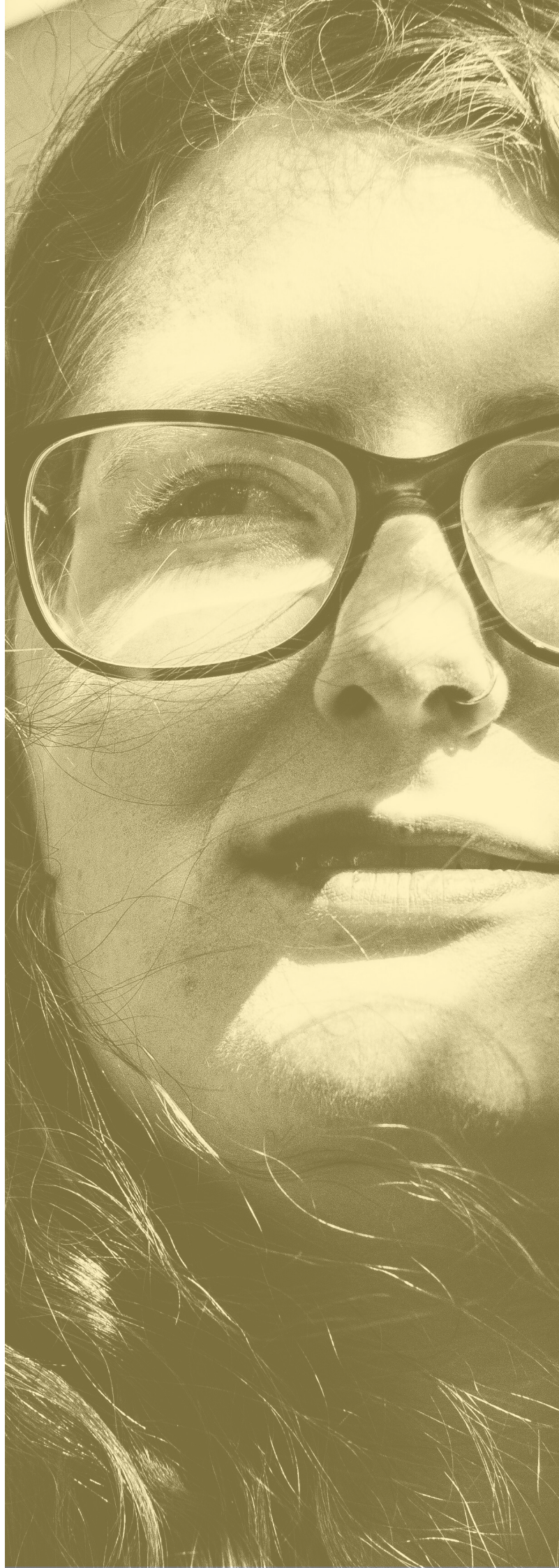
FLEXIBILIDADE

BOA

EVOLUÇÃO

INCERTA

QUAL FOI O DIA
MAIS DIFÍCIL NO
TRABALHO DEPOIS
DO RETORNO DA
LICENÇA
MATERNIDADE?



55% VOLTA DA LICENÇA

50% GESTOR, LÍDER, CHEFE

21% CONCILIAR DEMANDAS

20% FILHO DOENTE

15% AMAMENTAÇÃO

5% VIAGENS

"Difícil mesmo é conciliar a dupla jornada e não poder comentar sobre isso no trabalho por insegurança de não ser compreendida por colegas gestores."

"Já sofri preconceito por parte do meu gestor pelo fato de ser mãe"

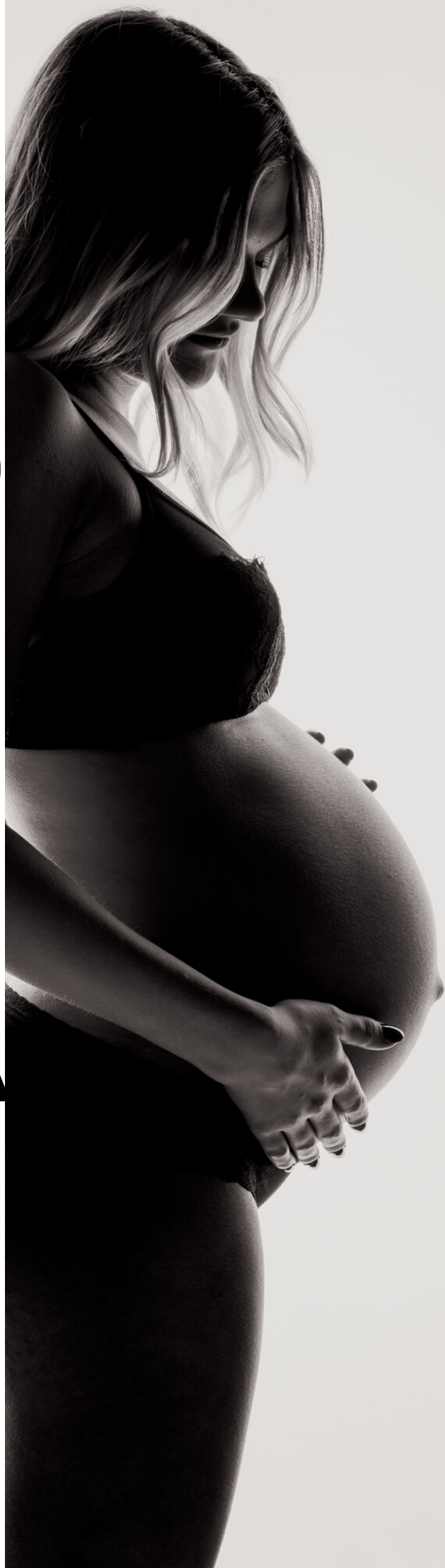
"foi quando minha chefe me disse que para ir tirar o leite na salinha eu deveria bater o ponto, e qdo meu chefe me obrigou a voltar do almoço num horário em que eu ia amamentar meu filho na escola"

Sempre fui muito valorizada e considerada um talento em ascensão e vi tudo isso desaparecer após a maternidade, hoje me sinto muito mais desmotivada com o trabalho, pois parece que não não importa o quanto eu faça nada será como antes.

Foi trabalhar mais de 16 horas diárias ao longo de vários dias consecutivos. Isso me impossibilitava de ver meu filho e foi o que me motivou a buscar mudança de área dentro da própria empresa

Meu filho precisou ficar internado em UTI, e o RH da empresa na época me advertiu por causa das faltas nessa semana, detalhe ele tinha 1 ano e 3 meses e estava com meningite

**RE
CO
MEN
DA
ÇÕES**



SE BASEIE NO ESTUDO, MAS CONHEÇA A SUA REALIDADE

UM DIAGNÓSTICO APROFUNDADO DE ACOLHIMENTO À MATERNIDADE VAI AJUDAR A ORGANIZAÇÃO A ENXERGAR O RETRATO ATUAL DAS INTERAÇÕES, MOSTRANDO OS IMPACTOS DO QUE JÁ ESTÁ SENDO FEITO E TENDO RIQUEZA DE DETALHES PARA TRAÇAR O PLANO DE TRABALHO E ESCOLHER QUAIS AÇÕES SÃO PRIORITÁRIAS.

ATENÇÃO AOS INTERESSES DOS 3 AGENTES:

ENTENDA QUAL É A DOR DE CADA UM DOS AGENTES: COLABORADORA, RH E GESTOR(A)!

ENTENDA O QUE GERA VALOR PARA CADA GRUPO E CRIE UMA TRILHA PARA CADA AGENTE DENTRO DO PROCESSO:

- GESTAÇÃO
- LICENÇA MATERNIDADE
- RETORNO E READAPTAÇÃO

MUITO MAIS DO QUE CORRIGIR O QUE FAZEM DE "ERRADO", É IMPORTANTE ENTENDER QUAIS PARTES DA "JORNADA" DA MATERNIDADE GERAM MAIS DESCONFORTO E TRAZER SOLUÇÕES PARA AJUDÁ-LOS A PASSAR POR ISSO.

SEJA COERENTE

SE A ORGANIZAÇÃO DIZ QUE A FAMÍLIA DO COLABORADOR (DE FORMA GERAL) IMPORTA E É VALORIZADA, TRAGA ESSE ASSUNTO PARA O DIA A DIA DA EMPRESA.

ABRA ESPAÇOS PARA QUE TEMAS RELACIONADOS SEJAM DISCUTIDOS, SEMPRE OUVINDO OS INTERESSES DOS ENVOLVIDOS.

ESTAR CONECTADO (DE FORMA GENUÍNA) COM A FAMÍLIA E OS FILHOS GERA VÍNCULOS FORTES DE ENGAJAMENTO E MOTIVAÇÃO.

SEJA ÁGIL E COLABORATIVO

TRAGA A COLABORADORA E O GESTOR PARA O TIME DE CRIADORES DE SOLUÇÕES.

DÊ A OPORTUNIDADE PARA QUE ELES PARTICIPEM DO PROCESSO, CONHEÇAM E ENTENDAM OS OUTROS LADOS DA MOEDA.

OUVIR, OUVIR, OUVIR

TENHA CANAIS DE ESCUTA.

ENQUANTO A MESA DO GESTOR NÃO FOR UM CANAL REAL E VIÁVEL PARA TODAS FAÇA ISSO POR MEIO DE FERRAMENTAS PARA INICIAR A MUDANÇA DE CHAVE.

DEIXAR DE OUVIR É ABRIR MÃO DA OPORTUNIDADE DE TOMAR DECISÕES DE FORMA MAIS RÁPIDA, BARATA E EFETIVA.

PODEMOS AFIRMAR, SEM MEDO, QUE O FATO DE NÃO OUVIR ESSAS COLABORADORAS NÃO FAZ COM QUE ELAS DEIXEM DE FALAR OU PENSAR QUE ACHAM, O QUE MUDA É QUE ELAS FALAM PARA OUTRAS PESSOAS E SÓ A EMPRESA NÃO FICA SABENDO O QUE ELAS PENSAM.

COMECE.

E SE PRECISAR DE AJUDA LIGA PRA GENTE.

carmem@maecorporate.com.br

19-981445059

www.maecorporate.com.br

Movimento Mulher 360

contato@movimentomulher360.com.br

www.movimentomulher360.com.br