

**+Mulher
360**

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÓMICO DA MULHER

E-BOOK 8

CONCILIANDO A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL



SUMÁRIO

Introdução _____ **03**

A importância de promover
o equilíbrio na vida das mulheres _____ **05**

Como as organizações podem
promover o bem-estar _____ **09**

Suporte pré, durante e pós maternidade _____ **12**

O impacto da paternidade ativa _____ **14**





INTRODUÇÃO

A jornada das mulheres no mercado de trabalho é marcada por barreiras e desafios que foram estabelecidos com base em crenças, costumes e conceitos desenvolvidos ao longo da construção da nossa sociedade. Por isso, para o alcance da equidade de gênero, é necessário mudanças estruturais, desconstruções sociais e uma redistribuição de tarefas e responsabilidades entre os papéis que todas, todos e todes têm na sociedade.

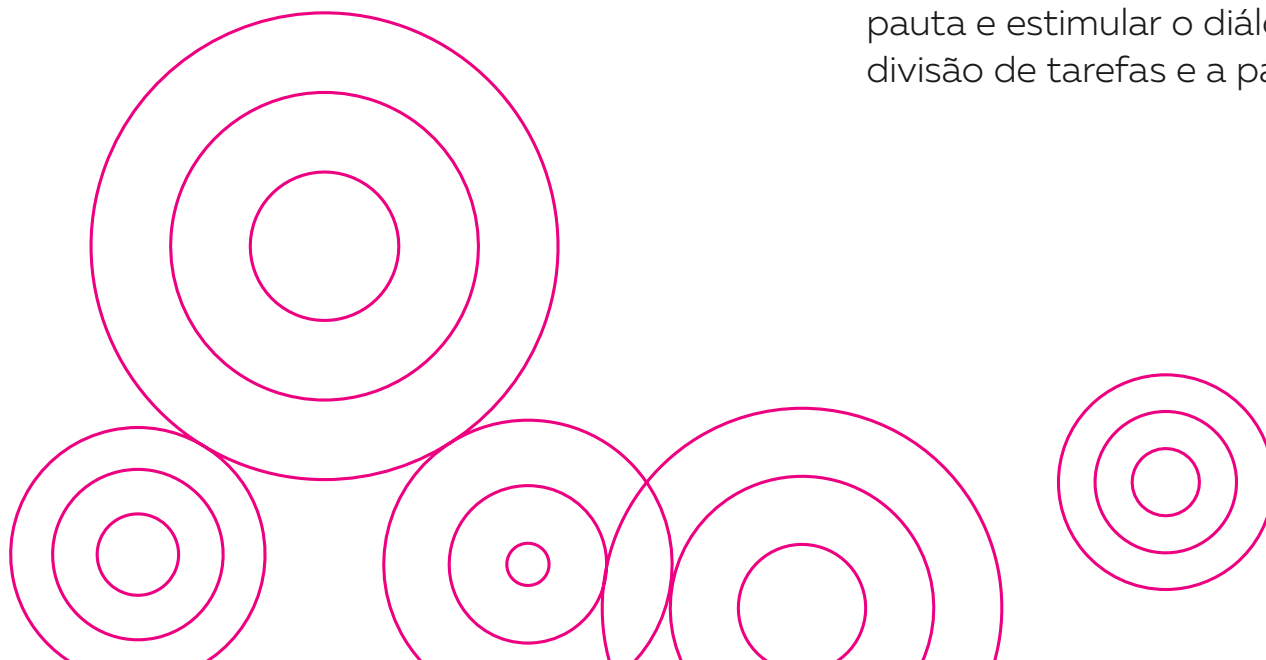
- **É INVIÁVEL PROMOVER A EQUIDADE SEM CONSIDERAR QUE A GRANDE MAIORIA DAS MULHERES TEM O DOBRO, OU ATÉ MESMO TRÊS VEZES MAIS, TAREFAS A CUMPRIR DO QUE OS HOMENS. SALVO EXCEÇÕES, ELAS, SOZINHAS, ABRAÇAM TODAS AS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS, O CUIDADO DOS FILHOS E/OU FAMILIARES, ALÉM DA DEDICAÇÃO À PRÓPRIA VIDA PROFISSIONAL.**



Uma **mudança cultural** é urgente para que elas consigam ascender no mercado de trabalho e contribuam para o sucesso dos negócios.

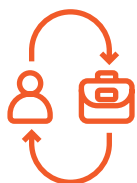
E as empresas, que têm papel fundamental no desenvolvimento da sociedade, devem encarar essa pauta como prioridade nas ações de Diversidade e Inclusão.

Neste e-book, aprofundamos a discussão sobre a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para as mulheres e o que as organizações podem fazer para proporcionar experiências mais saudáveis. Também reforçamos a necessidade de incluir os homens nessa pauta e estimular o diálogo sobre a divisão de tarefas e a paternidade.





A IMPORTÂNCIA DE PROMOVER O EQUILÍBRIO NA VIDA DAS MULHERES



UM DOS PRINCIPAIS MOTIVOS QUE LEVAM AS MULHERES A DEIXAREM O MERCADO DE TRABALHO É A DIFICULDADE DE CONCILIAR AS RESPONSABILIDADES PROFISSIONAIS E PESSOAIS.

Se filhos, pais, avós ou algum outro familiar necessita de cuidado, **são as mulheres que majoritariamente abandonam a carreira, e não os homens**. Isso porque, culturalmente, o trabalho do cuidado é automaticamente atribuído às mulheres e raramente há uma divisão equilibrada entre tarefas. **Também é importante considerar as profissionais que não saem do mercado de trabalho, mas não conseguem atingir seu máximo potencial por estarem emocionalmente e fisicamente sobrecarregadas.**

Na pandemia, essas questões ficaram ainda mais evidentes. Muitas mulheres **perderam o emprego**, muitas tiveram que **sair voluntariamente**. Com escolas fechadas, **mais uma responsabilidade caiu sobre o colo das mulheres**.

ENTRE O 3º TRIMESTRE 2019 E 3º TRIMESTRE 2020, A REDUÇÃO NA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PAIS COM FILHOS EM CASA AFETOU MAIS AS MULHERES:

-7,8%



PARA **MULHERES** COM FILHOS DE ATÉ 10 ANOS EM CASA

De 58,2% para 50,4% acima da redução de 7,5 pontos percentuais da média geral das mulheres.

-4,2%



PARA **HOMENS** COM FILHOS DE ATÉ 10 ANOS EM CASA

FONTE
IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)

E O QUE ISSO NOS DIZ NAS ENTRELINHAS?

Que é extremamente necessário **oferecer suporte às mulheres**: uma rede de apoio que não as faça escolher entre uma carreira e o cuidado da família, mas que permita uma redistribuição de tarefas. E por que?

- **AS ORGANIZAÇÕES PERDEM DINHEIRO, TALENTOS E TEMPO COM O TURNOVER, BAIXO ENGAJAMENTO E BAIXA PERFORMANCE QUANDO NÃO CONSIDERAM O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES COMO UMA PRIORIDADE DE NEGÓCIO.**

Segundo o Índice de Bem-Estar da Gallup-Sharecare, que mescla décadas de pesquisas, liderança em saúde e expertise em economia comportamental para acompanhar e entender os fatores-chave que impulsionam um maior bem-estar para os indivíduos, **o impacto do bem-estar dos profissionais nas organizações pode chegar a:**

41%

menos
absenteísmo
não planejado

81%

menos intenção
de procurar um
novo trabalho

5%

menos
faltas não
programadas

6%

de mais
dias de **maior
produtividade**
em um intervalo
de 28 dias

24%

Menos de presenteísmo
(quando o profissional
está presente, mas não
tem produtividade)



**COMO AS
ORGANIZAÇÕES
PODEM PROMOVER
O BEM-ESTAR**

PARA QUE PROGRAMAS, AÇÕES E POLÍTICAS GEREM OS RESULTADOS ESPERADOS, É NECESSÁRIO CRIAR UMA CULTURA DE BEM-ESTAR QUE REFLITA EM TODA A EMPRESA.

Se o ambiente de trabalho é tendencioso a valorizar as longas jornadas de trabalho e infinitas horas extras, uma das principais causas que levam os profissionais ao burnout, e não tem empatia com as necessidades individuais dos colaboradores, uma mudança cultural é o primeiro passo para a mudança.

As maiores e melhores empresas globais (que estão sempre presentes nos rankings do GPTW), há algum tempo, já colocam em prática pequenas mudanças que podem fazer grande diferença. Horários flexíveis, por exemplo, é um benefício que permite às mulheres mães adequarem suas tarefas do trabalho em horários que façam mais sentido para a sua rotina. Já a possibilidade do home office dá ainda mais flexibilidade para que colaboradores estejam em dia com suas demandas ao mesmo tempo que cuidam de questões pessoais.

Os benefícios certos podem fazer toda a diferença.

Será preciso fazer uma avaliação do que as suas colaboradoras mais valorizam e o que mais as ajudariam na rotina diária.

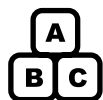
Atualmente, entre os mais valorizados, estão:



**LICENÇA MATERNIDADE E
PATERNIDADE ESTENDIDAS**



**PLATAFORMAS DE
EDUCAÇÃO INFANTIL**



**AUXÍLIO CRECHE
PARA MÃES E PAIS**



AUXÍLIO SAÚDE



**AUXÍLIO
ESCOLAR**



**ORIENTAÇÃO PSICOLÓGICA, JURÍDICA,
FINANCEIRA E ASSISTÊNCIA SOCIAL**



**SALA DE COLETA
DE LEITE MATERNO**



**HORÁRIOS FLEXÍVEIS, HOME OFFICE
E COMPENSAÇÃO DE HORAS**



SUPOORTE PRÉ, DURANTE E PÓS MATERNIDADE

- **PARA MUITAS MULHERES, OS DESAFIOS PROFISSIONAIS TRIPLICAM LOGO NA DESCOBERTA DA GESTAÇÃO. INSEGURANÇA, MEDO DA REAÇÃO DOS GESTORES E INCERTEZAS EM RELAÇÃO À CARREIRA NA ORGANIZAÇÃO BATEM À PORTA QUANDO A EMPRESA NÃO TEM PROGRAMAS DE APOIO E COMUNICAÇÃO EMPÁTICA EM RELAÇÃO À MATERNIDADE.**

JORNADA DA MATERNIDADE

Entre as empresas associadas ao Movimento Mulher 360, boa parte adota a chamada **Jornada da Maternidade**, que abrange todo o ciclo, desde o anúncio da gravidez até o retorno ao trabalho após a licença. É importante **entender quais são os desafios que essas mulheres encaram** para, a partir deles, **desenvolver programas e ações que suportem toda a jornada**. Por isso, uma das práticas mais efetivas é a **escuta ativa**. Entenda o que as mães da organização esperam e o que elas necessitam para continuar seu desenvolvimento profissional.

CARREIRA PARA MULHERES MÃES

Também é essencial preparar os líderes das organizações para lidar com as situações com **empatia, apoio, transparência** e não assumir que, com a chegada da maternidade, aquela mulher não estará mais interessada em novos desafios profissionais. A criação de programas de **carreira para mulheres mães**, que façam sentido com a nova realidade e levem em consideração as novas necessidades e disponibilidades dessas profissionais, é uma forma de mostrar que **a empresa segue contando com elas** e que, no retorno ao trabalho, elas terão as mesmas **oportunidades de carreira que qualquer outro colaborador**.



O IMPACTO DA PATERNIDADE ATIVA

Parte dos desafios que as mulheres encaram se dão pela falta de divisão de tarefas domésticas e de cuidado. Por exemplo, **se apenas a mulher assume as responsabilidades com a casa**, como a alimentação da família e o cuidado com os filhos, **ela estará muito sobrecarregada**, enquanto **poderia contar com o apoio de seu parceiro** para a realização dessas tarefas.

No Brasil, a participação dos homens no cuidado dos filhos se mantém fortemente atrelada ao papel de provedor.

Uma parcela significativa da população **continua acreditando que “cuidar” é uma qualidade feminina** e uma responsabilidade das mulheres.



A maioria dos pais brasileiros relata o brincar como a principal atividade com as crianças (83%). Atividades como cozinhar e dar banho são bem menos citadas, segundo pesquisa IMAGES da Promundo, de 2016.



Pais presentes são importantes. A relação entre pais e filhos(as) têm impactos positivos para as criança.

O convívio como cuidador responsável também influencia no comportamento e no desenvolvimento do próprio homem como pai, que aprende sobre tolerância, controle e cuidado. E mais que isso: os homens brasileiros querem ser pais mais presentes.

- **EMBORA AINDA NÃO O FAÇAM, 82% DOS PAIS BRASILEIROS DISSERAM “CONCORDAR” COM A AFIRMAÇÃO “EU FAREI TUDO O QUE FOR NECESSÁRIO PARA ESTAR ENVOLVIDO COM O CUIDADO DO MEU FILHO RECÉM-NASCIDO OU ADOTADO”, NA PESQUISA HELPING DADS CARE, 2017.**



Pais presentes em casa representam mães mais envolvidas com o mercado de trabalho.

Quando os homens exercem seu papel como pais e dividem o trabalho doméstico e de cuidado não-remunerado, abrem espaço para que as mulheres possam se desenvolver profissionalmente.

- **UM ESTUDO ALEMÃO MOSTROU QUE OS HOMENS QUE TIRARAM MAIS DE DOIS MESES DE LICENÇA PARENTAL, AUMENTARAM SEU ENVOLVIMENTO COM OS CUIDADOS COM OS FILHOS E COM AS TAREFAS DOMÉSTICAS. ELES TÊM MAIOR PROBABILIDADE DE PARTICIPAR DA ALIMENTAÇÃO E DO BANHO DE SEUS FILHOS OU DE OUTRAS TAREFAS SEMELHANTES, O QUE PODE, POR SUA VEZ, LEVAR A UM VÍNCULO MAIS FORTE.**

Mais uma vez, as organizações têm o papel de **estimular o debate sobre parentalidade e masculinidade**. No MM360, temos exemplos de empresas que criaram grupos de afinidades para homens a fim de gerar discussões mais sensíveis, de **promover conhecimento sobre as pautas de equidade de gênero e inclusão racial, LGBTQIA+ e PcD**.

OS HOMENS DEVEM FAZER PARTE DA SOLUÇÃO E ISSO SÓ É POSSÍVEL QUANDO SÃO ATRAÍDOS PARA A CONVERSA E INCENTIVADOS A ASSUMIR NOVAS RESPONSABILIDADES.

CONCILIANDO A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

QUER SABER MAIS?

Acesse nosso **banco de práticas**
e ouça nosso podcast **MM360Cast**.

Se preferir, envie um e-mail para
contato@movimentomulher360.com.br



+Mulher 360

MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER