



Eu sou Liderança

Não pense que vida profissional e pessoal acontecem de formas separadas. O que ocorre em uma interfere diretamente na outra. Para quem tem filho ou filha, algumas ações criadas no ambiente de trabalho podem facilitar bastante a vida em casa e, com isso, incentivar ainda mais a produtividade e, claro, a inovação. Por isso, as lideranças têm um papel muito importante no Pacto da Parentalidade. Vem com a gente nessa transformação?

Sou uma liderança em uma empresa e me comprometo a: (marque um X nos seus compromissos com a parentalidade em 2023):

- Contratar mais mães em 2023
- Excluir do recrutamento perguntas sobre maternidade (na dúvida do que perguntar, reflita: você faria essa mesma pergunta para um candidato homem?)
- Estimular os pais do meu time a se envolverem na pauta do cuidado (exemplo: incentivar que eles usufruam da licença-paternidade e que participem de grupos de afinidade)
- Respeitar os horários das pessoas do meu time (exemplo: saber das particularidades de cada profissional para não marcar reunião em horários que podem ser ruins, como a hora do almoço ou o momento de levar e buscar as crianças na escola)
- Estabelecer momentos de escuta e acolhimento para mães, pais e figuras parentais (exemplo: você pode criar rodas de conversas periódicas com temas ligados à parentalidade e as datas comemorativas, como dia das mães e dos pais, podem ser uma boa oportunidade para iniciar esse processo)
- Encarar a licença parental como uma oportunidade de desenvolver as outras pessoas do time (é preciso um planejamento para quem saiu de licença, mas também para as outras pessoas que ficaram. Quem ficou pode ter novos desafios, aprender novas habilidades e ter novas oportunidades de treinamentos)
- Oferecer flexibilidade de horário e formato de trabalho para o time
- Planejar o retorno de quem sair de licença-parental para que as pessoas se sintam acolhidas na volta à empresa (há muito o que se fazer, mas você pode, por exemplo: marcar o retorno para uma quinta-feira para que a pessoa tenha o fim de semana para se organizar, ter uma conversa de atualização assim que a pessoa voltar e mantê-la na mesma função que tinha antes da licença)
- Avaliar periodicamente as minhas decisões e buscar conhecimento para as questões parentais que eu não compreendo (é importante avaliar sempre os critérios que te fizeram tomar determinada decisão, como, por exemplo, a promoção de alguém do time. Para ajudar, você pode fazer treinamentos de vieses inconscientes)
- Enxergar as pessoas além do crachá (ter empatia, escuta-ativa e estar disponível para o time)
- Quando tomar decisões que afetam mães e pais, perguntar e não apenas supor (exemplo: você pode acreditar que uma mãe é perfeita para uma promoção, mas acabar sem promovê-la porque acha que ela não teria disposição ou disponibilidade. Em vez de supor isso baseado nas suas crenças e vieses, pergunte a ela antes)

Assinatura: _____



“

Um compromisso de todo mundo para que a gente encare a **maternidade como impulso de pessoas e negócios** e reflita sobre o papel de mães e pais na sociedade, contribuindo para **combater as desigualdades de gênero**.

”



Chegou a hora de transformar tudo o que pensamos conhecer sobre a maternidade. **Cuidar de uma criança não precisa ser um obstáculo, mas tem tudo para ser um impulso para a carreira das mulheres e para os negócios.** As mães precisam ter o direito – e, principalmente, as condições – para estar onde elas quiserem, inclusive no mercado de trabalho. Mas, para isso, precisamos de mudanças reais que combatam a desigualdade de gênero – e que envolvam muito mais pessoas.

E você tem tudo a ver com isso. Isso mesmo, você: mãe, pai, pessoa sem filhos, profissional, pessoa que empreende, governo, todo mundo. Neste 2023, a Consultoria Maternidade nas Empresas te convida a vir com a gente **promover uma transformação social para valorizar a parentalidade e combater as desigualdades de gênero.**

Você pode estar se perguntando onde você entra nessa história. A gente explica: são as mães que estão por trás da formação de toda a sociedade, elas ainda são as principais responsáveis pelo trabalho de cuidar e educar uma criança, que um dia se tornará uma pessoa adulta. É um ciclo: é preciso educar as crianças para que se tenha uma sociedade mais saudável e é preciso cuidar de quem cuida dessas crianças para que tenhamos uma sociedade mais próspera. Entendeu porque esse é um problema de todo mundo?

Além de estarem sobrecarregadas, são as mães que sofrem as penalidades pelo trabalho de cuidado, que na maioria das vezes é invisível, não-remunerado e não conta como ocupação. No Brasil, as mulheres fazem, por semana, 10 horas a mais de trabalho de cuidado e de afazeres domésticos do que os homens, tendo elas emprego formal ou não. Toda essa jornada, chamada de Economia do Cuidado, move ao menos US \$10,8 trilhões por ano no mundo.

Só que todo esse dinheiro passa longe do bolso das mães. Elas são as principais vítimas da desigualdade salarial e da exclusão do mercado de trabalho: mais da metade das mulheres que saem de licença-maternidade não estão mais na empresa dois anos após tirarem o benefício.

Nós, da consultoria Maternidade nas Empresas, acreditamos que as mães precisam ter o poder de escolher o caminho que quiserem, seja empreender, trabalhar no mundo corporativo ou cuidar exclusivamente da família. **O importante é que essa seja uma escolha consciente e não uma falta de opção.**

Ao dar condições para que as mães possam decidir sobre as suas trajetórias, conseguimos transformar não só a vida delas, mas também as famílias, o mercado e a sociedade. Com isso, fortalecemos o empoderamento feminino e melhoramos as relações familiares, uma vez que mães que se sentem realizadas podem impactar positivamente a criação de filhos e filhas e aquelas com independência financeira são capazes de quebrar ciclos de violência e podem ainda investir na educação de suas crianças, o que contribui para uma sociedade mais saudável.

Em relação às empresas, há diversos estudos que mostram que quando as pessoas se sentem respeitadas, valorizadas e confortáveis para ser quem elas são no trabalho, **cria-se um ambiente mais propício à inovação, à criatividade e à produtividade.** Ao implementar ações que ativamente incluem mães no mercado de trabalho, as organizações também ajudam a **ampliar a paridade de gênero, o que interfere positivamente no seu lucro.**

Para impulsionar essa transformação social, nós acreditamos que o primeiro passo é a **valorização de mães, pais e figuras parentais**, ou seja, de toda a rede que cuida de uma criança, e que vai muito além dos laços biológicos. Por isso, nós criamos o **#Pacto da Parentalidade**, propondo ações que apoiam as mães e que inserem os homens na pauta do cuidado.

Com o pacto, te desafiamos a deixar para trás os mitos, ou vieses, de que mães não são boas profissionais ou que produzem menos, que elas não querem crescer na carreira e precisam ser poupadas de desafios, que só se dedicam aos filhos e filhas e que ficam desatualizadas com a maternidade. Te desafiamos a **abandonar a crença de que o trabalho de cuidado é essencialmente das mulheres.**

Te incentivamos a trocar tudo isso pela ideia de que a **parentalidade é impulso.** Cuidar de um outro ser humano é um PhD intensivo de soft skills: tem resiliência, habilidades de comunicação e negociação, capacidade de resolver problemas, gestão de tempo e criatividade a mil por hora. É como costumamos dizer por aqui: **Nasce uma mãe, nasce uma líder!**

Te convidamos a fazer a sua parte dentro do seu papel na sociedade. A boa notícia é que tem tarefa para todo mundo: dividir as atividades de casa e o cuidado das crianças, implementar a licença-parental universal nas empresas (aquela que dá à qualquer pessoa que cuida da criança o mesmo tempo de licença remunerada), criar postos de trabalho com horários flexíveis, fornecer creche nas organizações, incentivar que homens tomem os seus papéis no cuidado com os filhos e filhas, excluir perguntas sobre maternidade dos processos de recrutamento e muitas outras ações.

Vamos valorizar a parentalidade juntos? Assuma esse compromisso com a gente!

Neste 2023, me comprometo a valorizar a parentalidade e a diminuir as desigualdades de gênero:

Assinatura: _____

#comofaz para assinar?

Nos ajude a **amplificar a causa**, assinando virtualmente o #Pacto pela Parentalidade. **Quanto mais assinaturas, mais rápida será a mudança. Para transformar, é preciso intencionalidade e AÇÃO!** Vamos juntas e juntos!



- ✓ Assine o #pacto na Plataforma Change
www.change.org/pactopelaparentalidade



- ✓ Confira as ações que você pode fazer para valorizar a parentalidade em 2023:
bit.ly/pactopelaparentalidade
- ✓ Compartilhe para que mais pessoas apoiem a causa

✉ Email:
oi@maternidadenasempresas.com.br

📞 Whatsapp:
[Chame no Whats!](#)

📷 Instagram:
[@MaternidadenasEmpresas](#)

🌐 LinkedIn:
[@maternidadenasempresas](#)

📺 Marque uma reunião:
[Escolha o melhor horário](#)

▶ [Assista ao vídeo](#)

