

Día de la Madre: ¿Cuál es la situación de las mamás en el campo laboral?

Por posibles estereotipos o paradigmas sociales, las madres en el campo laboral se han visto en la necesidad de reducir sus horas de trabajo o dejar sus empleos para poder cuidar a sus hijos o algún familiar bajo su responsabilidad, además de las tareas dentro del hogar. Más allá de que esta situación afecte a las mujeres y madres en trabajos formales o informales, se trasluce una falta de políticas laborales, empatía y equidad en las organizaciones.

Un punto crítico también se manifestó durante la pandemia, donde se reportó una caída en el empleo femenino y, por consecuente, la reducción de ingresos para este grupo y sus familias. Actualmente, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) del INEI, aproximadamente el 37% de las madres en el país son asalariadas, y 14% labora como Trabajadora Familiar no Remunerada.

Desafíos laborales para las madres

Para Silvana Cárdenas, Directora de Right Management para ManpowerGroup LATAM, el mercado laboral en el Perú sigue siendo desafiante, y los líderes, junto a las áreas de RRHH siguen encaminando estrategias para resaltar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. La especialista destaca tres desafíos por superar:

1. Brecha de género

Significa que las madres, y mujeres en general, enfrentan mayores barreras para acceder a empleos de calidad y bien remunerados. Esta brecha puede estar relacionada con estereotipos de género y roles de cuidado tradicionales que se asignan a las madres, lo que puede limitar su movilidad laboral y su capacidad para acceder a oportunidades de trabajo.

2. Discriminación laboral

Puede incluir la falta de acceso a capacitaciones y desarrollo profesional, asignación de tareas y responsabilidades limitadas debido a su género, y la falta de consideración para promociones y aumentos salariales.

3. No valorar su rol de madre

Las mujeres suelen tener la responsabilidad principal del cuidado de los hijos, y también de otros miembros de la familia, lo que podría dificultar su capacidad para dedicar tiempo y energía al trabajo. En algunos casos, esta situación ha llevado a las madres a renunciar a su empleo, lo que a su vez puede limitar sus oportunidades de desarrollo profesional y sus ingresos.

Lo que más valoran las madres en su

trabajo

En opinión de Silvana Cárdenas, la autonomía en sus responsabilidades, el acompañamiento en su progreso profesional y hacerlas sentir motivadas y apasionadas sobre el trabajo que hacen, son los puntos matrices que las madres más valoran en un trabajo. Asimismo, en el marco del Día de la Madre, la especialista, agrega:

1. La flexibilidad primero

La capacidad de tener horarios de trabajo flexibles y la opción de trabajar desde casa son factores importantes para las madres que necesitan equilibrar el trabajo y las responsabilidades de cuidado del hogar.

2. Políticas laborales más equitativas

Aquí se pueden mencionar formatos híbridos de trabajo con mayor autonomía para elegir los días de asistencia a oficina. También mayor designación de presupuesto para cuidar la salud mental como factor superior de flexibilidad. Asimismo, las licencias de corte parental remuneradas que les permitan tomar tiempo libre para cuidar a sus hijos sin tener que preocuparse por la pérdida de ingresos o su trabajo.

3. Mayor crecimiento profesional

Las madres valoran tener acceso a programas de capacitación y desarrollo que les permitan mejorar sus habilidades y conocimientos. Considerando también el querer trabajar con personas (hombres) en quien confiar y de quienes reciban apoyo en su camino.

4. Mejores salarios y beneficios

Las madres señalan que su esfuerzo debe ser valorado y también bien remunerado. Un buen salario les permite mantener a sus familias, contribuir a su sostenimiento y asumir de manera compartida los costos que implican la crianza de los hijos.

“El compromiso de los empleadores debe ser real, auténtico y alineado a una cultura inclusiva que promueva el liderazgo de las mujeres y las madres, generando más empatía y equidad en todo el equipo de colaboradores”, agrega Silvana Cárdenas, Directora de Right Management para ManpowerGroup LATAM.