

Lo que no te cuentan sobre ser madre y ejecutiva al mismo tiempo

Hay experiencias de la maternidad de las que se habla poco. Se habla del postnatal y de las licencias. Pero hay un duelo que muchas mujeres atraviesan en silencio: el de un embarazo que no llega a término. Yo lo viví. Diageo me dio algo que todavía pocas empresas ofrecen: tiempo, contención y un espacio sin juicios para transitarlo.

No es una vivencia excepcional. La Organización Mundial de la Salud ha señalado que cerca de uno de cada cuatro embarazos termina en aborto espontáneo. Pero, pese a su frecuencia, muchas mujeres lo viven en silencio, con una dimensión emocional que las cifras no reflejan. Reconocer ese duelo desde el trabajo es visibilizar una realidad que también forma parte de la vida laboral.

Después de vivir una pérdida gestacional, enterarme de que estaba embarazada nuevamente —esta vez de mi hija— fue una alegría profunda, pero también un momento atravesado por miedos. Pude vivirlo distinto porque sabía que mi entorno laboral no me iba a exigir elegir.

En Chile, la maternidad todavía puede afectar la continuidad laboral de muchas mujeres, no por falta de talento, sino porque los cuidados siguen distribuidos de manera desigual. Detrás hay preguntas silenciosas: cómo será recibida la noticia de un embarazo, si una licencia será leída como falta de disponibilidad o si ser madre puede afectar una carrera.

Esa presión es el verdadero desafío. No se trata solo del permiso legal, sino de la cultura que rodea su uso: la duda de si un embarazo será visto como menor ambición, cuándo es “el momento adecuado” y tener que demostrar que la maternidad no disminuye la capacidad de liderar.

Por eso, las organizaciones necesitan más que políticas: necesitan líderes capaces de entender el momento personal de su equipo. Acompañar estos procesos no es solo empatía; también es liderazgo. Quien acompaña a una



**Javiera Jamis, Communications & Sustainability Manager
South LAC, Diageo Chile**

colaboradora en duelo gestacional construye una cultura más humana.

La corresponsabilidad real, donde los hombres también toman licencias y el cuidado es compartido, no es una utopía; es una decisión cultural. En Chile hay derechos asociados al postnatal parental, pero el cambio ocurre cuando la organización permite usarlos sin culpa ni costos.

El sector privado también tiene un rol clave. Aunque hay dinámicas familiares donde las empresas no inciden, sus prácticas sí pueden moldear comportamientos. Beneficios humanos, flexibilidad y liderazgos que acompañan elevan estándares e influyen en una agenda laboral moderna.

Este Día de la Madre no quiero celebrar sólo la maternidad. Quiero celebrar a las mujeres que la viven mientras lideran equipos. Una empresa que acompaña en el duelo, da flexibilidad sin culpa y apoya una carrera sin pedir elegir no debería ser un privilegio: debería ser el estándar de una cultura laboral más humana.