

Según datos oficiales, en 2024 se otorgaron 73.683 subsidios por postnatal parental en Chile, y solo 175 hombres hicieron uso de este derecho, lo que equivale a un escaso 0,23% del total.

En octubre se cumplen 15 años de la entrada en vigencia de la ley que permite a las madres ceder hasta 12 semanas de su postnatal parental a los padres. Sin embargo, el uso efectivo por parte de ellos continúa siendo marginal. En comparación, en países de la OCDE el promedio de semanas de permiso exclusivo para hombres alcanza las 12,7 semanas, mientras que en Chile los padres solo cuentan con cinco días obligatorios a cargo del empleador.

Anuncio Patrocinado

La carga invisible: ¿Quién cuida?

Los datos respaldan una tendencia persistente: las mujeres siguen siendo las principales responsables de los roles de cuidado de la familia y el hogar. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, las mujeres dedican en promedio 4 horas y 57 minutos diarios al trabajo no remunerado —como el cuidado de hijos y las tareas domésticas—, mientras que los hombres destinan 2 horas y 52 minutos. Esta carga desigual condiciona la disponibilidad de las mujeres, afectando su empleabilidad, sus posibilidades de desarrollo profesional y el acceso a posiciones de liderazgo.

WAM | PUBLICIDAD

AGENCIA DE PUBLICIDAD

- Impresiones
- Manejo de redes sociales
- Videos y fotografías profesionales

Conversemos por WhatsApp

El rol de las empresas: de la intención al impacto

“En las compañías tenemos un rol central para garantizar la inclusión de la mujer en pie de igualdad en el ámbito laboral. Utilizando las herramientas a nuestro alcance, tenemos que ayudar a producir el cambio cultural que se requiere para derribar las barreras que impiden el acceso igualitario a hombres y mujeres. Por eso implementamos en Randstad Chile una licencia parental obligatoria de 28 días para padres. Estamos convencidos que al acortar la brecha entre las licencias para madres y padres estamos un poco más cerca de la posibilidad de equilibrar las desiguales responsabilidades vinculadas al cuidado familiar y del hogar, permitiendo, además, que los padres puedan disfrutar en plenitud de uno de los momentos más felices de sus vidas”, sostuvo Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay.

Frente a esta realidad, Randstad propone seis acciones concretas para avanzar en esta transformación:

1. Igualar o extender licencias para padres más allá de la ley: Algunas compañías ya ofrecen semanas adicionales de permiso exclusivo para hombres, marcando un estándar más alto de equidad.

2. Incorporar el tema en la cultura organizacional: Normalizar el uso de licencias parentales por parte de los hombres y destacar públicamente a quienes lo hacen ayuda a romper estereotipos.
3. Capacitar a líderes y equipos: Formar en sesgos de género y corresponsabilidad permite detectar barreras internas que desincentivan el uso de estos beneficios.
4. Establecer políticas de no discriminación: Garantizar que tomar una licencia no afecte evaluaciones ni oportunidades de carrera es clave para fomentar su uso.
5. Medir y reportar el uso de licencias por género: La transparencia es una herramienta poderosa para avanzar con datos y ajustar estrategias.
6. Desarrollar planes de “retorno seguro y asistido” al entorno laboral tras licencias parentales: Que acompañen una reincorporación gradual, flexible y acompañada, que considere tanto el impacto emocional del regreso como las nuevas dinámicas personales y familiares de quienes cuidan.

Corresponsabilidad: una decisión cultural

“Al implementar en Chile esta política, al igual que lo hemos hecho en Argentina y Uruguay, buscamos apoyar el cambio cultural y ampliar nuestro compromiso con la equidad de género, en línea con la responsabilidad asumida por la compañía a través de la adhesión en los tres países a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS) de ONU Mujeres. Generar las condiciones para que mujeres y hombres puedan compartir, en pie de igualdad, las responsabilidades de la crianza y el hogar nos permite impulsar la corresponsabilidad parental, una herramienta clave para construir empresas más humanas, equitativas y con propósito social”, agregó Andrea Avila.

y tú, ¿qué opinas?