



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.  
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

## No penalicemos la maternidad

**Diario Financiero**  
**27 de noviembre 2020**

Aunque estemos en el 2020, por primera vez Estados Unidos va a tener una vicepresidenta mujer. En Chile, tampoco estamos exentos de novedades en este tema. A nivel público, tenemos que elegir una convención constituyente que será paritaria. Por otra parte, en el congreso se está conversando una propuesta de ley de cuotas en los directorios de nuestro país.

El cambio viene y viene rápido. ¿Por qué necesitamos regular algo que debiera darse natural? Lo que pasa, es que el cambio no está siendo suficiente rápido. Según un estudio del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School al analizar la velocidad de cambio en la última década, alcanzar la paridad de hombres y mujeres para las empresas IPSA tomaría 64 años y para los tops 100 tomaría 49 años.

Esto es demasiado lento. Para entenderlo hay que ver la trayectoria laboral de las mujeres. Este lunes publicamos el primer Índice de Trayectoria laboral e Inclusión de las Mujeres -desarrollado en conjunto con el Centro Trabajo y Familia y el Diario Financiero- distinguimos varias barreras que enfrentan las mujeres en la trayectoria laboral. Aún son muchas y que son distintas a las de los hombres, pero una recurrente es la penalización a la maternidad.

Las empresas y organizaciones, podemos avanzar en una mayor representatividad de hombres y mujeres tanto en las empresas como en las posiciones de poder. Si no lo hacemos, por una parte, vendrán la regulación, pero por otra y más grave, podemos terminar dañando a las familias, que son las grandes desarrolladoras del talento futuro que necesitamos como país.

Para partir, tenemos que ser conscientes que las mujeres enfrentan mayores barreras y reconocer que castigamos la maternidad. En nuestro estudio para un 44,5% de los casos la maternidad es un obstáculo para en la trayectoria laboral femenina, en cambio la paternidad no se ve como un obstáculo para la trayectoria de los hombres.

Esta barrera también impacta la cantidad de mujeres en el mercado laboral, que debido a la crisis del COVID-19 disminuyó de un 52,6%, ya por debajo del nivel latinoamericano, a un 42,0%.

Una de las principales soluciones es el aumento de corresponsabilidad. Muchas organizaciones siguen esperando que el trabajador pueda dedicarse a su trabajo a tiempo completo y otra persona esté a cargo del cuidado de las personas dependientes de la familia. Esto implica, que el trabajo a nivel institucional sigue descansando en los roles tradicionales de género, sin tomar en cuenta que es más eficiente y genera más valor cuando hombres y mujeres participan en los ámbitos públicos y privado.

Los cambios vienen, es mejor que nos adelantemos. Partamos fomentando la corresponsabilidad en las empresas, necesitamos a más mujeres en el mercado laboral y en la alta dirección, para eso, necesitamos valorar la paternidad. No solo para que la empresa le vaya mejor hoy, sino también para cuidar el talento futuro, que se desarrolla mejor cuando hombres y mujeres le dedican tiempo.