

TENDENCIA [CORRESPONSABILIDAD]

El desafío del posnatal masculino y el retorno laboral de las madres

Pese a que la ley chilena permite ceder semanas del posnatal a los padres, menos del 1% hace uso de ese derecho. Mientras expertos llaman a extender y hacer obligatorio el permiso masculino, muchas mujeres enfrentan solas el complejo retorno al trabajo tras la maternidad. Algunas empresas ya están empujando un cambio cultural clave para la equidad.

CAROLINA MIRANDA C.

Hace unas semanas, tras el nacimiento de su hija Violeta, el Presidente Gabriel Boric afirmó que es “muy claro que se requiere avanzar en corresponsabilidad y se requiere un posnatal masculino mayor, de más tiempo, que sea obligatorio, además hoy día las mujeres pueden ceder parte de su posnatal a los hombres, pero acá se requiere compartir los cuidados”.

Sus palabras ponen de manifiesto la necesidad de que, en los primeros meses de vida, el cuidado de una guagua no recaiga solo en la mamá, como ha sido tradicional, sino que el papá comparta esa responsabilidad, lo que —además— contribuye a generar lazos padre-hijo y permite a la madre hacer un regreso más cuidado al mundo laboral.

En Chile, la ley establece un posnatal parental de hasta 24 semanas (18 semanas obligatorias y 6 adicionales si se opta por jornada completa), lo que ha sido un avance. Sin embargo, los desafíos comienzan cuando esa licencia termina y la madre se enfrenta a la exigencia de retomar su rutina profesional, muchas veces sin redes ni apoyo suficientes.

“El retorno al trabajo después del posnatal es uno de los momentos más complejos

emocionalmente para un montón de mujeres. Hay una mezcla de culpa, ansiedad, cansancio y una fuerte presión por ‘responder’ tanto en casa como en el trabajo”, explica Paula Penjean, gerente Regional y Nuevos Negocios de Grupo Teamwork, empresa experta en empleabilidad y gestión de personas.

Agrega que las emociones más comunes en este periodo incluyen la tristeza por dejar al bebé, la preocupación constante por su bienestar y la sobrecarga física y mental derivada de la reorganización de la vida familiar y laboral.

“Este es un período en que muchas mujeres no se permiten flaquear, cuando en realidad necesitan más que nunca contención emocional, comprensión organizacional y espacios de autocuidado”, comenta Penjean.

En ese contexto, los expertos recomiendan que el regreso al trabajo sea gradual cuando las condiciones lo permitan, implementando esquemas de flexibilidad, teletrabajo parcial o jornadas reducidas en las organizaciones o lugar de trabajo.

“La conciliación no es solo un tema que debe gestionar la persona, sino que es también una responsabilidad de las empresas. Las organizaciones que entienden esto generan mayor fidelización, productividad y bienestar a largo plazo”, afirma Penjean.

¿QUÉ PASA CON LOS HOMBRES?

Aunque 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 posnatal parental a los padres, lo cierto es que el uso por parte de ellos sigue siendo marginal.

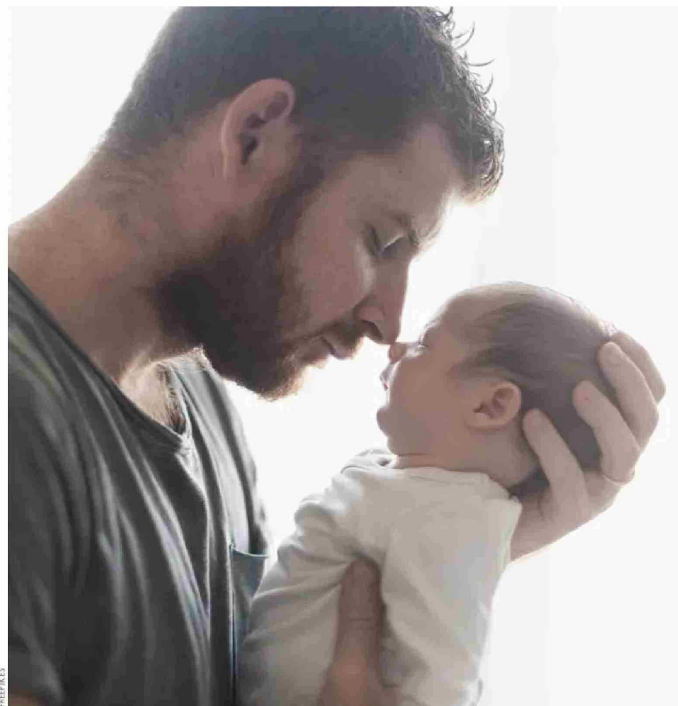
Según datos oficiales, en 2024 se otorgaron 73.683 subsidios por posnatal parental en Chile, y solo 175 hombres hicieron uso de este derecho, lo que equivale a un escaso 0,23% del total.

En países de la OCDE, en cambio, 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.

Las cifras muestran que las mujeres siguen siendo las principales responsables de los roles de cuidado de la familia y el hogar.

Conscientes de ello, algunas empresas ya han avanzado en una extensión del posnatal masculino legal. Desde 2022, Walmart Chile suma a los 5 días legales que tienen los padres 25 días más de posnatal para que puedan ser parte de la primera etapa de vida y ser un apoyo en sus hogares.

El beneficio ha sido muy bien valorado. A la fecha, comentan, más de 1.487 colabo-



En 2024, solo 175 hombres hicieron uso del derecho a posnatal parental, lo que equivale a un escaso 0,23% del total.

radores han hecho el uso de este. Esta extensión del posnatal es de carácter voluntario, y se hace efectivo siempre y cuando se haya hecho uso del posnatal legal.

En Randstad Chile, en tanto, implementaron 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”, explica Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay.

Agrega que —al implementar en Chile esta política, al igual que lo han 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”.