



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

Hombres y empresas “cero”

Diario Financiero
25 de marzo 2022

En el 2020, distintos estudios mostraron que había muchas familias donde los padres dedicaban cero horas a alguna de las logísticas: doméstica, familiar o educacional. Esa evidencia acuñó el término “hombre cero” para clasificar a todos esos hombres que se desligaban de las responsabilidades en el ámbito privado.

Este mes, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, junto a Fundación Chile Mujeres, con datos de empresa que reportan a la CMF, presentaron el tercer reporte de indicadores de género en las empresas en Chile. En este reporte mostraron que no solo existen hombres cero, sino también organizaciones cero. Ojalá pudiera decir que son empresas que no contaminan o que tiene cero residuos, pero en este caso son empresas que no tienen mujeres, ninguna.

Estos datos llaman la atención, cuando tenemos más mujeres saliendo de la educación superior y donde existen muchísimos estudios locales e internacionales que muestran las ventajas que tiene una mayor diversidad en las organizaciones.

Por otra parte, también estamos justo entre dos fechas claves para cambiar esta realidad. La primera, es que hace pocas semanas conmemoramos el 8M. Un día donde a través de diferentes medios, hacemos un balance de cómo hemos avanzado en materias de equidad y también donde visibilizamos las oportunidades que tenemos en diferentes ámbitos, como por ejemplo trayectorias laborales y brechas salariales.

La segunda fecha, es que estamos a pocas semanas de que un gran número de empresas renueven y den a conocer la nueva composición de sus directorios. Como todos sabemos, en Chile aún tenemos una oportunidad de aumentar su diversidad. No solo de mujeres, sino también en otras variables como lo son edad, profesión, nacionalidad, entre otras. En la renovación de este año ¿cuántos directorios cero seguiremos teniendo?

Que existan hombres, empresas y directorios cero, refleja que aún no estamos convencidos de que, por una parte, tener organizaciones diversas sea algo productivo, y que por otra, la participación de hombres y mujeres en el hogar también sea algo positivo.

Seamos insistente y veamos qué pasa cuando dejamos de ser cero.

Primero, cuando un hombre deja de ser cero, existe una correlación positiva del desarrollo cognitivo, afectivo y físico de sus hijos. La cantidad de horas que pasa un padre con sus hijos si importa, especialmente cuando las invierte en actividades de vinculación positiva.

Cuando una empresa deja de ser cero, existe una correlación positiva en sus indicadores de innovación y una correlación negativa en sus riesgos de colusión, fraude o pensamiento grupal. Lo cual es especialmente importante en un entorno cambiante como el actual.

Cuando un directorio deja de ser cero, existe una correlación positiva con la efectividad de sus procesos, como también en sus focos, como gestión del talento, stakeholders, compliance y sostenibilidad.

En este momento existen muchas variables externas que no podemos controlar, en cambio si podemos decidir dejar de ser cero, eso solo depende de nosotros.