

ASUNTOS DE GÉNERO

Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres

Lecciones aprendidas del Permiso
Postnatal Parental en Chile

Carina Lupica



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

ASUNTOS DE GÉNERO

Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres

Lecciones aprendidas del Permiso
Postnatal Parental en Chile

Carina Lupica



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA

Este documento fue preparado por Carina Lupica, consultora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco del programa de cooperación conjunto de la CEPAL y el Gobierno de Noruega, “Promoting equality in Latin America and the Caribbean”.

La autora desea expresar su profundo agradecimiento por las contribuciones y comentarios brindados con generosidad por los siguientes expertos, asesores técnicos, funcionarios de gobierno y representantes de la sociedad civil: Verónica Aranda Friz, Jefa del Departamento de Estudios y Capacitación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de Chile; Paula Agurto Spencer, Asesora de la Ministra del Trabajo y Previsión Social de Chile; Lorena Flores, Jefa de Estudios Laborales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Alejandra Sepúlveda, Directora Ejecutiva de Comunidad Mujer, y Francisco Aguayo, Director de EME y Codirector de la Fundación Cultura Salud.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora, no comprometen de ninguna manera a las personas entrevistadas en el marco de la presente investigación y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN 1564-4170

LC/L.3989

Copyright © Naciones Unidas, abril de 2015. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

S.15-00262

Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5	
Introducción	7	
I. Gestación del permiso postnatal parental y su inclusión en la agenda estratégica	11	
A. Parentalidad e inclusión de los hombres en los cuidados	11	
B. Antecedentes del apoyo al cuidado compartido en la legislación laboral.....	14	
C. La identificación de los problemas públicos.....	16	
II. Diseño y aprobación de la ley	19	
A. El rol de los actores sociales	19	
B. Deliberación, acuerdos políticos y proyecto de ley	21	
C. La parentalidad en el nuevo marco legal	24	
III. Implementación y primeros resultados	29	
A. Más tiempo para las trabajadoras y sus hijos.....	29	
B. Extensión del beneficio a más trabajadoras	32	
C. Oportunidad de compartir los cuidados con los padres	35	
IV. Reflexiones finales	41	
Bibliografía	45	
Serie Asuntos de Género: números publicados	47	
Cuadros		
Cuadro 1	Sistema de protección a la maternidad en Chile	26
Cuadro 2	Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados según periodos de tiempo, noviembre de 2011-agosto de 2014	30
Cuadro 3	Subsidios maternales iniciados según tipo de subsidio y año, 2009-2013	30
Cuadro 4	Subsidios por PPP iniciados según modalidad de extensión y periodos de tiempo, noviembre de 2011-agosto de 2014.....	31

Cuadro 5	Distribución de las madres de niños y niñas menores de un año y tasa de participación laboral de las mujeres entre 20 y 29 años con niños/as menores de seis años, según situación socioeconómica del hogar, 2011.....	33
Cuadro 6	Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados según calidad laboral de la trabajadora y períodos de tiempo, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	34
Cuadro 7	Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados y traspasados al padre según períodos de tiempo, noviembre de 2011-agosto de 2014.....	35
Cuadro 8	Subsidios por PPP iniciados según tramos de renta imponible de la madre y subsidios por PPP traspasados al padre según tramo de renta imponible del padre, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	38
Cuadro 9	Subsidios por PPP traspasados al padre según entidad pagadora del subsidio, noviembre de 2011-agosto de 2014.....	38
Cuadro 10	Subsidios por PPP traspasados al padre según modalidad de extensión, noviembre de 2011-agosto de 2014.....	39

Gráficos

Gráfico 1	Distribución de subsidios por PPP iniciados según rango de edad de la beneficiaria y modalidad de extensión del permiso, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	31
Gráfico 2	Distribución de subsidios por PPP iniciados según tramo de renta imponible de la beneficiaria y modalidad de extensión del permiso, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	32
Gráfico 3	Distribución de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, 2011.....	33
Gráfico 4	Distribución de subsidios por PPT iniciados según tramo de renta imponible mensual de la beneficiaria, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	34
Gráfico 5	Distribución de subsidios por PPP iniciados según rango de edad de la madre y distribución de subsidios traspasados al padre según su edad, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	37
Gráfico 6	Número promedio de días de subsidio pagados por PPP traspasados al padre según rango de edad del padre, noviembre de 2011-octubre de 2013.....	37

Recuadros

Recuadro 1	Las propuestas de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad.....	21
Recuadro 2	Factores que influyen en el uso de los permisos parentales por parte de los hombres.....	36

Resumen

El trabajo remunerado es la principal fuente de recursos monetarios de las personas y, por lo tanto, es una herramienta fundamental para que las mujeres puedan alcanzar su autonomía económica. Sin embargo, el mismo no se puede considerar de manera aislada o independiente del trabajo reproductivo y de cuidado ya que ambos trabajos están estrechamente relacionados y se condicionan mutuamente, en especial, en el caso de las mujeres.

Una dimensión fundamental para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres consiste en avanzar hacia la corresponsabilidad social de los cuidados —es decir, con intervención de las familias, el Estado, el mercado y la sociedad—, y desde un enfoque de parentalidad, para promover su reparto más equitativo entre los hombres y las mujeres.

Uno de los instrumentos más modernos de la legislación laboral en América Latina y el Caribe para impulsar los cuidados compartidos desde el mundo del trabajo son los permisos parentales. Por tal motivo, en el presente documento se analiza el proceso de surgimiento del permiso postnatal parental en Chile y su inclusión en la agenda política, como los primeros resultados de su implementación, en torno a tres de los objetivos perseguidos: más tiempo para las trabajadoras y sus hijos; la extensión de las garantías de cuidado a más trabajadoras y la facultad para que los padres participen más activamente en el cuidado de sus hijos.

Asimismo, se identifican ciertas variables que contribuyeron a la creación del nuevo permiso, tales como la decisión política de llevar a cabo una reforma, el avance de la legislación laboral a favor de la maternidad en el país, la instalación de la corresponsabilidad social de los cuidados en los sucesivos gobiernos del país a partir del retorno a la democracia, la conformación de la Comisión Asesora Presidencial Mujer Trabajo y Maternidad, el intenso debate social y el que se produjo en el Parlamento, los aportes de los movimientos de mujeres para la argumentación del cambio y su trabajo de incidencia, entre otros.

También, se reconoce que pese al importante avance que significa la creación del permiso postnatal parental, las cifras de su adopción por parte de los padres son claramente insuficientes en términos de facilitar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres así como el ejercicio efectivo de una paternidad más cotidiana. En los factores culturales, el contexto sociolaboral y algunas características del diseño del permiso, se encuentran las principales dificultades para un avance más concreto a favor de la parentalidad.

Introducción

A principios del año 2015 se conmemoraron los 20 años de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing después de su adopción en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, hoja de ruta histórica firmada por 189 gobiernos, que determinó la agenda y las políticas orientadas a la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres.

En estas dos décadas de transformaciones los países han avanzado a distintos ritmos en cada una de las 12 esferas de acción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. En América Latina y el Caribe, al proceso mundial se han sumado las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que han ido guiando también el avance de los países en materia de igualdad¹. Especialmente, los consensos aprobados en cada una de las conferencias regionales y el conjunto de compromisos internacionales en las esferas de desarrollo y derechos han permitido importantes mejoras para las mujeres (CEPAL, 2015).

Los progresos en la igualdad de género son monitoreados y registrados por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL (OIG), a través de múltiples indicadores que se construyeron en torno a tres esferas de la autonomía de las mujeres: la autonomía física, entendida como el control de las mujeres sobre su cuerpo, la autonomía económica, es decir, la capacidad de generar ingresos y recursos propios y la autonomía en la toma de decisiones, como la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad².

Específicamente, para medir los logros de las mujeres respecto a la autonomía económica, el OIG ha establecido dos indicadores principales: la proporción de mujeres sin ingresos propios y la carga total de trabajo, que surge de sumar el tiempo dedicado al trabajo remunerado y el trabajo no remunerado por parte de las mujeres y los hombres.

El trabajo remunerado es el que se efectúa en el ámbito del mercado y por el cual se perciben ingresos monetarios, mientras que el trabajo no remunerado o reproductivo, que incluye el trabajo de cuidado, es el que se realiza en los hogares y por el cual no se percibe ninguna remuneración. El cuidado

¹ Véase en línea la información sobre la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/1/28701/P28701.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>.

² Véase [en línea]: <http://www.cepal.org/oig/>.

se entiende como una actividad destinada a cuidar la vida de las personas del hogar a lo largo de todo el ciclo vital que requiere de una enorme cantidad de tiempo y energías. Esta actividad comprende los cuidados indirectos —producción de bienes y servicios— pero también los cuidados directos personales. Ya sea por razones de edad (en los extremos del ciclo vital), por razones de salud, de alguna minusvalía o requerimientos emocionales y afectivos, todas las personas requieren cuidados, incluso personas sanas (CEPAL, 2015).

Las estadísticas de los países de la región permiten observar que aunque la proporción de mujeres sin ingresos propios disminuyó significativamente en estos años, en la actualidad una de cada tres mujeres no percibe ingresos monetarios y no estudian, en contraste con uno de cada diez hombres que se encuentran en esa situación, lo que da cuenta de la persistencia de la desigualdad (Lupica, 2015).

La mayoría de las mujeres (51,6%) que carecen de ingresos propios tiene como actividad principal los quehaceres domésticos y las labores de cuidado en sus hogares (CEPAL 2012).

Las mujeres destinan más del doble del tiempo que los hombres al trabajo doméstico no remunerado aun cuando están insertas en el mercado de trabajo. En consecuencia, su carga total de trabajo —que incluye el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado— es mucho mayor que la de los hombres. La sobrecarga de trabajo de las mujeres afecta de manera negativa su salud, la calidad de los cuidados que brindan y sus posibilidades de ingresos mediante su participación en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres (Lupica, 2015).

De esa manera, para lograr la efectiva autonomía económica de las mujeres, también se vuelve necesario redistribuir la carga del trabajo no remunerado entre los hombres y las mujeres de manera más equitativa. Este objetivo está incorporado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: “(...) la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia” (punto 15 de la Declaración de Beijing). También, la Plataforma de Acción establece entre sus objetivos estratégicos “Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia” (objetivo estratégico F6).

Además, este tema fue recogido por los distintos consensos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en particular durante los consensos de Quito (2007) y Brasilia (2010) y el consenso de Montevideo de la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (2013)³ (CEPAL, 2015).

Si bien estos acuerdos han permitido importantes mejoras para las mujeres, no han logrado superar la persistente brecha de género en la asunción del trabajo no remunerado, por lo que sigue siendo imprescindible reorganizar la distribución del cuidado entre el Estado, el mercado y las familias (corresponsabilidad social de los cuidados) y promover un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres al interior de los hogares (corresponsabilidad familiar de los cuidados o parentalidad). Se trata de cambios que apuntan hacia una sociedad en la que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadores y trabajadores remunerados (CEPAL, 2010a y OIT/PNUD, 2009).

En ese sentido, la legislación laboral sobre la protección de la maternidad y el apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para promover la asunción compartida de los cuidados entre las mujeres y los hombres, desde el mundo del trabajo. Dicho conjunto de normas pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores y las trabajadoras, siendo su principal cometido prevenir la discriminación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo por tener cargas familiares y garantizar, a la vez, el derecho a trabajar de manera remunerada sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran.

Sin embargo, las disposiciones que se fueron implementando en la región para facilitar los cuidados familiares y su articulación con el trabajo remunerado se refieren casi exclusivamente a los derechos de

³ Véase en línea: <http://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-sobre-la-mujer-de-america-latina-y-el-caribe>.

las mujeres trabajadoras —asumiendo su doble función de trabajadoras y madres— y casi nunca a los hombres, cuya actividad laboral parece partir del supuesto de que existe una mujer que cubrirá las tareas del hogar y de cuidado de los miembros de su familia. Esta presunción se encuentra implícita la tradicional distribución de las licencias para las madres y los padres y en la regulación sobre espacios de cuidado infantil asociados exclusivamente al trabajo remunerado de las mujeres.

En ese contexto, la creación de los permisos parentales se destaca como uno de los avances más importantes en las legislaciones laborales modernas para promover el reparto equitativo de los cuidados familiares entre los hombres y las mujeres. El permiso o las licencias parentales consisten en un período de tiempo durante el cual una trabajadora o un trabajador pueden ausentarse de su puesto de trabajo con su reserva por el nacimiento, la adopción o tutela de un hijo o hija para su cuidado, lo que garantiza la disponibilidad de tiempo y dinero para cuidar (Lupica, 2013b).

Esas licencias forman parte de un destacado cambio jurídico caracterizado por la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación: se los reconoce como facultades individuales de los trabajadores y las trabajadoras, con independencia de su sexo. Ello conlleva la asunción de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo remunerado del hombre y de la mujer, más en consonancia con la realidad familiar actual (Caamaño 2008, citado en Lupica, 2013a).

En la región de América Latina y el Caribe, los permisos parentales solo han sido incorporados en la legislación laboral de dos países: en Cuba y en Chile. En este documento se analiza el proceso de surgimiento del permiso postnatal parental en Chile (2011) y su inclusión en la agenda política, como los primeros resultados de su implementación y sus complejidades inherentes, por constituir una de las reformas más actuales en la legislación laboral regional a favor de la redistribución del trabajo no remunerado entre los hombres y las mujeres y promover, así, la autonomía económica de las mujeres.

I. Gestación del permiso postnatal parental y su inclusión en la agenda estratégica

A. Parentalidad e inclusión de los hombres en los cuidados

La parentalidad o las responsabilidades parentales son las capacidades prácticas y funcionales que tienen las madres y los padres para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas y otras personas dependientes en los hogares (Lupica, 2013a).

Si se analiza cómo se distribuyen las responsabilidades parentales entre los hombres y las mujeres al interior de las familias chilenas, se observa que pese a las tendencias de cambios en las representaciones culturales sobre los roles sociales o aquellos que desarrollan hombres y mujeres en el ámbito público, las mismas no se han traducido en un reparto real de las actuaciones y papeles domésticos según el sexo.

En la actualidad existe una imagen positiva de las capacidades de las mujeres para desenvolverse en cualquier ámbito de la sociedad, incluidos el trabajo remunerado y la política, el discurso de la igualdad de género y el rechazo a la discriminación de las mujeres se ha expandido, y las mujeres han logrado avances notables en su autonomía física, económica y en la toma de decisiones (CEPAL, 2015).

También, han aparecido nuevos discursos sobre la maternidad y la paternidad, elementos centrales en la construcción de la feminidad y la masculinidad. La maternidad dejó de ser concebida como el “destino natural” de las mujeres para convertirse en un proyecto importante pero opcional, a combinar con su desarrollo personal, laboral y/o profesional. A su vez, el modelo emergente de paternidad responde a la demanda creciente sobre los hombres para que asuman un mayor compromiso y responsabilidad en el ejercicio de las tareas domésticas y de crianza. Se ha desarrollado una mayor conciencia sobre la trascendencia de la paternidad activa o comprometida en el destino y desarrollo personal de los hijos e hijas, en la inserción y desarrollo laboral de las mujeres y en los sentimientos de bienestar y felicidad para los propios hombres (Lupica, 2013a).

Pese a esos progresos, la desigualdad continúa atrapando a las mujeres en el espacio de lo doméstico, donde la representación —y las consecuentes prácticas— que definen a los hombres como proveedores y a las mujeres como “dueñas del hogar o amas de casa”, siguen teniendo un peso importante en la realidad diaria de los hogares chilenos. El modelo patriarcal ha demostrado ser muy resistente al cambio y, por consiguiente, el hombre no se ha incorporado a las tareas de cuidado en el grado en que la nueva realidad social lo amerita. Pese a haber flexibilizado sus roles sociales, el papel de cuidador no ha sido asumido en un plano de igualdad con las mujeres y, por ende, la reestructuración del uso del tiempo no se ha alcanzado exitosamente (Hochschild 2008, citado en Lupica 2013a).

Al respecto, el Informe de Desarrollo Humano (IDH) 2010 revela que uno de cada dos chilenos y chilenas rechaza la afirmación de que las mujeres deben hacerse cargo del cuidado de los niños y niñas y de las tareas domésticas y señalan que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades para cuidar las relaciones familiares y administrar el presupuesto familiar. Pese a ello, aun dentro de este grupo conformado por personas con visiones más equitativas de género, todas las actividades domésticas están mayoritariamente a cargo de las mujeres: uno de cada dos hombres de este grupo de la sociedad son realizadores nulos de tareas domésticas (PNUD, 2010).

Por su parte, la Encuesta Experimental sobre Uso de Tiempo en el Gran Santiago del año 2009 evidenció el predominio femenino en las actividades relacionadas con el trabajo doméstico no remunerado: entre los días lunes y viernes, mientras el 76,1% de las mujeres participa en tareas del hogar y el 35,9% en el cuidado de personas en la familia, solo lo hace el 34,9% y el 9,2% de los hombres, respectivamente. Cuando las mujeres se insertan en el mercado de trabajo, no se produce una redistribución de tareas del hogar y de cuidado, sino que ellas incrementan su jornada de trabajo total. Sumando el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado ellas llegan a trabajar 10,4 horas diarias y los hombres 8,8 horas (INE, 2009).

En promedio, las mujeres siempre destinan al trabajo doméstico no remunerado mayor tiempo que los hombres, estén o no insertas en el mercado de trabajo. Las mujeres que no trabajan de manera remunerada destinan en promedio 6,7 horas al día al trabajo del hogar y de cuidado, tiempo que baja a 5,8 horas diarias para las que se encuentran incorporadas en el trabajo remunerado. En el caso de los hombres, su dedicación al hogar llega solo a 3 horas diarias cuando están desocupados y a 2,4 horas diarias cuando están trabajando de manera remunerada. En relación al cuidado de la familia, incluido el cuidado de niños/as, educación y salud, las mujeres destinan en promedio más del doble de tiempo que los hombres: 104 minutos diarios y 45 minutos diarios, respectivamente (SERNAM, 2009).

El estudio cuantitativo IMAGES (2011) revela que las chilenas y los chilenos son conscientes del reparto desigual de las tareas reproductivas: solo el 15% de las mujeres y de los hombres entrevistados que conviven en pareja consideran que la repartición de tareas domésticas hacia el interior de la familia es igualitaria⁴ (Aguayo et al, 2011).

La encuesta exploratoria “Padres del bicentenario” del año 2010 que realizó el Servicio Nacional de la Mujer entre 800 padres para conocer su participación en el cuidado de sus hijos e hijas, concluye que si por un lado los padres se sienten “colaboradores” no asumen la misma “responsabilidad” que las madres en la crianza de sus hijos e hijas. El 77% de los encuestados considera que cuando los hijos e hijas están en el hogar la madre es la principal responsable de su cuidado, el 11% destaca que son los abuelos y abuelas y, en tercer lugar, el 8% manifiesta que son ellos mismos⁵. El 43% de los hombres encuestados declara que no le dedica más tiempo al cuidado de sus hijos e hijas porque la madre lo hace y no le da espacio o nunca se lo ha pedido, el 11% declara no saber cómo cuidarlos, mientras que el 7% confiesa estar de acuerdo con la afirmación “son labores que no me corresponden” (SERNAM 2011).

⁴ El estudio IMAGES en el caso chileno es coordinado por EME y Cultura Salud y se sustenta en una encuesta a 1.192 hombres del Gran Santiago, Gran Valparaíso y Gran Concepción (error muestral 2,8%) y a 426 mujeres del Gran Santiago (error muestral 5%).

⁵ El estudio se realizó sobre la base de una encuesta telefónica a través de un cuestionario estructurado a 800 hombres distribuidos por regiones, de 18 a 65 años de edad, padres con hijos e hijas en proceso de crianza y trabajadores dependientes o independientes.

De este modo se observa la contradicción que existe entre los “nuevos discursos” y las “viejas prácticas” en los roles de cuidado de las mujeres y de los hombres, y la conformación de un modelo predominante de familia de roles complementarios e inequitativos en la distribución de esas tareas.

Entre las causas de las resistencias al cambio sobresalen dos como principales: por una parte, existe una fuerte identificación de los hombres con sus trabajos, que tiene sus raíces culturales y simbólicas en los ideales tradicionales de paternidad proveedora. Por lo tanto, la mayoría de los hombres no reivindica los cuidados como un derecho y no reclama la igualdad de oportunidades para realizar esas tareas. Así, la barrera primordial para la concreción de un mayor compromiso de los hombres con las tareas del hogar y de cuidado consiste en que el modelo hegemónico, *male breadwinner*, continúa siendo un fenómeno estructural que se mantiene en la organización social y en su institucionalidad.

En segundo lugar, la organización del mercado de trabajo aún está estructurada sobre un modelo de familia biparental, con uniones conyugales formales y estables, que habilita el modelo de trabajador ideal: un hombre que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las responsabilidades familiares y a su vida personal. En ese contexto, la moneda corriente con la que se cubren las demandas de trabajo del hogar y de cuidado es el tiempo no remunerado de las mujeres.

Así, la asignación tradicional del trabajo no remunerado a las mujeres limita sus posibilidades de participar en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres, contribuir con sus ingresos laborales al bienestar de sus familias y alcanzar su propia autonomía económica. A diferencia de ellos, las mujeres deben considerar las modalidades de concordancia entre el trabajo remunerado y no remunerado. En consecuencia, muchas elijen no participar en el mercado de trabajo o hacerlo en ocupaciones independientes, por cuenta propia o en jornadas parciales como una estrategia de conciliación, empleos que suelen ser de menor calidad, sin protección social y salarios inferiores.

La inequitativa distribución del trabajo total entre las mujeres y los hombres supone así una subordinación económica de las mujeres que se manifiesta en las mayores dificultades que deben enfrentar para su inserción y desarrollo laboral o, incluso, su exclusión del mercado de trabajo y la ausencia de ingresos propios. En consecuencia, la histórica división sexual del trabajo constituye una de las principales barreras para que las mujeres puedan avanzar en el logro de su autonomía económica (Lupica, 2015).

Para modificar esta situación, es necesario integrar el enfoque de parentalidad en el trabajo y promover la incorporación de los hombres en los cuidados de sus hijos e hijas y otros familiares, lo que no solo brindará más tiempo a las mujeres para dedicar al trabajo remunerado sino que también repartirá de manera más equitativa el costo laboral de la maternidad y paternidad en el mercado de trabajo. Si la contratación de las mujeres deja de ser percibida como más costosa por la asociación a su responsabilidad “exclusiva” de los cuidados, ellas podrán participar más en el ámbito laboral, escalar posiciones y lograr mejores niveles de ingresos.

Adicionalmente, y a nivel individual y familiar, la parentalidad brinda una oportunidad para fortalecer el vínculo filial entre el padre y sus hijos e hijas. La paternidad presente y responsable mejora el desarrollo de la estructura psíquica y emocional de los hijos e hijas, les brinda la oportunidad de ser cuidados por ambos padres y beneficia a los propios padres, para quienes la relación filial es una de las más importantes fuentes de bienestar y felicidad (Barker G. 2008, citado en Lupica 2013a).

Finalmente, en el ámbito social, la promoción de la parentalidad en el trabajo es un avance simbólico muy importante para la igualdad de género, pues constituye una forma de construir un modelo alternativo de maternidad y paternidad, de asignar un nuevo significado al papel de los padres dentro de los hogares como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares. Al mismo tiempo que contribuirá a transformar la concepción de maternidad “intensiva” y asociada al sacrificio y la omnipresencia frente a los hijos e hijas, juicio social que también dificulta la repartición de las tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras.

B. Antecedentes del apoyo al cuidado compartido en la legislación laboral

Para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo y contribuir con la autonomía económica de las mujeres, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos claves. Los mismos, han ido evolucionando desde la protección de las mujeres en su papel de madres hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos. El reconocimiento de la participación de las madres y de los padres en las responsabilidades familiares, como la protección de las mujeres y de los hombres frente a una discriminación a causa de sus responsabilidades de cuidado, están incorporados en el Convenio N° 183 (2000) sobre protección de la maternidad y en el Convenio N° 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares⁶.

Aunque las licencias parentales no figuran como tal en ninguno de esos convenios, el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y la licencia parental en particular están incorporadas implícitamente en la Recomendación N° 191 que acompaña al Convenio N° 183 y en la Recomendación N° 165 que acompaña al Convenio N° 156. En ambas recomendaciones se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un permiso de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él⁷.

Los convenios de la OIT y sus respectivas recomendaciones han tenido un notable impacto en el marco conceptual y en las legislaciones internas de los países, y Chile no ha sido la excepción. En este país, la normativa que regula el derecho al cuidado en el trabajo también progresó desde la protección de la maternidad hacia la promoción de la parentalidad y la asunción compartida de las responsabilidades familiares entre trabajadores de ambos sexos.

El origen de las normas de protección a las trabajadoras en la legislación chilena se remonta al año 1917, en el contexto de la lucha del creciente proletariado por mejores condiciones de trabajo y una vida digna en el proceso de industrialización del país. La demanda específica por una legislación protectora de la mujer trabajadora surgió con los objetivos de mejorar los indicadores biosanitarios, garantizar la reproducción de la mano de obra y mejorar las condiciones laborales para las trabajadoras. El reconocimiento de estos derechos sociales tiene en su base la protección del niño o niña por nacer, del infante y de la función reproductiva de las trabajadoras (Casas y Valenzuela, 2012).

En 1918 se sanciona la Ley N° 3.186 sobre el derecho a la sala cuna, la primera normativa en el desarrollo de la protección a la maternidad de las trabajadoras, vinculada con la preocupación por el amamantamiento en un entorno marcado por la alta mortalidad infantil⁸. En aquel entonces, no había una preocupación por todas las mujeres trabajadoras sino por aquellas que estaban embarazadas, que se encontraban en el puerperio o pudieran amamantar.

Posteriormente, y con el objetivo de garantizar la salud de la madre y del recién nacido y facilitar el retorno de las mujeres al trabajo después del alumbramiento, en 1925 se adopta por Decreto Ley N° 442 el descanso maternal de 60 días (40 antes y 20 días después del parto) pagado por el empleador y equivalente al 50% del salario. Se dispuso la inamovilidad de la trabajadora por el tiempo del descanso, la que solo podría ser despedida por justa causa, entendiéndose que no procedía cuando el despido estaba fundado en el menor rendimiento en razón del embarazo (Casas y Valenzuela, 2012).

A partir de entonces, comienza el desarrollo de la normativa que fue mutando y perfeccionándose, siempre en constante tensión entre los objetivos de la natalidad y la reproducción de la mano de obra, los indicadores sanitarios, la mortalidad infantil y el cuidado de la maternidad en el lugar del trabajo. Es recién

⁶ Véase en línea: <http://www.oit.org>.

⁷ Véase en línea: <http://www.oit.org>.

⁸ El derecho a sala cuna regía para toda trabajadora que laboraba en fábrica, taller, o establecimiento con más de 50 obreras mayores de 18 años y contempló las dos fracciones de tiempo de media hora, con cargo al empleador, para alimentar al infante hasta que cumpliera un año de vida. Se excluyó a obreras menores de 18 años y a las mujeres contratadas en el área de servicios, la administración pública y en pequeños talleres, ya que era común el trabajo infantil particularmente en el área de servicios y talleres.

en la década de los 70 cuando emergen discursos ligados a la igualdad de género y la preocupación por las necesidades de las mujeres como tales. En 1970 se crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) para la provisión de jardines públicos, financiados a través de impuestos generales, creando un sistema de cuidado infantil complementario a la provisión de las salas cunas laborales a cargo del empleador. Sin embargo, se trata todavía de proclamas marginales a favor de los derechos de igualdad de las mujeres, con una institucionalización muy precaria (Casas y Valenzuela 2012).

En 1971 el Código del Trabajo consolida en un solo cuerpo legal todas las normas dispersas de la legislación social. El mismo incluía el derecho de las trabajadoras al descanso maternal pre y postnatal, el subsidio maternal a cargo fiscal, el fuero maternal o protección contra el despido, una licencia remunerada para cuidar a niños menores de un año en caso de enfermedad grave a cargo fiscal; el derecho a dos porciones de tiempo durante la jornada laboral para alimentar al hijo/a menor de dos años; y el derecho a sala cuna en empresas con más de 20 trabajadoras a cargo del empleador.

El período de la dictadura militar (1973-1990) fue un paréntesis respecto de los avances de las normas de protección a la maternidad. El único cambio importante se produjo en la modalidad de financiamiento de la licencia por maternidad que, habiendo sido tripartito, pasa a ser asumido en su totalidad por el fisco a partir de 1985. Sin embargo, la coincidencia de la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral en estos años en un mercado crecientemente informal y precario para compensar las remuneraciones del hombre proveedor, también significó que pocas mujeres tuvieran acceso efectivo a los derechos laborales asociados a la protección de la maternidad que correspondían solo a las que tenían empleos formales (Staab Silke, 2013).

Con la recuperación de la democracia, junto con el reconocimiento de los derechos civiles de las mujeres y su rol más activo en diversos ámbitos de la sociedad, comenzó en Chile un cuestionamiento respecto de las normas protectoras de las trabajadoras en cuanto madres, ya que podían tener efectos discriminatorios y atentar contra el principio de igualdad entre los trabajadores de ambos sexos. A partir de los '90 se producen nuevas transformaciones normativas que amplían algunos derechos y se presentan propuestas para la corresponsabilidad social de los cuidados, incorporando paulatina y tímidamente a los hombres y a otras personas en las tareas de crianza de los niños (Giagnoni, 2011).

Los avances más significativos a favor de los cuidados parentales quedaron plasmados en la sanción de varias leyes. En primer lugar, la Ley N° 19.250 de 1993 que otorga la posibilidad de que el padre pueda gozar de una licencia pagada por la enfermedad grave del hijo, si la madre así lo decide. También, instituye el derecho del padre de gozar del permiso de postnatal y el subsidio correspondiente en caso de que la madre hubiera fallecido, o si es que tuviera la tuición del niño. Igualmente se concede el derecho a licencia a madres o padres adoptivos, o en proceso de serlo, o a otras personas que sean las cuidadoras de un menor siempre y cuando tuvieran la tuición judicialmente decretada, o una medida de protección a su favor (Casas y Valenzuela, 2012).

Segundo, la Ley N° 19.505 de 1997 establece un permiso especial para los trabajadores de ambos sexos en caso de enfermedad grave o terminal de un hijo menor de un año, equivalente a 10 jornadas laborales en un año, que pueden fraccionarse en horas a elección del padre o la madre. En el año 2011, mediante la Ley N° 20.535, se amplió este permiso para abarcar el cuidado de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien que presenten dependencia severa, siendo esta la primera vez que una ley laboral reconoce el cuidado de personas adultas dependientes como una responsabilidad protegida.

Tercero, la Ley N° 20.047 de 2005 establece el permiso paternal irrenunciable y pagado de cuatro días de duración en caso de nacimiento o adopción de un hijo/a, lo cual, sumado al día legal existente por nacimiento, le otorga al padre cinco días de asueto.

Finalmente, entre las últimas modificaciones al Código del Trabajo, la Ley N° 20.399 de 2009, extiende el derecho del padre a gozar del derecho a sala cuna, si él tiene la tuición del hijo, o la madre hubiera fallecido. La ley incorpora a otros cuidadores del niño que pudieran tener los mismos derechos, no siendo ni los padres ni madres biológicos.

A ello se suma la recién promulgada Ley 20.761 (julio de 2014) sobre extensión opcional al padre del permiso para alimentación (establecido en 2007 por la Ley N° 20.166 como un derecho exclusivo para las madres), pudiendo abandonar su lugar de trabajo durante una hora al día para alimentar a los hijos de hasta dos años de edad.

De esta forma, las mejoras a la ley laboral han ido integrando en forma gradual el concepto de la responsabilidad paterna. A lo que se deben agregar algunas normas legales sobre familia que abordan de manera específica las responsabilidades familiares y que han experimentado un paulatino avance hacia su nivelación entre las mujeres y los hombres y hacia el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, particularmente en lo que respecta al cuidado de los hijos.

Un primer reconocimiento al valor del trabajo no remunerado en la legislación de familia tuvo lugar en el año 2004, con la reforma de la Ley N° 19.947 de matrimonio civil. En su artículo N° 61 establece, en caso de divorcio o nulidad del matrimonio, una compensación al “menoscabo económico” que hubiere sufrido aquel de los cónyuges que como consecuencia de haberse dedicado al cuidado de los hijos o a las labores propias del hogar común, no pudo desarrollar una actividad remunerada o lucrativa durante el matrimonio, o lo hizo en menor medida de lo que podía y quería.

Otro de los cambios recientes a la normativa sobre familia que debe consignarse es la Ley N° 20.680 de 2013, que introduce al Código Civil el concepto de corresponsabilidad. En el artículo 1° 3, inciso 2), se consigna que el cuidado personal compartido es un régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos comunes.

Pese a todas estas mejoras normativas a favor de la corresponsabilidad de los cuidados entre los hombres y las mujeres, la legislación laboral en Chile continuaba mostrando una profunda inequidad de género al asignar mayores garantías de cuidado a las mujeres. La discriminación o restricción de beneficios para los varones las reafirma en el rol de responsables casi únicas del cuidado del hogar, al no facilitar o promover el ejercicio de tareas domésticas y de cuidado por parte de ellos. Así, el menor desarrollo de la normativa a favor del cuidado por parte de los trabajadores masculinos con responsabilidades familiares se convierten en un obstáculo para la inserción y el desarrollo en el trabajo remunerado de las mujeres, y asimismo para el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida con la atención cotidiana de los hijos e hijas.

C. La identificación de los problemas públicos

La modernización del sistema de protección de la maternidad en el trabajo fue un tema central en las elecciones presidenciales del año 2009, momento en el cual todos los candidatos propusieron en sus plataformas electorales extender el postnatal maternal de tres a seis meses. En particular, fue una promesa de la campaña de los dos candidatos más prometedores: Eduardo Frei Ruiz-Tagle (Concertación de Partidos por la Democracia) y Sebastián Piñera Echeñique (Coalición por el Cambio).

La moción de ampliar el reposo postnatal de las mujeres pretendía resolver dificultades muy heterogéneas. En primer lugar, se pensaba como una solución “costo-eficiente” al creciente número de licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año, discusión que se remonta a principios de la década de 2000. Se sostenía que estos permisos eran solicitados por las madres y concedidos por los médicos para extender de manera “fraudulenta” el descanso postnatal, con financiamiento del Estado. Esto quedó posteriormente reflejado en el mensaje presidencial que acompañó el proyecto de ley de modificación del sistema de protección de la maternidad y creación del permiso postnatal parental en el año 2011: “Hoy, en promedio, las mujeres agregan diez semanas y cinco días adicionales a su postnatal mediante este permiso. Esto hace que hoy en Chile tengamos un postnatal efectivo de 5 meses y medio. Sobre las causas que dan origen a las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año, el 57% corresponde a reflujo gastroesofágico. La evidencia internacional, sin embargo, nos muestra que la incidencia de esta enfermedad es de sólo un 0,3% de los niños. (...) A pesar de todos los esfuerzos que se han puesto en tratar de disminuir este abuso, ello no ha sido posible.” (BCNC 2011: 10).

Segundo, los médicos, ampliamente representados en el Parlamento, sugerían que una extensión a seis meses del postnatal materno posibilitaría una lactancia prolongada y disminuiría la incidencia de enfermedades en los menores y, por lo tanto, también reduciría el gasto en salud (Staab Silke 2013).

También, se habían identificado otros dos problemas públicos que podían ser supuestamente resueltos con la ampliación del postnatal materno. Por una parte, Chile mostraba una intensa caída de la tasa de natalidad, alcanzando a 1,9 hijos por mujer, cifra que se encuentra por debajo de la llamada “tasa de reposición”, es decir, de lo necesario para renovar la población actual (2,1 hijos por mujer) (CASEN, 2011)⁹.

Por otro lado, preocupaba la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su vinculación con la pobreza y el desarrollo del país. “Las comparaciones internacionales indican que la tasa de participación laboral femenina en nuestro país, a pesar de su crecimiento sostenido en las últimas décadas, es aún baja. A junio de 2010 alcanzó un 45,2%, mientras que el promedio mundial alcanzó 52,8% a diciembre del 2009 y 62,8% en los países miembros de la OECD. Esta baja participación laboral explica por qué Chile ocupa la posición 112 entre 134 países del mundo en términos de oportunidades de acceso al trabajo y generación de ingreso para las mujeres, a la altura de los países más atrasados del mundo en su desarrollo económico y social. La baja participación laboral afecta más gravemente a las mujeres más vulnerables y menos educadas de nuestro país, cuya participación laboral no supera el 25%. Cerca de siete de cada 10 mujeres pertenecientes a los niveles socioeconómicos más bajos no percibe ningún tipo de ingreso, lo que le impide aportar económicamente a sus familias, romper círculos de violencia, o salir de la pobreza” (SERNAM, 2010).

En función de lo anterior, se puede señalar que la reforma del sistema de protección de la maternidad en el trabajo se orientó a enfrentar principalmente problemas de eficiencia en el funcionamiento del Estado y a resolver dificultades sociales y familiares.

⁹ Solamente se promedia la edad de las mujeres de 12 años o más que tuvieron hijos e hijas nacidos vivos.

II. Diseño y aprobación de la ley

A. El rol de los actores sociales

En el año 2010, y después de ganar las elecciones, el Presidente Sebastián Piñera convocó una Comisión Asesora Presidencial a la que denominó Mujer, Trabajo y Maternidad, para diseñar la reforma del sistema de protección de la maternidad en el trabajo. La misma estuvo integrada por 14 expertos y expertas de distintas áreas —trabajo, salud, economía, familia— y organizaciones —académicos, integrantes del mundo sindical y gremial, de institutos partidarios y organizaciones de mujeres—.

En el mandato a la Comisión se explicitaron los principales objetivos que se perseguían con la modernización de la legislación laboral de protección a la maternidad: i) desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal; ii) garantizar el mejor cuidado de los hijos e hijas; y iii) incentivar la corresponsabilidad en el cuidado y crianza para una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y las mujeres en Chile.

Las personas que formaron parte de la Comisión realizaron una extensa labor durante tres meses, que permitió obtener la información necesaria para poder comprender las necesidades particulares de las trabajadoras de las diferentes zonas, sectores y rubros del país. Este trabajo incluyó más de 125 horas de sesiones de análisis y discusión; invitaciones a exponer ante la Comisión a 48 gremios, sindicatos y otras organizaciones civiles y de expertos; además de visitas a cada una de las regiones del país con audiencias públicas en las que se escuchó a todas las organizaciones e instituciones que quisieron exponer su opinión (SERNAM, 2010).

En ese sentido, la Comisión tuvo un importante rol como agente motivador del debate social y auspició de puente entre la ciudadanía, los expertos y quienes toman las decisiones públicas. Asimismo, desempeñó un papel central al aportar una visión analítica respecto de la situación de las mujeres trabajadoras a lo largo del país y disponer de argumentos sólidos para fundamentar la necesidad de llevar adelante la iniciativa de reforma de la legislación laboral.

Entre los principales aportes del debate social, se puede mencionar la visibilidad de dos problemas públicos muy importantes que no habían sido considerados para el ingreso de la reforma

del sistema de protección a la maternidad en la agenda pública estratégica. Por una parte, la baja protección social de la maternidad y paternidad en amplios grupos de trabajadores y trabajadoras en situación de vulnerabilidad social (temporeras y trabajadores independientes) y, por otra parte, las escasas garantías de apoyo a los trabajadores masculinos para ejercer el cuidado de los hijos e hijas y atender sus responsabilidades familiares.

Así, en el proceso de formulación y negociación de la reforma, surgieron preocupaciones más allá de la duración del permiso postnatal, eje de las campañas presidenciales. Los principales argumentos de debate de los actores sociales intervinientes se centraban en cuatro ejes principales: i) la necesidad de ampliar la cobertura de los beneficios a la importante proporción de trabajadores/as independientes, con contratos atípicos o sin contrato alguno, ii) el monto del subsidio del permiso postnatal y su regresividad, iii) el grado de flexibilidad de las normas, particularmente, si era deseable que la extensión del derecho al permiso postnatal fuera irrenunciable o no, y iv) la corresponsabilidad de los padres en la crianza¹⁰.

Respecto al último punto, en la propuesta final que la Comisión Asesora Presidencial Mujer Trabajo y Maternidad entregó al Presidente de la República el 30 de julio de 2010, se destaca el reconocimiento de que para proteger la maternidad en el trabajo es necesario promover la corresponsabilidad social de los cuidados. La exhortación a promover la mayor vinculación de los padres en el cuidado de los hijos se sustentó en la comparación de la legislación internacional que permitió concluir que Chile mostraba un importante avance legislativo en lo referido a la protección de la maternidad y el cuidado infantil, que contrastaban con las escasas garantías para la promoción de la participación de los hombres en las tareas de cuidado.

Entre las disposiciones más relevantes y novedosas de las normativas laborales de protección de la maternidad en Chile se destacan las siguientes: i) el fuero materno durante el embarazo y hasta un año después de expirada la licencia de maternidad; ii) el cuidado de la salud de la mujer embarazada, que en caso de estar ocupada en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado; iii) la prohibición de la solicitud de un “test de embarazo” para el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres; y iv) la extensión de la licencia de maternidad de dieciocho semanas, una de las más prolongadas de la región e incluso entre los países desarrollados. En contraposición, los hombres tienen una licencia de paternidad de corta duración (cinco días) y a cargo del empleador y el fuero paternal rige solo en caso de fallecimiento de la madre (Lupica 2013b).

Así, entre los principales planteamientos de la Comisión se destacó la creación de un nuevo permiso posnatal parental al que podían acceder tanto las madres como los padres conforme a su acuerdo, que se iniciaba cuando terminaba el posnatal materno. Se recomendó que dicho beneficio fuera un derecho irrenunciable, de 4 semanas de duración en jornada completa (28 días) o de ocho semanas en media jornada (56 días), y que el monto del subsidio —financiado por el Estado— fuera equivalente al salario de la madre o el padre, según quien acoja el beneficio, sin tope alguno¹¹ (SERNAM 2010).

Adicionalmente, la Comisión sugirió una serie de medidas complementarias al posnatal parental entre las que destacan la reforma a la ley de sala cuna y la extensión del subsidio maternal a todas aquellas mujeres que han ejercido alguna actividad laboral acreditada durante un periodo mínimo en el año anterior a producirse el embarazo (véase el recuadro 1).

La introducción de la figura paterna como posible corresponsable del cuidado del recién nacido fue reconocida como uno de los aspectos más positivos del proyecto de reforma del sistema de protección de la maternidad en el trabajo por los distintos actores y sectores que participaron en el intenso debate social y legislativo.

¹⁰ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

¹¹ Al ser los hombres quienes tienen por lo general mayores ingresos, esto podría inducir a que fueran ellos quienes se acojan el beneficio.

Recuadro 1**Las propuestas de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad****Ampliar la cobertura de los permisos por maternidad**

Chile es uno de los países de América Latina con licencias pre y postnatales más extensas, sin embargo, una amplia proporción de mujeres trabajadoras no tiene sus cotizaciones al día o simplemente no cotiza. Aquellas que no tienen un contrato definido, que trabajan por faena o a plazo fijo o que son independientes, al momento de quedar embarazadas se encuentran fuera del sistema. Se trata de aproximadamente el 30% de las trabajadoras, principalmente concentradas en el 20% más pobre de la población. La Comisión recomendó incluir a estas mujeres como beneficiarias del régimen de protección de la maternidad en el trabajo.

Ampliar la cobertura del cuidado de los niños y niñas en salas cunas

Al momento del trabajo de la Comisión, existían dos sistemas que garantizan la provisión de sala cuna gratuita a los niños y niñas: el sistema de protección integral de la infancia Chile Crece Contigo, que contempla a los hijos e hijas de las mujeres pertenecientes al 40% más pobre (con una transición prevista hacia el 60%) y el “Artículo 203 del Código de Trabajo” que cubre a los hijos de todas las madres que trabajan en empresas con más de veinte trabajadoras mujeres^a. La Comisión propuso extender el acceso a salas cuna a los hijos de todas las trabajadoras en una modalidad de financiamiento tripartito: Estado, empresas y familias, donde el aporte de los padres fuera proporcional a su capacidad de pago.

Creación de un permiso parental

La comisión no tomó como suya la extensión del postnatal de las trabajadoras madres a seis meses sino que propuso un permiso parental de seis semanas flexibles y voluntarias, a ser tomado por el hombre o la mujer. Un grupo dentro de la Comisión impulsó cuatro semanas obligatorias de permiso. Más allá de esa diferencia, se estaba proponiendo una ampliación más reducida del postnatal y se incorporaba la extensión bajo un régimen parental.

Mantener el fuero maternal

La Comisión propuso mantener el fuero en su modalidad vigente, cualquiera fuera la extensión del postnatal. En cuanto a los contratos a plazo fijo, obra o faena, se propuso que el fuero se extinguiera con el plazo del contrato o culminara con la obra o faena que le había dado origen.

Mayor fiscalización

Para contener el supuesto abuso que existía en relación a las licencias que se otorgan a las madres por concepto de enfermedad grave del hijo menor de un año, la Comisión propuso mejorar los procesos de fiscalización.

Fuente: SERNAM 2010, Informe Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad.

^a Para más información sobre el *Chile Crece Contigo*, ver: Lupica 2012.

B. Deliberación, acuerdos políticos y proyecto de ley

El informe de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad fue considerado por el gobierno para la elaboración de un proyecto de ley que fue presentado por el Presidente de la República en el Senado el 28 de febrero de 2011. El mismo, modificaba el Sistema de Protección de la Maternidad en el trabajo y creaba un “permiso postnatal parental” de 12 semanas, que extendía el descanso de maternidad a seis meses, con un subsidio con tope de 30 UF y que podía ser utilizado por la madre y por el padre¹².

El proyecto de ley, en su artículo 1°, establecía la introducción de modificaciones al Código del Trabajo, cuyo artículo 197 bis debía ser reemplazado por el siguiente: “Durante las doce semanas siguientes inmediatas al término del periodo postnatal, existirá un permiso postnatal parental a favor de la madre; no obstante, a elección de aquella, el padre trabajador podrá hacer uso de dicho permiso a partir de la sexta semana del mismo. La mujer o el padre trabajador que se encuentre haciendo uso de este permiso

¹² La UF (Unidad de Fomento) es una unidad de cuenta utilizada en Chile que se reajusta de acuerdo a la inflación.

recibirá el subsidio mencionado en el artículo 198. La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental, no podrá exceder a la cantidad equivalente a 30 unidades de fomento, al valor que tenga ésta al último día de cada mes anterior al pago, y en la determinación de su monto se considerarán siempre las remuneraciones de la madre, independiente de quien haga uso del permiso. Este tope será también aplicable a las remuneraciones que deban entregarse a los funcionarios de la administración del Estado cuando hagan uso del permiso postnatal parental. Este subsidio se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social” (BCNC, 2011).

Por otra parte, en el artículo 201 del proyecto de ley se establecía que: “En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, también gozará de fuero laboral por un periodo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. En este caso, la duración del fuero de la madre señalado en el inciso anterior, se reducirá en el equivalente al período de fuero ejercido por el padre” (BCNC, 2011).

La redacción del proyecto de ley generó un profundo debate al interior del Parlamento. En particular, los aspectos que causaron más controversia fueron la reducción de fuero maternal, la restricción de los requerimientos de elegibilidad para las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año, la disminución del tope del subsidio de 66 UF a 30 UF para el período postnatal parental y la extensión de cobertura a trabajadoras con contratos atípicos¹³.

Uno de los momentos más complejos se produjo tras la sesión del Senado del 19 de mayo de 2011 cuando los parlamentarios de la oposición votaron por eliminar el tope de 30 UF que fijaba el mensaje del Poder Ejecutivo para que las mujeres pudieran acceder al beneficio. Como consecuencia, el gobierno decidió llevar el tema ante el Tribunal Constitucional (TC), aduciendo que durante la discusión en primer trámite del proyecto, los senadores actuaron al margen de sus atribuciones constitucionales, ya que la Carta Fundamental del país sólo concede al Presidente de la República la facultad de proponer iniciativas que involucren gasto público. La sentencia del Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la votación del Senado y el proyecto de ley pudo continuar su tramitación en la Cámara de Diputados.

El 1 de septiembre de 2011 el Poder Ejecutivo logró un acuerdo con la oposición y presentó en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados una indicación sustitutiva que permitió mantener en 66 UF el monto máximo del subsidio para el nuevo permiso postnatal parental, entre otras materias, lo que permitió destrabar la tramitación del proyecto (BCNC)¹⁴.

Respecto al tema de interés de este trabajo, fue también muy discutido el diseño de la posibilidad de los padres de acceder al postnatal parental según voluntad de la madre y estipular un subsidio para ellos sobre la base del sueldo de la madre. Se argumentaba que ambas medidas constituían fuertes desmotivaciones para los hombres, quienes, según la experiencia internacional, no toman los permisos que no son obligatorios y mucho menos si la pérdida de ingresos es significativa, ya que la pareja “pierde” menos dinero si continúa percibiendo el sueldo del varón, que por lo general es más alto que el de las mujeres.

Entre los principales actores intervinientes en el debate parlamentario sobre la reforma del Sistema de Protección de la Maternidad, merece ser destacado el movimiento de mujeres de Chile. Su rol fue clave en la conformación de la política por los aportes técnicos que realizaron —estudios, ideas y experiencias— y por el proceso de incidencia que llevaron adelante para establecer alianzas con actores políticos, sociales y académicos, así como con organismos nacionales e internacionales e incidir en el debate público y legislativo. Basta recorrer las columnas, informes, presentaciones, seminarios, exposiciones, reuniones con parlamentarios de las distintas bancadas, que desarrollaron las representantes del Observatorio Género y Equidad, Fundación Dialoga, Corporación Humanas, Corporación Domos, Comunidad Mujer, el Grupo de Mujeres de la Plaza Ñuñoa, Instituto Igualdad,

¹³ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora y Biblioteca del Congreso Nacional de Chile /BCN, ver en línea: http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/en-que-va-proyecto-postnatal-seis-meses.

¹⁴ Ver en línea: http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/postnatal-de-seis-meses-se-convierte-en-ley.

Fundación Chile 21, Fundación Friedrich Ebert, Fundación Instituto de la Mujer, Asociación Nacional de Funcionarios-ANEF, la Central Unitaria de Trabajadores-CUT y la Central Autónoma de Trabajadores-CAT, entre muchas otras.

También, fue muy importante el rol del Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM, uno de los mecanismos para el adelanto de las mujeres de la región más fortalecidos y con amplia trayectoria en la tarea de transformar las concepciones de género en una orientación igualitaria institucionalizada dentro del Estado. Al recorrido y la experiencia de la institución, se suma que en momento de la discusión de la política, el SERNAM estaba liderado por Carolina Schmidt Zaldívar, una mujer empoderada, muy cercana al Presidente de la República y que trabajó de manera conjunta con otra mujer de peso político importante, Evelyn Matthey, quien en ese tiempo era la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹⁵.

El proyecto de ley fue intensamente discutido en las dos cámaras del Congreso de la Nación entre marzo y septiembre de 2011, dentro de una retórica social y pro-familia, que particularmente enfatizó los beneficios de la propuesta para el desarrollo infantil y para la conciliación trabajo y maternidad. El mensaje presidencial que acompañó el ingreso del citado proyecto de ley consignaba que “Nuestras mujeres quieren ser madres, pero muchas veces se les dificulta poder hacerlo por el costo que ello implica y por las barreras existentes hoy, que impiden a la mayor parte de ellas poder trabajar y cuidar de buena manera a sus hijos. Es fundamental para el desarrollo de Chile que tengamos niños sanos, felices y capaces de enfrentar los desafíos que se les vienen por delante. Ello solo será posible si enfocamos nuestros esfuerzos en darles un cuidado de calidad, particularmente en la primera infancia ya que, como sabemos, nadie cuida mejor a sus hijos que sus propios padres” (BCNC 2011: 6).

Si bien hubo referencias a los posibles impactos del proyecto de ley en la igualdad de género en el mercado de trabajo y en el trabajo no remunerado y de cuidado, las mismas fueron esporádicas y se centraron en el efecto de la medida en la empleabilidad de las mujeres. Los argumentos esgrimidos con mayor frecuencia estuvieron vinculados al trabajo remunerado de las mujeres como estrategia de la superación de la pobreza, antes que a la necesidad y conveniencia de distribuir más equitativamente las tareas de cuidado entre los hombres y las mujeres hacia el interior de las familias y promover así la autonomía económica de las mujeres¹⁶.

Tras el profundo debate público y las intensas negociaciones que se produjeron entre el oficialismo y la oposición en el seno del Congreso Nacional para modificar y mejorar el proyecto de ley que envió el Poder Ejecutivo para su tramitación, el 29 de septiembre de 2011 se aprobó la ley final. Los parlamentarios del gobierno, de la oposición y los independientes coincidieron en el carácter histórico de la normativa despachada al Ejecutivo para su promulgación.

Entre los factores que facilitaron el apoyo al permiso postnatal parental, se puede mencionar la presencia en la agenda pública de los últimos veinte años de los problemas que se pretendían enfrentar con la implementación de la reforma del Sistema de Protección de la Maternidad. De modo que la discusión previa a la formulación de la política tenía antecedentes y había comprometido a diversos actores. Esta característica signa tanto el marco conceptual y político de la problematización y la propuesta, como la posterior colaboración entre los distintos actores para llevar adelante la política.

Adicionalmente, dos hechos reforzaron la problematización y aceleraron la implementación de la propuesta: por una parte, la visibilización de la escasa tasa de participación laboral de las mujeres y la presión por aumentarla en el contexto del ingreso de Chile a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE, que fue formalizado en París el 7 de mayo de 2010. Por otra parte, la resolución a los problemas de conciliación trabajo y familia de las trabajadoras mediante el creciente

¹⁵ Carolina Schmidt Zaldívar fue nombrada Ministra del Servicio Nacional de la Mujer en marzo del año 2010 por el Presidente Sebastián Piñera, quien en mayo del año 2013 la nombra Ministra de Educación, en un momento de fuerte efervescencia social. Evelyn Matthey fue diputada y senadora (1989-2011) y fue designada en enero de 2011 Ministra del Trabajo y Previsión Social por el presidente Sebastián Piñera, cargo al que renunció el 20 de julio de 2013, para asumir una candidatura presidencial para las elecciones de 2013 por el pacto Alianza.

¹⁶ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

uso de las licencias para el cuidado del hijo enfermo, en especial entre las trabajadoras afiliadas a las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), lo que ocasionaba mayores costos al fisco.

Finalmente, es preciso consignar la importancia del contexto político coyuntural en el que se gestó el cambio de la legislación. La reforma ingresa a la agenda estratégica como promesa electoral en las campañas presidenciales previas al cambio de gobierno. Una vez que la nueva coalición gobernante asume su mandato, el Presidente de la República es presionado por la ciudadanía y los partidos de la oposición para rendir cuentas del cumplimiento de sus promesas electorales. Todo ello, en un contexto de fuertes reclamos por transformaciones sociales generalizadas que produjo una particular contingencia política durante la segunda mitad del año 2011: los movimientos sociales se fortalecieron a lo largo de todo el país, en particular los movimientos estudiantiles, que toman las calles y reclaman profundas modificaciones al orden social imperante mientras la aprobación pública de la gestión del gobierno disminuía fuertemente¹⁷.

Así fue gestándose el marco normativo que respalda la política y que permite la exigencia de derechos por parte de sus destinatarios/as: la Ley N° 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. La misma, incorpora modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2003.

La ley que finalmente se aprobó modificó sustancialmente el proyecto original presentado por el gobierno. Entre los principales cambios, fueron rechazados los artículos que restringían los criterios de elegibilidad para la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, la disminución del fuero maternal y la reducción del tope del subsidio. Además, se logró extender el grupo de trabajadoras con contratos atípicos que tendrían acceso a los beneficios futuros. Se logró que el subsidio de los padres por acogerse al postnatal parental sea sobre la base de su propio sueldo, pero no se logró poner cuotas partes para los hombres y las mujeres dentro del permiso.

C. La parentalidad en el nuevo marco legal

El Permiso Postnatal Parental (PPP) en Chile y su respectivo subsidio fueron establecidos por la Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011, y forman parte del Sistema de Protección a la Maternidad contenido en el Código del Trabajo, en favor de todas las mujeres trabajadoras afiliadas al sistema previsional.

Mediante la sanción de la ley, las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo por un período total de 12 semanas a continuación del período postnatal para cuidar del hijo o hija recién nacido, siempre que el hijo/a esté vivo al momento de iniciarse el PPP¹⁸. Durante el período en que se hace uso del permiso, la trabajadora recibe un subsidio por incapacidad laboral, que es un beneficio previsional (de la Seguridad Social) que consiste en una prestación de dinero que se paga en reemplazo de la remuneración de la trabajadora dependiente del sector público o privado, o en reemplazo de la renta de la trabajadora o trabajador independiente, siempre que cumplan los requisitos que exige la ley.

Las mujeres pueden elegir si tomar el postnatal a tiempo completo por una duración total de 12 semanas o tomarlo a media jornada, en cuyo caso el tiempo se extiende a 18 semanas. Las mujeres que toman el postnatal a tiempo completo reciben un subsidio equivalente al 100% de su remuneración con un tope de 66 UF, mientras que la que lo toman a media jornada tienen derecho a un subsidio equivalente al 50% de su remuneración. El subsidio por PPP se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (FUPFySC), el que a su vez se financia exclusivamente con recursos fiscales.

¹⁷ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

¹⁸ Si existe extensión del postnatal, el permiso PPP comienza a continuación del término de la extensión (partos prematuros y múltiples).

Cuando ambos padres trabajan de manera remunerada, y a partir de la séptima semana del permiso, la madre puede traspasar parte de las semanas restantes al padre. Las semanas deben ubicarse al final del período de PPP y solo se pueden ceder semanas completas (1 semana = 7 días corridos), en la misma modalidad (a tiempo completo o media jornada) elegida por la madre. En consecuencia, si la madre decidió tomar 12 semanas del PPP a jornada completa, puede traspasar al padre hasta un máximo de 6 semanas a jornada completa, mientras que si ella decidió tomar 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas, en media jornada. El PPP es independiente de la licencia por paternidad o el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo que sigue vigente.

Para el traspaso, la madre debe manifestar su voluntad en términos formales y explícitos y el padre debe estar afecto a un sistema previsional. Cuando el padre hace uso del PPP, el subsidio se calcula sobre la base de sus propias remuneraciones y con un tope mensual de 66 UF. El padre tendrá derecho a fuero laboral por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso.

Aunque el derecho está establecido a favor de la madre y del padre, el mismo está sujeto a la voluntad de la trabajadora. Este es uno de los principales argumentos que utilizan muchas organizaciones de mujeres y de hombres para sostener que no se trata de una política diseñada para fomentar el cuidado de los padres, sino que se trata, en la práctica, de una extensión del permiso postnatal de la madre¹⁹.

De esta manera, con la sanción de la Ley N° 20.545 (2011), el Sistema de Protección de la Maternidad en Chile incluye los siguientes derechos de las madres y los padres que están ocupados en el mercado de trabajo:

- una licencia de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, pudiendo ser extendidas en caso de nacimiento prematuro o parto múltiple (*descanso maternal pre y postnatal*)²⁰, acompañado del reemplazo completo del sueldo con un tope de 66 unidades de fomento (UF) (*subsidio maternal*) a cargo fiscal²¹;
- una licencia de doce semanas en jornadas completas y dieciocho en jornadas parciales a continuación del período de licencia de maternidad posparto, derecho que puede ser compartido con el padre si ambos están insertos en el mercado de trabajo, a elección de la madre y a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ella indique (*permiso postnatal parental*);
- la protección de despido desde el inicio del embarazo hasta un año después de la licencia por maternidad (*fuero maternal*);
- una licencia remunerada para cuidar a niños menores de un año (*licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año*) a cargo fiscal y que también puede ser tomada por los padres;
- el derecho a dos porciones de tiempo durante la jornada laboral para que las madres y padres trabajadores puedan alimentar al hijo menor de dos años (*permiso de alimentación*)²²;
- el derecho a sala cuna en empresas con más de veinte trabajadoras, que es extensible a los padres cuando tienen la tuición (custodia legal) o el cuidado de los hijos e hijas.

Por su parte, los padres —incluso aquellos que se encuentren en proceso de adopción— tienen derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a, que puede utilizar desde el momento del parto en forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento (*licencia por paternidad*).

¹⁹ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

²⁰ A partir de 2000, los padres tienen derecho a descanso y subsidio en caso de fallecimiento de la madre.

²¹ Las madres adoptantes tienen los derechos de fuero, descanso y subsidio maternal.

²² Mediante la promulgación de la Ley 20.761 (julio de 2014) los padres también pueden ejercer el derecho de alimentación de sus hijos.

Cuadro 1
Sistema de protección a la maternidad en Chile
(Indicadores seleccionados)

Licencia de maternidad para la madre		Licencia de paternidad para el padre	Permiso postnatal parental (PPP)	Licencia por enfermedad grave del hijo menor (EGNM)
Licencia prenatal	Licencia postnatal		Pueden compartir madre y padre	
6 semanas	12 semanas ^a		12 semanas a tiempo completo, de las cuales las últimas 6 semanas pueden ser compartidas con el padre	Hasta que el niño cumpla un año, compatible con el PPP sólo en modalidad de jornada parcial
	18 semanas	5 días	18 semanas a jornada parcial, de las cuales las últimas 12 semanas pueden ser compartidas con el padre	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Ley N° 20.545 (2011) que modificó el Sistema de Protección de la Maternidad.

^a Puede extenderse 42 días adicionales en caso de nacimiento de niños/as prematuros o que pesen < 1.500 gramos y desde 7 días adicionales para partos múltiples.

Un avance importante que introdujo la sanción de la Ley N° 20.545 (2011) es que amplía la cobertura al extender el beneficio a trabajadoras y trabajadores atípicos, aunque la afiliación a un régimen de seguridad social sigue siendo requisito. A partir de su entrada en vigencia, pueden acceder al PPP todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia como las feriantes, comerciantes) que tengan 12 meses de afiliación previsional, estén trabajando y tengan un mínimo de seis cotizaciones en el sistema previsional en los 12 meses -continuos o no- anteriores al inicio de la licencia.

Adicionalmente, a partir del 1° de enero de 2013, las mujeres trabajadoras de los hogares pertenecientes al 60% más pobre reciben un *nuevo subsidio especial de maternidad*, aunque no tengan contrato de trabajo vigente al momento de comenzar el prenatal. Para ser elegibles, las madres tienen que cumplir con los siguientes requisitos: i) registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo; ii) registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo; y iii) haber realizado la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo, en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. No es importante si dentro de los dos años anteriores tuvo varios contratos, o si tuvo un contrato indefinido que terminó por alguna causal legal. Lo importante es que el último contrato de trabajo debió ser de plazo fijo, o por obra, servicio, o faena determinada.

Las mujeres beneficiarias del nuevo subsidio especial por maternidad tienen derecho a un subsidio por maternidad durante un total de treinta semanas: seis semanas antes del parto (prenatal), y veinticuatro semanas desde la fecha del parto (postnatal). Durante estas últimas doce semanas, las beneficiarias podrán trabajar, sin perder el subsidio, pero no pueden traspasar este subsidio al padre. El subsidio se calcula como promedio de la remuneración mensual neta obtenida durante los veinticuatro meses anteriores al embarazo (pero mínimamente será de medio salario mínimo).

Así, y por primera vez en la historia, se otorga un beneficio maternal a las mujeres que trabajan en empleos estacionales y con contratos a plazo fijo, cuya mayor dificultad es que cuando llega la temporada y están embarazadas, no son contratadas y, por lo tanto, no tienen acceso a los derechos de protección a la maternidad. Este beneficio podría alcanzar a un total de 187 mil mujeres (posibles beneficiadas), pertenecientes a todos los sectores laborales donde generalmente los contratos son por temporadas, es decir, en el mundo agrícola, en la construcción, en la industria de la pesca y en el retail, considerando un rango etario desde los 15 hasta los 45 años (SERNAM 2013)²³.

²³ Ver (en línea): <http://portal.sernam.cl/?m=sp&i=3305>.

De esta forma, las mejoras a la ley laboral de protección de la maternidad en el trabajo en Chile es una de las más generosas a nivel mundial y, a la vez, que ha ido integrando en forma gradual el concepto de la responsabilidad paterna de los cuidados. Pese a ello, la normativa no incorpora un concepto igualitario de responsabilidades familiares, en la medida que las licencias por cuidado y la ampliación del posnatal mantienen como principal titular de derechos a la trabajadora, pudiendo hacer uso de dichas garantías el trabajador solo a elección de la madre.

Asimismo, las normas señaladas se sitúan en el ámbito del trabajo remunerado pero no existe una normativa equivalente para la protección del trabajo doméstico no remunerado o de las personas que lo ejercen, para el cual no se han desarrollado hasta ahora normas de protección sobre las condiciones de horas, descanso, vacaciones, que garanticen el cuidado de su salud y la preservación de su autonomía. El reconocimiento más cercano se produjo en el marco de la reforma previsional que consagró desde 2008 el derecho a la Pensión Básica Solidaria (PBS) a las personas que no hubieran cotizado nunca en un sistema previsional, la mayor parte de las cuales son mujeres. Aunque no se trata de un derecho universal, ya que se focaliza en el 60% de la población con menores ingresos, esta medida representa por primera vez un reconocimiento al trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar. Por su parte, el bono por hijo, establecido en la misma reforma, y que beneficia a las mujeres desde los 65 años, con la excepción de las integrantes de las Fuerzas Armadas y Carabineros, representa a su vez un reconocimiento al trabajo de crianza (INDH, 2014).

III. Implementación y primeros resultados

La sanción de Ley N° 20.545 (2011) que modificó el sistema de protección a la maternidad en el trabajo y creó el postnatal parental en Chile es una acción política reciente para poder evaluar su efectividad en relación a sus objetivos generales. Pese a ello, es conveniente observar los primeros resultados de su implementación en función de su capacidad de respuesta frente al desafío de promover la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. Dicho ejercicio, puede arrojar algunas luces interesantes para orientar la acción y la toma de decisiones a futuro en este u otro país que se encuentre en proceso de promover el cuidado compartido.

De esa manera, a continuación se profundizan los que en esta investigación se consideran los principales tres logros de la implementación del Permiso Postnatal Parental (PPP): i) más tiempo para que las madres trabajadoras puedan compartir con sus hijos recién nacidos, ii) la extensión del beneficio del postnatal a las mujeres que estaban excluidas del mismo por estar en condiciones laborales no alcanzadas por la ley, y iii) la oportunidad brindada a los trabajadores masculinos para participar más activamente en el cuidado de sus hijos al momento del nacimiento.

A. Más tiempo para las trabajadoras y sus hijos

Desde la vigencia del nuevo postnatal parental en noviembre de 2011 y hasta agosto de 2014, fecha del último dato disponible al momento de redactar este documento, fueron iniciados y cobrados al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía (FUPFySC) un total de 274.264 subsidios por PPP, un promedio de 8.067 mensuales.

La región con mayor número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental es la Metropolitana, con un 50,5% del total, seguido con bastante distancia por las regiones del Biobío y Valparaíso, con un 8,9% y 8,8%, respectivamente. La distribución de los subsidios por PPP iniciados según regiones en las que se divide el país guarda directa relación con la distribución por región de la población total del país y de las mujeres cotizantes del sistema de pensiones administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones-AFP (SUSESO 2013)²⁴.

²⁴ El Sistema de AFP o de capitalización individual está vigente en Chile desde el año 1980. En él, cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos.

Cuadro 2
Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados según períodos de tiempo,
noviembre de 2011-agosto de 2014

Período	Número de subsidios por PPP iniciados	Número promedio mensual de subsidios por PPP iniciados
Noviembre-diciembre de 2011	22 315	11 158 ^a
Año 2012	90 262	7 522
Año 2013	95 964	7 997
Enero-agosto de 2014	65 723	8 215
Noviembre de 2011-agosto de 2014	274 264	8 067

Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

^a El promedio mensual de subsidios para el período noviembre 2011 - diciembre 2011 es mayor al registrado durante todo el período de estudio debido a que la Ley N° 20.545 estableció en su artículo N° 1 que las trabajadoras que hubieran terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley tendrían derecho al permiso postnatal parental por el tiempo que le restase hasta que el menor cumpliera 24 semanas de edad, lo que provocó un aumento en el número de subsidios iniciados esos meses.

La cantidad de subsidios iniciados por PPP en el período de tiempo bajo análisis aumentó, pasando de 90.262 en el año 2012 a 95.964 en el año 2013, que son los dos únicos años con información completa para los 12 meses. Adicionalmente, se observa una disminución del número de subsidios iniciados por enfermedad grave del hijo enfermo, que pasó de 263.243 casos en 2009 a 104.589 en 2013 (véase el cuadro 3). Esta tendencia es congruente con la atención de una de las preocupaciones básicas que inician el debate de la reforma del sistema de protección de la maternidad: el supuesto uso “fraudulento” de esas licencias y el consiguiente elevado costo para el fisco.

Cuadro 3
Subsidios maternos iniciados según tipo de subsidio y año, 2009-2013

Tipo de subsidio	2009	2010	2011	2012	2013
Total	434 392	438 629	421 006	380 846	392 702
Subtotal Descanso Prenatal y Postnatal	171 149	166 764	179 152	189 817	191 892
Descanso Prenatal				92 601	95 107
Descanso Postnatal				97 216	96 785
Permiso Postnatal Parental ^a			22 315	90 262	95 964
Enfermedad Grave del Niño Menor de un Año	263 243	271 865	221 751	100 767	104 589
Mujeres sin contrato de trabajo vigente ^b					257

Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Nota: Hasta el año 2011, las cifras corresponden a las estadísticas mensuales enviadas por las entidades pagadoras de subsidios. A contar del año 2012, las cifras fueron obtenidas de los archivos de respaldo de los informes financieros mensuales enviados por las entidades pagadoras de subsidios. Considera sólo la información de los subsidios maternos iniciados de cargo del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía.

^a Beneficio creado en octubre de 2011 por la Ley N° 20.545.

^b El artículo 3° de la Ley N° 20.545 creó el beneficio a contar del 1° de enero de 2013.

De acuerdo con la información de la SUSESO, el gran avance del PPP se traduce en una extensión del permiso postnatal para la madre. Del total de subsidios iniciados por PPP, la gran mayoría (98,2%) fueron utilizados en la modalidad de jornada completa y solo el 1,8% fueron adoptados en la modalidad de jornada parcial. Sacando los efectos del período transitorio o inicial del subsidio, se estima que el uso de la jornada parcial sobre el total de subsidios tenderá a ubicarse en torno al 1,3% (SUSESO 2013).

Cuadro 4
Subsidios por PPP iniciados según modalidad de extensión y períodos de tiempo,
noviembre de 2011-agosto de 2014

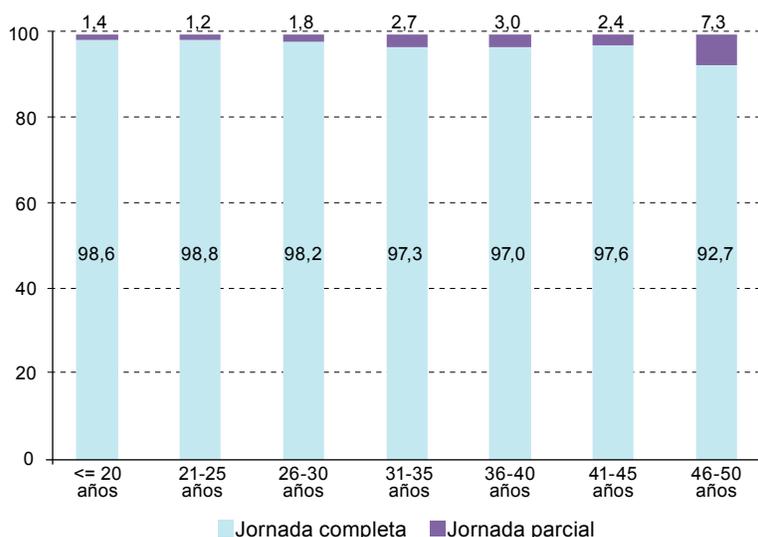
Período	Jornada completa		Jornada parcial		
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Noviembre-diciembre de 2011	20 932	93,8	1.383	6,2 ^a	
Año 2012	88 434	98,0	1.828	2,0	
Año 2013	94 774	98,8	1.190	1,2	
Enero-agosto de 2014	65 078	99,0	645	1,0	
Noviembre de 2011	Total	269 218	98,2	5.046	1,8
Agosto de 2014	Promedio mensual	7 918	98,2	148	1,8

Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

^a La tasa de uso de la jornada parcial de los meses de noviembre y diciembre de 2011 es tan elevada porque cuando se implementó la Ley se brindó la oportunidad a las trabajadoras a las que se les había terminado el período de descanso postnatal pero estaban dentro de los 84 días del nuevo permiso postnatal parental de extender en seis semanas el beneficio si optaban por la modalidad de jornada parcial, cualquiera fuera el número de días de subsidio que les restaban al momento de publicarse la Ley N° 20.545, para que pudieran estar con su hijo hasta que cumpliera 30 semanas de edad. Esta medida incentivó el uso del subsidio en la modalidad de jornada parcial en los primeros meses de vigencia de la ley.

Quienes toman con mayor frecuencia el subsidio por PPP en jornadas parciales son las trabajadoras adultas (de 46 a 50 años de edad) y con mayores rentas. Este hecho se puede explicar por dos motivos principales. En primer lugar, las trabajadoras con mayores ingresos tienen más posibilidades de contar con más opciones y apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos recién nacidos, lo que les permite reincorporarse antes a sus trabajos con mayor tranquilidad. También, es de suponer que las trabajadoras de más edad que hacen uso del PPP en jornada parcial no son madres primerizas y, por lo tanto, pueden tener armada su red de cuidado y retomar antes sus empleos. Nótese que en Chile las mujeres tienen en promedio su primer hijo a los 22,1 años de edad (CASEN, 2011).

Gráfico 1
Distribución de subsidios por PPP iniciados según rango de edad de la beneficiaria
y modalidad de extensión del permiso, noviembre de 2011-octubre de 2013
(En porcentajes)

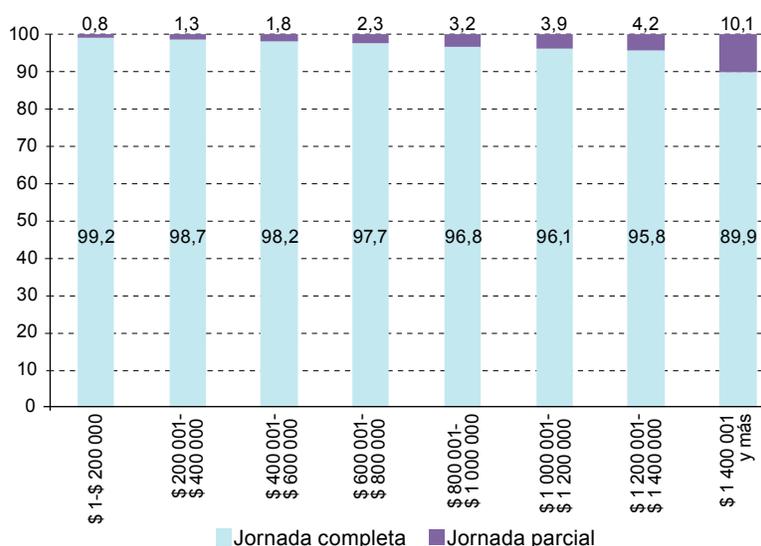


Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En segundo lugar, las mujeres con mayores rentas imponibles se ven afectadas en el cálculo del subsidio por el tope de imponibilidad existente de 66 UF, obteniendo, en muchos casos, un subsidio inferior a su remuneración neta. Entre esas mujeres, la elección del PPP parcial permite disminuir el efecto mensual de la pérdida de remuneraciones. Incluso, muchas de esas trabajadoras logran acordar con sus empleadores el complemento del pago del PPP por encima del tope correspondiente a cambio de su reincorporación a sus trabajos de manera parcial y logran percibir la totalidad de sus ingresos durante el PPP²⁵.

Pese a ello, es muy pequeña la proporción de mujeres que opta por reincorporarse parcialmente a sus labores, cualquiera sea el nivel de rentas de las trabajadoras (véase el gráfico 2).

Gráfico 2
Distribución de subsidios por PPP iniciados según tramo de renta imponible de la beneficiaria y modalidad de extensión del permiso, noviembre de 2011-octubre de 2013
(En porcentajes)



Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

B. Extensión del beneficio a más trabajadoras

El PPP es un subsidio para que las madres que trabajan en forma remunerada puedan disponer de tiempo para cuidar a sus hijos recién nacidos, con garantía del puesto de trabajo y sin perder los ingresos. En ese sentido, aunque la mayoría de las madres en Chile pertenecen a los quintiles más pobres de la distribución de los ingresos, no siempre son beneficiarias potenciales de este subsidio pues sus tasas de participación laboral son inferiores a las de las mujeres del extremo superior de la pirámide socioeconómica. Dicha diferencia, se acentúa cuando son mujeres en edad fértil o tienen hijos pequeños, en especial, por las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con las actividades laborales, principalmente entre las mujeres con menores ingresos.

²⁵ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

Cuadro 5
Distribución de las madres de niños y niñas menores de un año y tasa de participación laboral de las mujeres entre 20 y 29 años con niños/as menores de seis años, según situación socioeconómica del hogar, 2011

Quintiles de ingresos	Madres de niños y niñas menores de 1 año	Tasa de participación laboral de las mujeres entre 20 y 29 años con niños/as menores de seis años (en porcentajes)
Quintil I	79 039	35,2
Quintil II	49 905	46,3
Quintil III	45 846	57,7
Quintil IV	29 105	64,7
Quintil V	35 489	76,5
Total	239 384	-

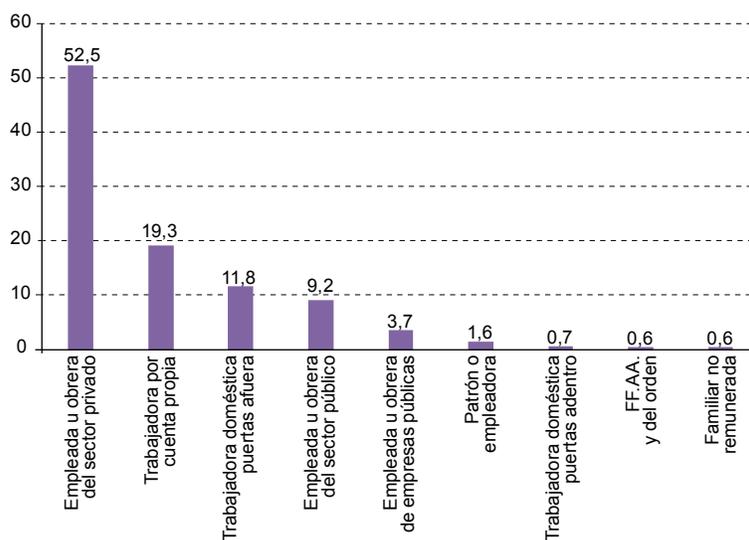
Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica - CASEN 2011, Ministerio de Desarrollo Social.

Incluso, las mujeres que participan en el mercado de trabajo no siempre son acreedoras de los derechos y beneficios que la ley laboral reconoce y otorga en su condición de trabajadoras con responsabilidades familiares, debido a las condiciones de sus trabajos o al incumplimiento de la cantidad de cotizaciones previsionales requeridas antes de la fecha de inicio de los permisos por maternidad.

En ese sentido, la implementación del PPP significó un avance de justicia de género importante, al incluir a más mujeres como potenciales beneficiarias, entre ellas, las trabajadoras independientes, que tienen un año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

Esta novedad hizo posible que el 1,7% de los subsidios fueran iniciados por mujeres con este tipo de trabajos. Nótese que la escasa proporción de trabajadoras independientes beneficiarias del PPP está relacionada con la menor proporción de este tipo de trabajadoras respecto a las que son asalariadas (véase el gráfico 3) y a que sólo el 19,4% de las empleadoras y trabajadoras por cuenta propia cotizan al sistema previsional y, por ende, pueden solicitar el PPP (CASEN, 2011).

Gráfico 3
Distribución de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, 2011
 (En porcentajes)



Fuente: Casen 2011, Ministerio de Desarrollo Social.

Sin embargo, y pese a ser un grupo reducido de mujeres, se trata de las que están en la base de la escala socioeconómica. Desde el inicio del subsidio en noviembre de 2011 y hasta octubre del año 2013, un total de 3.334 mujeres que trabajan por cuenta propia, a honorarios o como feriantes y que se encontraban trabajando al momento de entrar a su prenatal, fueron beneficiadas con el PPP. Son mujeres con empleos de menor calidad y que habitualmente quedaban al margen de las garantías de protección a la maternidad en el trabajo.

Estos hechos sugieren que la nueva ley de posnatal tuvo efectos positivos en la ampliación de la cobertura hacia las mujeres de los sectores en situación de mayor vulnerabilidad social.

Cuadro 6
Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados según calidad laboral de la trabajadora y períodos de tiempo, noviembre de 2011-octubre de 2013

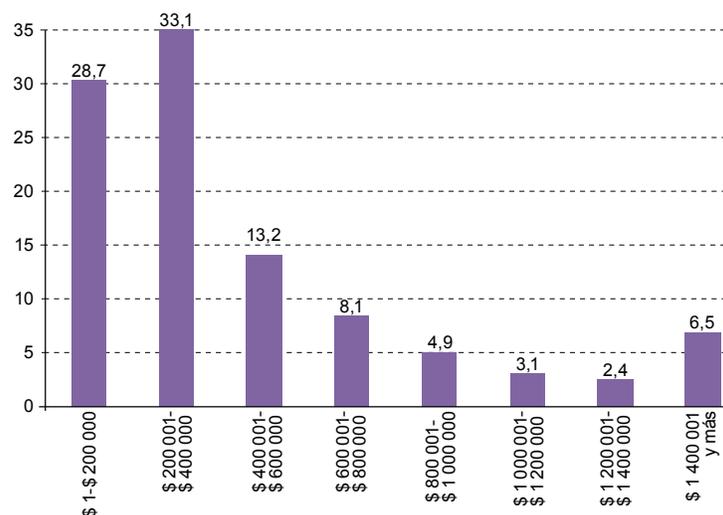
Período	Dependiente sector público	Dependiente sector privado	Independiente	Sin información ^a	Total
Noviembre-diciembre de 2011	798	19 740	214	1563	22 315
Año 2012	5 509	82 880	1 700	173	90 262
Enero de 2013-octubre de 2013	11 122	67 764	1 420	205	80 511
Total	17 429	170 384	3 334	1 939	193 086
Noviembre de 2011					
Octubre de 2013					
Porcentaje	9,0	88,2	1,7	1,0	100,0
Promedio mensual	726	7 099	139	81	8 045

Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

^a Se trata de trabajadoras que no cuentan con la información de su calidad laboral, situación que se produjo principalmente durante los primeros meses de implementación del subsidio.

Por otra parte, el 61,8% de los subsidios iniciados por PPP entre noviembre 2011 y octubre 2013 correspondieron a personas con menores rentas imponibles. Tal como se muestra en el cuadro 8, la mayoría de los subsidios iniciados por PPP corresponden a mujeres con una renta imponible hasta los \$ 400.000 mensuales, siendo el tramo de renta de \$ 200.001 a \$ 400.000 mensuales el que concentró el mayor porcentaje de subsidios iniciados (33,1%) del total. Se inician menos subsidios en los tramos de rentas más altos (de \$ 1.200.001-\$ 1.400.000), debido a la menor proporción de mujeres ocupadas que perciben ingresos sobre los \$ 1.200.000.

Gráfico 4
Distribución de subsidios por PPP iniciados según tramo de renta imponible mensual de la beneficiaria, noviembre de 2011-octubre de 2013
(En porcentajes)



Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Aunque sean menos las mujeres de altas rentas que inician el PPP respecto a las de baja renta, como el monto del subsidio es igual al ingreso laboral de la mujer beneficiada, hasta un tope máximo mensual, el financiamiento del subsidio a partir de impuestos generales convierte a este pago en una transferencia regresiva del Estado. Este problema no logró ser resuelto con el diseño del nuevo PPP cuyo objetivo es proveer los ingresos que la mujer trabajadora deja de obtener durante el período de postnatal, y, por lo tanto resulta razonable que exista una relación entre el valor del beneficio y el monto de la remuneración.

C. Oportunidad de compartir los cuidados con los padres

Uno de los principales aportes para la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres que introdujo el nuevo PPP es la posibilidad de que los hombres se acojan a la garantía de cuidado de sus hijos.

De acuerdo a estudios previos a la implementación del PPP, los padres en Chile manifestaban tener deseos y voluntad de participar más en las tareas reproductivas. Por ejemplo, la encuesta Padres del Bicentenario del SERNAM, arroja que el 73% de los padres entrevistados consideraba necesario contar con más días de permiso cuando nace un hijo (SERNAM, 2011).

Según los datos del Barómetro Mujer y Trabajo del año 2011, el 71,7% de los hombres entrevistados, trabajadores dependientes de centros urbanos de la Región Metropolitana, manifestaron estar dispuestos a aceptar algunas semanas del PPP si la madre de su hijo estuviese dispuesta a transferírselo, el 18,7% declaró que no lo haría y el 9,6% no supo o no respondió. Fueron los hombres jóvenes (de 18 a 29 años de edad) y los de niveles socioeconómicos medios altos, quienes se manifestaron más favorables a tomarlo (Comunidad Mujer, Datavoz y OIT, 2011).

Pese a estos datos estadísticos, una vez que el PPP comenzó a regir, fueron muy pocos los padres que hicieron uso del mismo. Dicha tendencia, se observa a los tres años de su implementación. Desde noviembre de 2011 y hasta agosto de 2014 solo 713 madres traspasaron semanas del PPP al padre (el 0,3% del total de los subsidios iniciados), lo que representa un promedio de 21 permisos mensuales. Estas cifras demuestran el poco uso de la opción de traspaso del PPP de la madre al padre (véase el cuadro 7).

Cuadro 7
Total y promedio mensual de subsidios por PPP iniciados y traspasados al padre
según periodos de tiempo, noviembre de 2011-agosto de 2014

Período	Número de subsidios por PPP				Número promedio mensual de subsidios por PPP			
	Iniciados		Traspasados al padre		Iniciados		Traspasados al padre	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Noviembre-diciembre de 2011	23 315	100	2	0,0	11 158 ^a	100	1	0,0
Año 2012	90 262	100	284	0,3	7 522	100	24	0,3
Año 2013	95 964	100	279	0,3	7 997	100	23	0,3
Enero-agosto de 2014	65 723	100	148	0,2	8 215	100	19	0,2
Noviembre de 2011-agosto de 2014	274 264	100	713	0,3	8 067	100	21	0,3

Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

^a El promedio mensual de subsidios para el período noviembre de 2011-diciembre de 2011 es mayor al registrado durante todo el período de estudio debido a que la Ley N° 20.545 estableció en su artículo N° 1 que las trabajadoras que hubieran terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley tendrían derecho al permiso postnatal parental por el tiempo que le restase hasta que el menor cumpliera 24 semanas de edad, lo que provocó un aumento en el número de subsidios iniciados esos meses.

Recuadro 2

Factores que influyen en el uso de los permisos parentales por parte de los hombres

De acuerdo a la experiencia de algunos países europeos y nórdicos, donde los permisos parentales llevan más años de funcionamiento, se pueden distinguir algunos factores que pueden intervenir en la decisión de los trabajadores masculinos para su acogida, tales como los que se enumeran a continuación.

El tiempo de implementación de la medida

La utilización de los PPP por parte de los hombres no es inmediata, sino que es un proceso gradual que se concreta en el mediano y largo plazo.

La complementariedad de los instrumentos de cuidado compartido

Las políticas públicas de corresponsabilidad de los cuidados no funcionan de manera aislada sino a manera de constelaciones que buscan promover ciertos esquemas en la repartición del trabajo remunerado y no remunerado entre los hombres y las mujeres. Así, la tasa de uso de los permisos o licencias parentales está vinculada a la presencia y características de otros instrumentos, recursos y servicios de cuidado y conciliación. Para comprender las tendencias de la utilización de cada uno de ellos es necesario considerar el entorno regulatorio en el que se inscriben y el modelo de sociedad que inspira el resto de las políticas públicas.

Titularidad y transferibilidad del permiso

En promedio, los hombres utilizan la parte intransferible de los permisos pero prácticamente nada de su parte transferible.

Nivel de reemplazo del salario

La experiencia comparada permite concluir que los hombres utilizan más este beneficio cuanto mayor es el ratio de reemplazo de su salario durante el permiso y hacen uso prácticamente nulo de las licencias no pagadas.

Extensión y flexibilidad

Las estadísticas muestran que los hombres disfrutan más de este beneficio cuanto mayor es la posibilidad de fraccionamiento del permiso en diferentes períodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo. Además, estos permisos se utilizan más cuando su duración no resulta excesiva, ya que así no representan un obstáculo en la reincorporación al puesto de trabajo.

Cualificación y situación en el mercado de trabajo

Los hombres toman más tiempo del permiso parental cuanto mayor es su nivel de educación, el nivel de su salario —hasta un determinado tope—, y cuanto mayor es su estabilidad en el empleo. Por lo general, los padres que trabajan en el sector público son más proclives a utilizar más las licencias parentales. Los padres usan las licencias parentales en mayor proporción cuanto mayor es el número de horas de trabajo asalariado de la madre y cuanto mayor es el nivel de educación y cualificación de su cónyuge o pareja.

Nivel de ingresos

Los padres toman menos tiempo del permiso parental si ambos cónyuges tienen salarios bajos. La probabilidad de que los padres lo tomen -y la parte que toman- es mayor entre las familias de altos ingresos. Pero los padres con ingresos superiores a cierto tope y con jornadas de trabajo muy largas hacen menor uso de estos permisos. Parte de las decisiones familiares sobre quién realiza el trabajo no remunerado están en función de los ingresos potenciales esperados por ambos. Cuanto mayor es la brecha salarial en detrimento de las mujeres, menor es el uso de los permisos parentales por parte de los hombres. En esos casos, resulta racional desde un punto de vista económico que sean las mujeres las que en mayor medida ejecuten el derecho de parentalidad.

Apoyo desde los empleadores y las unidades productivas

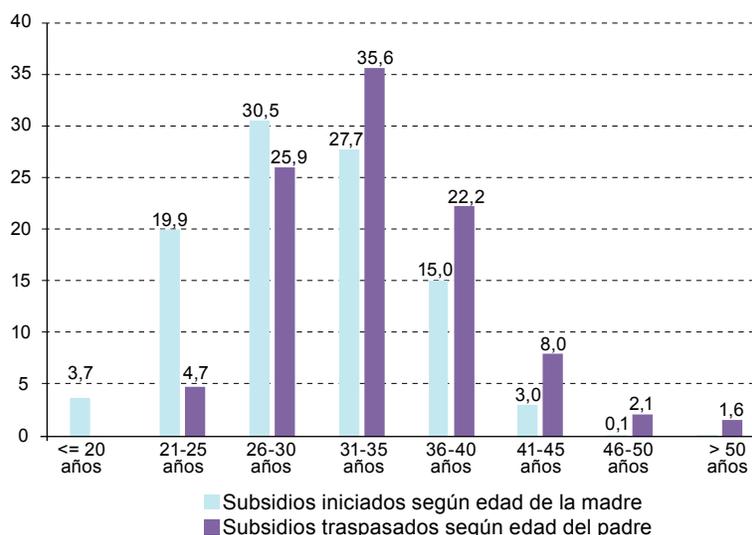
Los permisos parentales se utilizan más cuantas más medidas se implementen para preservar la empleabilidad de las personas trabajadoras en licencia, como las políticas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo, por ejemplo. Resulta necesario entonces propiciar un cambio en la cultura laboral, que todavía “castiga” a las madres y los padres que toman permisos extensos para el cuidado de su familia.

Estímulos para la utilización del PPP por parte de los hombres

La tasa de uso de los permisos parentales se correlaciona positivamente con la implementación de estímulos para la promoción de su utilización. En este sentido, es clave el compromiso gubernamental con la instalación del cuidado como una responsabilidad pública, la incorporación de los hombres desde las etapas iniciales de la identificación del problema y el diseño de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, y la consideración del papel de los medios de comunicación y la educación en el proceso de socialización de los roles de género.

Fuente: Lupica, 2013a.

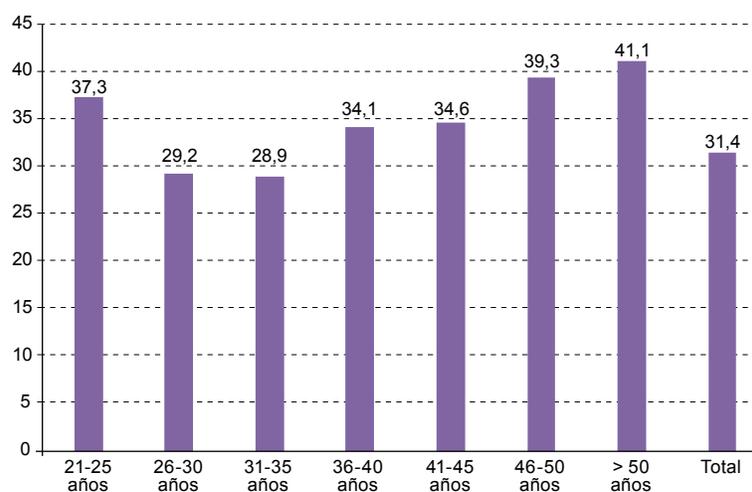
Gráfico 5
Distribución de subsidios por PPP iniciados según rango de edad de la madre y distribución de subsidios traspasados al padre según su edad, noviembre de 2011-octubre de 2013
(En porcentajes)



Fuente: Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En promedio, las madres que inician el subsidio son más jóvenes que los padres que los toman. Los padres que hacen uso del PPP en mayor medida son los que tienen entre 31 y 35 años, pero también, son los que toman una menor cantidad de días de licencia. En promedio, las madres traspasan a los padres un total de 31,4 días del PPP (4,4 semanas), tiempo que, en general, tiende a aumentar con la edad de los padres (gráficos 5 y 6).

Gráfico 6
Número promedio de días de subsidio pagados por PPP traspasados al padre según rango de edad del padre, noviembre de 2011-octubre de 2013



Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si se observa el porcentaje de uso del traspaso en comparación con el total de subsidios iniciados por tramo de renta imponible, se concluye que las madres traspasan parte del PPP en mayor medida a los padres cuyas rentas imponibles son superiores a los \$1.200.000 (0,88%), mientras que en los primeros tramos de renta el traspaso es muy bajo (0,03% y 0,15%) (véase el cuadro 8).

Cuadro 8
Subsidios por PPP iniciados según tramos de renta imponible de la madre y subsidios por PPP traspasados al padre según tramo de renta imponible del padre, noviembre de 2011-octubre de 2013

Renta imponible	Número de subsidios iniciados según tramos de renta imponible de la madre	Número de subsidios traspasados según tramo de renta imponible del padre	Número de subsidios traspasados/Número de subsidios iniciados
\$ 1 - \$ 200 000	55 472	17	0,03
\$ 200 001 - \$ 400 000	63 942	95	0,15
\$ 400 001 - \$ 600 000	25 558	106	0,41
\$ 600 001 - \$ 800 000	15 654	60	0,38
\$ 800 001 - \$ 1 000 000	9 392	50	0,53
\$ 1 000 001 - \$ 1 200 000	6 047	36	0,60
\$ 1 200 001 - \$ 1 400 000	4 549	40	0,88
\$ 1 400 001 y más	12 472	110	0,88
Total	193 086	514	0,27

Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Otro dato que permite inferir quienes son los padres a quienes se traspasa parte de días del PPP es el tipo de entidad pagadora del subsidio. Según los datos de la SUSESO, la entidad pagadora de los padres a quienes se les traspasa días del PPP se concentran fundamentalmente en las Instituciones de Salud Previsional-ISAPRES, que concentran en promedio el 74,6% del total de subsidios traspasados durante todo el periodo de estudio. Le siguen las Cajas de Compensación de Asignación Familiar-CCAF (23,1% del total) y muy pocos casos la Subsecretaría de Salud Pública (2,2% del total)²⁶ (véase el cuadro 9).

Cuadro 9
Subsidios por PPP traspasados al padre según entidad pagadora del subsidio, noviembre de 2011-agosto de 2014

Período	Subsecretaría de Salud Pública	CCAF	ISAPRES	Total
Noviembre-diciembre de 2011	0	0	2	2
Año 2012	4	56	224	284
Año 2013	5	80	194	279
Enero-agosto de 2014	7	29	112	148
Noviembre de 2011	Total	165	532	713
Agosto de 2014	Promedio mensual	5	16	21

Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Prácticamente la totalidad (95,7%) de los traspasos del PPP al padre son utilizados en jornadas completas (cuadro 10). Sin embargo, se debe considerar que debido al bajo número de permisos traspasados este resultado puede sufrir grandes variaciones en caso de aumentar el número de subsidios utilizados por los padres (SUSESO 2013).

²⁶ La Subsecretaría de Salud Pública realiza el pago de los subsidios que otorgan las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de salud afiliadas al Fondo Nacional de Salud (FONASA) no afiliadas a las CCAF. Las CCAF realizan el pago de los subsidios a sus afiliados y no afiliados a las ISAPRES. Las ISAPRES realizan el pago del subsidio a sus afiliados.

Cuadro 10
Subsidios por PPP traspasados al padre según modalidad de extensión,
noviembre de 2011-agosto de 2014

Período	Jornada completa		Jornada parcial	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Noviembre-diciembre de 2011	1	50,0	1	50,0
Año 2012	275	96,8	9	3,2
Año 2013	269	96,4	10	3,6
Enero-agosto de 2014	137	92,6	11	7,4
Noviembre de 2011	Total	682	31	4,3
Agosto de 2014	Promedio mensual	20,1	0,9	4,3

Fuente: Estadísticas mensuales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

Entre las razones que contribuyen a explicar el escaso uso del PPP por los padres, se pueden distinguir dos grandes grupos: las barreras culturales y sociales al cuidado compartido y algunos aspectos del diseño del permiso.

En relación a la primera dificultad, las expectativas culturales sobre la participación masculina en el cuidado de los hijos cumplen un rol muy importante. De acuerdo a los datos del Barómetro Mujer y Trabajo (2011), el 54,4% de las mujeres entrevistadas antes de implementarse el PPP (54,4%) manifestaban disponibilidad a compartir parte del PPP con el padre de su hijo, el 40,3% sostuvo que no lo haría y 5,3% manifestó no saber o no respondió. Esto significa, que solo una de cada dos madres mostraba voluntad de compartir el cuidado de su hijo recién nacido con el padre²⁷.

En relación con las actitudes de los hombres, el resultado del estudio cuantitativo IMAGES (2011) revela que el 76,6% de los hombres entrevistados antes de la implementación del PPP no se tomaron la licencia de paternidad (5 días), solo un 20,6% señaló haber tomado una licencia pagada (derecho garantizado por normativa laboral a los trabajadores con contrato) y un 2,6% declaró haber tomado una licencia no pagada. En cuanto a las principales razones que entregaron los hombres para no haber tomado el permiso postnatal, se observa que cerca de la mitad señaló que el trabajo no se lo permitió (51,9%), mientras que un 13,9% manifestó que no tenía condiciones económicas para hacerlo y un 10,2% señaló que simplemente no quiso tomarse el permiso.

A la luz de estos resultados, era factible predecir que el uso del PPP por parte de los hombres no sería masivo.

A las visiones culturales tradicionales sobre quién debe encargarse de la atención y crianza los hijos pequeños, se suma la realidad del contexto socio laboral actual en Chile, caracterizado por extensas jornadas laborales, el miedo a perder el trabajo y el elevado nivel de endeudamiento de las familias, lo que también representa un obstáculo importante para la mayor participación masculina en los cuidados²⁸.

Por otra parte, y en relación al diseño del PPP, éste fue concebido como una nueva licencia para las madres, quienes pueden cederla en parte y de manera voluntaria a los padres para el cuidado de sus hijos. De acuerdo con la experiencia internacional, una de las características que contribuye a que la tasa de uso

²⁷ Encuesta cara a cara a 745 mujeres y 300 hombres, de 18 años y más, residentes en las 34 comunas del Gran Santiago, que son trabajadoras y trabajadores dependientes (excluyendo el trabajo doméstico remunerado), realizadas entre el 7 de marzo y el 10 de abril de 2011.

²⁸ De acuerdo a cálculos estimados desde la Fundación Sol, entre el 25% y el 30% de las familias chilenas está sobre endeudada, proporción superior al endeudamiento familiar de los países de ingresos medios. Según la Encuesta Financiera de los Hogares (EFH) del Banco Central de Chile, Resultados 2011-2012, el 63,8% de los hogares tiene una deuda. La VII Encuesta de Presupuestos Familiares del INE del 2013 señala que más del 60% de los hogares está endeudado, es decir, que sus gastos mensuales son superiores a los ingresos mensuales.

de los permisos parentales sea más igualitaria entre hombres y mujeres es el criterio de intransferibilidad o cuota parte de los permisos para hombres y mujeres, ya que los padres por lo general toman el tiempo de uso exclusivo dentro de la licencia parental.

Adicionalmente, se produce una superposición del PPP con el tiempo recomendado de lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida por la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). De esta manera, los mensajes a las madres pueden resultar contradictorios: se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida del niño y, por otra parte, se pretende que ella ceda parte de esos días al padre de su hijo²⁹.

Por otra parte, la tasa de uso de los permisos parentales está vinculada a la presencia o ausencia de otros instrumentos, recursos y servicios de cuidado y conciliación. Por tanto, es importante analizar las posibilidades y el funcionamiento integral de las licencias de maternidad, paternidad, parentalidad, por cuidado del hijo menor de un año grave y los servicios de cuidado como parte de un sistema de políticas de armonización favorables a las familias. En ese sentido también resulta paradójico promover el cuidado compartido desde el PPP pero excluir a los trabajadores masculinos de otros beneficios para el cuidado en el trabajo como la garantía de salas cuna.

Por ese motivo, el análisis que se está llevando a cabo en el seno de la actual Comisión Mujer y Trabajo para la reforma al artículo 203 del Código del Trabajo que otorga el beneficio de los centros de cuidado exclusivamente a las mujeres que laboran en empresas con más de 20 trabajadoras, es muy auspicioso³⁰.

²⁹ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

³⁰ Comisión Mujer y Trabajo. Ver (en línea) <http://www.emol.com/noticias/nacional/2014/05/27/662253/gobierno-y-mesa-mujer-y-trabajo.html>.

IV. Reflexiones finales

El establecimiento del permiso postnatal parental ha proporcionado un instrumento jurídico que alienta a los hombres a participar más activamente en el cuidado de sus hijos recién nacidos, constituye una medida fundamental para avanzar en el cambio de actitudes y comportamientos sociales favorables a la igualdad y para conseguir una repartición más justa de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres. Por lo tanto, el PPP constituye una de las principales innovaciones de la normativa laboral de corresponsabilidad de los cuidados desde un enfoque de parentalidad en América Latina (Lupica, 2012).

Uno de los grandes méritos de la nueva legislación, es el abordaje integral del trabajo total —remunerado y no remunerado—, lo que se considera un requisito indispensable para cualquier política que se diseñe con el objetivo de promover la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres.

No obstante este importante logro, las cifras de traspaso de PPP de las madres a los padres en Chile son claramente insuficientes en términos de facilitar una mayor corresponsabilidad del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres así como el ejercicio efectivo de una paternidad más cotidiana.

En ese sentido, uno de los desafíos que se deben afrontar es la implementación de estímulos para transformar la actitud de las mujeres y los hombres respecto a las responsabilidades del cuidado de sus hijos, tal como se desprende de las lecciones aprendidas por los países que llevan más años en implementar permisos parentales (véase el recuadro 2).

Pero para un cambio cultural efectivo, no sólo basta con implementar políticas de sensibilización y comunicación, también hay trabajo pendiente desde la infraestructura urbana, por ejemplo, para incorporar a los padres en el cuidado de sus hijos. Basta señalar que en Chile son excepcionales los baños públicos para hombres con cambiadores para los niños pequeños. Asimismo, es importante transversalizar el enfoque de parentalidad en el conjunto de las políticas públicas, tales como el sistema de protección social a la infancia Chile Crece Contigo, política que provoca el encuentro y el diálogo del Estado y las familias chilenas, en particular en los hospitales públicos. Muchos padres acompañan a las madres a los controles prenatales, constituyendo ese es un buen momento para trabajar con ellos³¹.

³¹ Entrevistas con informantes clave realizadas por la autora.

Contribuiría al perfeccionamiento del PPP, la realización de un estudio en profundidad para conocer las características sociodemográficas, educativas y laborales de las madres y los padres que han compartido el PPP y aquellos que no lo han hecho. Es interesante averiguar su opinión respecto del nuevo permiso y cuáles son los beneficios percibidos por quienes han transitado la experiencia de compartir parte del permiso, como los reparos o dificultades para hacerlo, entre otros³².

Si la proporción de hombres que usan el PPP continúa siendo escasa en el tiempo, el mismo se habrá convertido en la práctica en una extensión del permiso postnatal para las mujeres. En ese caso, es importante analizar su efecto en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en su autonomía económica.

Si bien el PPP no es el único determinante de la tasa de participación laboral femenina, constituye un factor más de influencia. A priori, la teoría económica sugiere que la extensión del posnatal produce un aumento en la oferta de trabajadoras en edad fértil, ya que éstas perciben una mayor facilidad para compatibilizar trabajo y familia. También podría provocar una menor demanda por las mismas, ya que para los empleadores disminuye el atractivo de contratar mujeres, producto de los costos de reemplazo, lo que se acrecienta con los niveles de responsabilidad en el trabajo. El aumento en la oferta y la disminución en la demanda de trabajadoras se podría traducir en la disminución de los salarios pagados a las mujeres. Sin embargo, esto no sería de todo factible en Chile debido a la existencia del salario mínimo y el escaso nivel de los salarios que recibe la mayoría de las mujeres ocupadas. Por lo tanto, el efecto teórico que produciría la extensión del PPP entre las mujeres sería un aumento en el número de desempleadas y posiblemente del grupo considerado en las estadísticas como “inactivas”, en particular, de mujeres en edad fértil.

De ser así, es probable que un grupo de mujeres que quieren trabajar y no tener hijos se vea perjudicada por la posible mayor reticencia a su contratación por parte de los empleadores. Pero para las mujeres mayores y los hombres se podría producir un aumento en la demanda por su trabajo y, por lo tanto, es esperable un incremento en sus salarios y empleo. Asimismo, habría que analizar cuál es el impacto del aumento de las garantías de las mujeres en su rol de madres en la proporción de mujeres que se desempeñan como trabajadoras en la informalidad.

Estos cálculos no son sencillos, entre otras razones, por la escasa participación laboral de las mujeres, especialmente de las de menores ingresos, y por la relevancia que puede tener la estacionalidad en los resultados en el mercado laboral, como ocurre con el trabajo agrícola.

Pero no solo es importante considerar el efecto neto en el bienestar de las mujeres, los niños, sus familias y la sociedad, sino también sopesar quiénes soportan los costos y quiénes reciben los beneficios del PPP. En ese sentido, es recomendable analizar la progresividad de los ingresos que entrega el PPP. Si bien los nacimientos se concentran en las mujeres de menores ingresos, las mujeres elegibles para recibir el subsidio son las que se encuentran en los sectores de mayores ingresos, lo que daría pie a pensar que se trata de un subsidio regresivo. Como una forma de enfrentar esta situación, se impulsaron dos programas en el país: el subsidio al empleo femenino y la extensión del posnatal a las mujeres cesantes que hayan tenido contrato a plazo³³. La primera puede lograr corregir el desincentivo relativo a contratar mujeres en edad fértil respecto de los hombres, mientras que la segunda se hace cargo del grupo de los desempleados, grupo que se concentra especialmente en sectores de menores ingresos, más aún si se considera que se trata de desempleados que tenían contrato de trabajo y que, por requisito del subsidio, pertenecen a los dos quintiles de menores ingresos. Es de esperar que ambas políticas mejoren la situación laboral de las mujeres más vulnerables y corrijan, en parte, la regresividad del posnatal. Sin embargo, todavía es muy pronto para conocer sus efectos en el mercado laboral.

Complementario a este análisis, se deben considerar los efectos del PPP en la disminución del salario de trabajadoras con mayores remuneraciones. Debido al diseño de la política, que impone un tope

³² Existe un antecedente de un estudio que realizó el SERNAM en el año 2012, en el cual nueve de cada diez madres entrevistadas (89,8%) expresó que el postnatal es un avance para el país y ocho de cada diez (83,5%) piensan que los padres participarán más de la crianza de los hijo/as a partir de su sanción. Por otra parte, tres cuartas partes de las madres (75,1%) piensan que más mujeres se incorporarán al trabajo y que disminuirán las licencias por enfermedad (SERNAM 2012).

³³ Subsidio: <http://www.bonotrabajomujer.cl/el-bono/> y extensión postnatal: <http://portal.sernam.cl/?m=columna&i=26>.

al ingreso de las trabajadoras, las mujeres con mayores ingresos reciben un subsidio de menor cuantía que sus ingresos habituales durante el tiempo del PPP. Estas mujeres se ven obligadas a pagar una prima o impuesto a su maternidad que -de ser voluntario- muy probablemente no lo harían.

De esta forma, es loable concluir que con la creación del permiso postnatal parental en Chile se logró establecer un instrumento legal que posibilita el mayor involucramiento de los hombres en el cuidado de sus hijos, lo que constituye un progreso fundamental para el cambio cultural necesario a favor del cuidado compartido. A partir de ello, es recomendable fortalecer las acciones de difusión de la nueva ley y la promoción de la adopción del postnatal parental por parte de los padres.

La legislación laboral referida al cuidado infantil y la conciliación entre la vida laboral y familiar son una herramienta privilegiada para alterar o reforzar la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, modificar las pautas socioculturales requiere un esfuerzo adicional: mientras se mantenga la idea de que el cuidado no es un derecho de ciudadanía y, por lo tanto, el Estado y la sociedad no se comprometan con su atención a través de la corresponsabilidad y desde un enfoque de parentalidad, este tipo de actividad continuará siendo subvalorizada y asumida por los grupos que tradicionalmente se han hecho cargo de ella.

Bibliografía

- Aguayo Francisco, Correa Pablo y Cristi Pablo (2011). Encuesta IMAGES Chile. Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género. Santiago: Cultura Salud/EME.
- Aguayo Francisco (2010). Políticas de paternidad: promoviendo la participación de los hombres en la paternidad para reducir inequidades de género. Resumen Ejecutivo preparado por EME y Cultura Salud para la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad. Santiago de Chile, junio.
- Arriagada Irma (2010). La crisis de los cuidados en Chile. Revista de Ciencias Sociales. Uso del tiempo, cuidados y bienestar. Desafíos de Uruguay y la región. Año XXIII, N° 27. Uruguay, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.
- Batthyány, Dighiero Karina (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. Serie Asuntos de Género N° 124. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. Santiago de Chile.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile-BCNC (2011). Historia de la Ley N° 20.545. Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso del Postnatal Parental. D. Oficial de 17 de octubre, 2011. Santiago de Chile.
- Casas Lidia y Valenzuela Ester (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. Revista de derecho (Valdivia), Vol. XXV-N° 1-Julio 2012. Páginas 77-101.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2015). Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- ____ (2014). Benavente María Cristina y Valdés Alejandra: Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- ____ (2013). Calderón Magaña Coral (Coord.). Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- ____ (2012): El Estado frente a la autonomía de las mujeres. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- ____ (2011). Batthyány Dighiero Karina y Montaña Sonia (Coord.): Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- ____ (2010a): Panorama Social de América Latina 2009. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- ____ (2010b): ¿Qué Estado para qué igualdad? Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.

- Comunidad Mujer, DataVoz y OIT (2011). Barómetro Mujer y Trabajo. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo/Departamento de Estudios. Aporte al Debate N° 25 (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Investigadora: Verónica Riquelme Giagnoni. Santiago de Chile.
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional-CASEN (2011). Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile. Santiago de Chile.
- Giagnoni Verónica (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile. Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos-INDH (2014): Situación de los Derechos Humanos en Chile. Informe Anual 2014. Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Subsecretaría General de la Presidencia. Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas-INE (2014). Compendio Estadístico 2014. Santiago de Chile.
- _____. INE (2009). Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago. Recuperado el 11 de septiembre de 2014, de www.ine.cl: http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2008/mayo/pdf/presentacion300508.pdf.
- Lupica Carina (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Serie Asuntos de Género. N° 125. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. Santiago de Chile.
- _____. (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social en Argentina. Documento de trabajo N° 5. Organización Internacional del Trabajo-OIT. Buenos Aires, Argentina.
- _____. (2013a). Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. Organización Internacional del Trabajo-OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD. Santiago de Chile.
- _____. (2013b). El cuidado compartido en la legislación laboral: Aportes para un debate en Argentina sobre la base de la experiencia reciente del postnatal parental en Chile. Newsletter del Observatorio N° 62. Fundación Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, Argentina.
- _____. (2012): Countries cases studies: “Chile” and “Paraguay”. In working paper 2/2012: “Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (N° 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (N° 156): A comparative study”, by Adrienne Cruz. Bureau for Gender Equality, International Labour Office- ILO, Geneva.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2010). Desarrollo humano en Chile 2010. Género: los desafíos de la igualdad. Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Provoste Fernández Patricia (2012). Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. Serie Mujer y Desarrollo N° 120. División de Asuntos de Género, CEPAL. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM (2012). Estudio sobre las principales preocupaciones y anhelos de las madres de hoy en Chile. Informe final de resultados. Departamento de Estudios y Capacitación y Demoscópica. Santiago de Chile, agosto. Santiago de Chile.
- _____. (2011). Estudio de los padres. Participación en la crianza de los hijos. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago de Chile.
- _____. (2010). Informe Final de la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad. Santiago de Chile.
- _____. (2009). Valorización del Trabajo Doméstico No Remunerado (Encuesta de Uso del Tiempo). Documento de Trabajo N° 111. Santiago de Chile.
- Staab Silke (2013). Nuevas políticas de cuidado en Chile: expansión del cuidado infantil (2006-2010) y reforma de la licencia por maternidad (2011). En: Pautassi Laura y Zibecchi Carla (coord.): Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Colección Derechos Sociales y Políticas Públicas. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y Editorial Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- Superintendencia de Seguridad Social-SUSESO (2013). Subsidio por Permiso Postnatal Parental a dos años de su creación. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile. Santiago de Chile.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Asuntos de Género

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

126. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile (LC/L.3989), 2015.
125. Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres (LC/L.3977), 2015.
124. Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales (LC/L.3958), 2015.
123. El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género: análisis comparativo sobre el cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay (LC/L.3687), 2013.
122. Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro (LC/L.3678), 2013.
121. Las relaciones de género entre la población rural de Ecuador, Guatemala y México (LC/L.3561), 2012.
120. Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas (LC/L.3560), 2012.
119. La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas (LC/L.3557), 2012.
118. Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010) (LC/L.3531), 2012.
117. La población uruguaya y el cuidado: persistencias de un mandato de género. Encuesta nacional sobre representaciones sociales del cuidado: principales resultados (LC/L.3530), 2012.
116. Protección social y trabajo no remunerado: redistribución de las responsabilidades y tareas del cuidado. Estudio de caso Costa Rica (LC/L.3519), 2012.
115. Protección social y trabajo no remunerado: redistribución de las responsabilidades y tareas del cuidado. Estudio de caso Ecuador (LC/L.3518), 2012.
114. Inventario de la información estadística, indicadores y explotación de fuentes sobre etnia, raza y género en los países de América Latina y el Caribe (LC/L.3441), 2012.
113. Enquêtes auprès des ménages en Haïti et perspective de genre (1999-2005) (LC/L.3442), 2012.
112. Cuidado y subjetividad: una mirada a la atención domiciliaria (LC/L.3417), 2012.
111. Medición de los ingresos monetarios individuales: una mirada desde la perspectiva de género (LC/L.3440), 2012.
110. Una mirada analítica a la legislación sobre interrupción del embarazo en países de Iberoamérica y el Caribe (LC/L.3417), 2011.
109. Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género: ¿por dónde anda América Latina? (LC/L.3416), 2011.
108. La paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región (LC/L.3407), 2011.
107. Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad (LC/L.3298-P), N° de venta: S.11.II.G.19, 2011.
106. Honduras: una aproximación a la situación de las mujeres a través del análisis de los indicadores de género (LC/L.3283-P), N° de venta: S.11.II.G.8, 2011.
105. Agendas legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe (LC/L.3234-P), N° de venta: S.10.II.G.36, 2010.

ASUNTOS DE GÉNERO

ASUNTOS DE GÉNERO

ASUNTOS DE GÉNERO



COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN
www.cepal.org