



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Permiso postnatal parental. Igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.**

YURY ANDREA HEREDIA NOVOA

Actividad formativa equivalente a tesis para optar al grado de Magíster en  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

PROFESORA GUÍA:  
MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE

Santiago de Chile 2021

## INDICE

1. Introducción .....	4
2. Planteamiento del problema complejo que guiará la investigación .....	6
3. Objetivos .....	6
3.1. Objetivos Generales .....	6
3.2. Objetivos específicos .....	6
4. Justificación / Marco teórico.....	7
5. La igualdad de trato .....	11
5.1. La importancia de la CEDAW en las normas legales de los Estados miembros... 13	
5.2. El principio de igualdad y no discriminación en la Constitución Política .....	16
5.3. Normas de rango legal en Chile .....	16
5.3.1. Otras Leyes antidiscriminación .....	18
5.4. Institucionalidad contra la discriminación .....	20
6. Permiso Postnatal parental e igualdad de trato. Legislación Nacional .....	21
6.1. Objetivos de la Ley.....	23
6.2. Permiso Postnatal Parental. Beneficios Económicos.....	24
6.3. Análisis Del Caso Nacional Aplicación Práctica. ....	25
7. Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Regulación Internacional. ....	30
7.1. Modelo de estudio Internacional Comparado.....	34
7.1.1. El caso de Noruega .....	34
7.1.2. El caso de Suecia .....	35
7.1.3. El caso de Islandia .....	35
7.1.4. El caso de Portugal .....	35
7.1.5. El caso de España .....	36
7.2. O.I.T. ....	37
8. Mujeres en el mundo laboral Chileno .....	40
9. Impacto Covid – 19 .....	42
10. Vías de Solución del problema que se explorarán .....	47

11. Conclusiones .....	48
12. Bibliografía .....	51

## 1. INTRODUCCIÓN

El acelerado cambio en la demografía de los países latinoamericanos y europeos ha generado una gran preocupación no sólo en el ámbito económico sino también en el social, lo que me lleva a la revisión de las principales normativas chilenas, que, a la luz de los mandatos internacionales, pretenden apoyar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Venturosamente hoy en día es indiscutible la relevancia del trabajo como instrumento de desarrollo de la personalidad de los individuos y se ha convertido en un derecho de las personas cuyo ejercicio debe garantizarse por los Poderes Públicos. Y es que, inmersos en pleno siglo XXI, la sociedad no ha alcanzado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a pesar de que las Organizaciones Internacionales reconocen el problema y son conscientes de la necesidad de que desaparezca toda discriminación por razón de sexo y/o género en el ámbito laboral, político, social, económico, entre otros.

Las políticas públicas en Chile han venido legislando sobre una compleja realidad social sin derribar aquellos obstáculos que impiden a las mujeres situarse en igualdad de posición que los hombres frente al derecho del trabajo, argumentando una serie de diferencias “naturales” que no cuestionan la posición de inferioridad de la mujer en la sociedad y legitiman la diferencia que impone la norma de género<sup>1</sup>. El caso más emblemático de este tipo de políticas es el Permiso Postnatal Parental, implantado a fines de 2011 mediante la Ley N° 20.545.

---

<sup>1</sup> La equidad de género como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, raza, generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia”

En breve resumen, esta política amplió el derecho que tenía la madre trabajadora de doce semanas obligatorias a otras doce de jornada completa o alternativamente dieciocho de media jornada, periodo en el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo corresponderá a la remuneración percibida por la madre. Sin embargo, la mayor innovación es que si ambos padres son trabajadores, el padre, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la madre indique.

La facultad de traspaso se creó buscando la concretización de variados ideales, como la igualdad de género, menor discriminación a la mujer y corresponsabilidad parental promoviendo la eliminación de todos los estereotipos de crianza tradicionalmente radicados de manera exclusiva en las madres, entre otros.

En este contexto surge el hecho en que las mujeres siguen especializadas en los trabajos de cuidados, tanto en el ámbito remunerado como no remunerado, lo que condiciona su autonomía, y las posibilidades de inclusión en los distintos mercados, esto ha permitido en cierto sentido liberar a los hombres de la prestación de cuidados, construyendo modelos de comportamiento supuestamente universales como el “hombre proveedor”, hombre inmerso en la vida pública, laboral y política, separando el espacio de trabajo respecto del espacio del cuidado de las relaciones familiares.

Según los estudios recientes de la OCDE, las mujeres se han visto más perjudicadas por la pandemia COVID-19 por la que estamos pasando actualmente, la carga desproporcionada del cuidado infantil no remunerado recae sobre las mujeres con mayor riesgo de perder sus empleos.

Este trabajo tiene como objetivo examinar si dentro de la legislación chilena hay contravenciones a las normas que la CEDAW, convenios de la OIT, e instrumentos técnicos de la OEA, PNUD y OCDE, contienen en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres u otros instrumentos internacionales y como modelo posible de estudio el caso español.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE GUIARÁ LA INVESTIGACIÓN**

Identificar si dentro de la legislación chilena hay incumplimientos a los compromisos internacionales en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relacionado con el permiso postnatal parental.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. OBJETIVOS GENERALES**

El presente trabajo tiene como objetivo buscar y proponer alternativas de solución a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que impide el cumplimiento cabal de la legislación vigente y que hace inertes los esfuerzos realizados por el legislador en el sentido de acrecentar la protección de la mujer trabajadora en lo relacionado con el permiso postnatal parental, evidenciando las contravenciones a las normas internacionales.

### **3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Analizar el actual otorgamiento del permiso parental, requisitos, beneficios, igualdad entre los padres y casos especiales en la Legislación Nacional.

2. Comparar los instrumentos jurídicos internacionales y que se distinguen entre convenios y recomendaciones de la OIT (Convenios Nos. 03 de 1919, 103 de 1952, 156 de 1981 y 183 del 2000; Recomendaciones Nos. 95 de 1952, 165 de 1985 y 191 del 2000) y tratados como el “Convenio sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer – CEDAW”., entre otras directrices técnicas de organismos internacionales

relevantes y así proceder a sistematizar la evolución y progresividad de la igualdad de trato entre hombres y mujeres por cada Organización.

3. Profundizar cómo se han plasmado dichas normas en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales seleccionados en nuestro trabajo para intentar vislumbrar los motivos por los que de facto no se ha logrado una equiparación efectiva entre ambos sexos todavía.

4. Contribuir al análisis de como la combinación de elementos relevantes para las políticas públicas podría llegar hacia un modelo de corresponsabilidad y de bienestar con equidad de género.

#### **4. JUSTIFICACIÓN / MARCO TEÓRICO**

Pese a los objetivos y discursos en mejoras de la igualdad y equidad de género que trae encaminada la normativa del permiso postnatal parental, lo cierto es que no ha tenido ningún efecto a más de diez años de su implementación. En primer lugar, según la Encuesta Nacional de Empleo del INE entre 2019 a marzo de 2020 se estimó que las mujeres más que los hombres se encuentran fuera del trabajo<sup>2</sup>, una de las razones que explican por qué hay muchas más mujeres que hombres que no trabajan es la necesidad de cuidar familiares. De hecho, la mayor parte de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo, esto es 1.300.669 personas (34,7%), señaló que no trabaja debido a razones familiares permanentes, es decir, no ingresan en el mercado laboral pues deben cuidar a hijos, hijas u otros familiares, cifras que aumentaron con la pandemia Covid-19. En cambio, solo 2,3% de los hombres (45.527 personas) entregó esta razón para no trabajar, la participación laboral de la mujer pese a aumentar se sitúa aún en el 52,7%.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> MINUTA DE EMPLEO NACIONAL. TRIMESTRE MAM 2020 Unidad de Estudios Laborales, Subsecretaría de Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Tabla 4 Situación Ocupacional Trimestre Móvil MAM 2020 Mujeres.

<sup>3</sup> Mujeres y hombres en el mercado laboral INE [en línea] [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%c3%adas/autonomia-economica/infograf%c3%ada-g%c3%a9nero-y-mercado-laboral-\(ene\)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%c3%adas/autonomia-economica/infograf%c3%ada-g%c3%a9nero-y-mercado-laboral-(ene)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3) [consulta: 12 de mayo de 2021].

Otra variable y utilizando datos estadísticos que muestran el fracaso de la medida, es el bajísimo traspaso del permiso posnatal al padre: en 2015 fue de solo un 0,2%, en el año 2017 fue de un 0,6% y lo que lleva del año 2021 ha sido solo de 0,23% (según los informes de Suseso)<sup>4</sup>. Dicho de otra manera, durante los tres primeros trimestres del 2021, se han solicitado 57.920 permisos postnatal iniciados, de los cuales 87 han sido traspasados al padre<sup>5</sup>.

A mi juicio, la deficitaria política se basa en las siguientes razones: en cuanto a su diseño, no hay incentivo para que el padre haga uso del permiso, ya que, si toma parte de la licencia, la remuneración subsidiada es la percibida por la madre. Esto, en un contexto en el que la brecha salarial es altísima (las mujeres ganan casi un 32% menos que los hombres<sup>6</sup>), el costo económico para los hogares donde el padre se toma el permiso sería mayor por el tope que tiene la Ley.

En otro sentido, y lo más relevante para mí, es que se evidencia una variable cultural implícita en la política que refuerza los estereotipos de género y que se expresa en la responsabilidad total del cuidado del recién nacido a la mujer trabajadora. La política institucionaliza un concepto de la maternidad que es efecto de un aspecto cultural, y por ende performativo, no biológico. Esto, en la medida en que cada momento histórico se ha disputado cómo debe ser su aplicación, por lo que una buena madre dependerá de lo que la sociedad valore en un momento determinado.

---

<sup>4</sup> Número de subsidios por permiso postnatal parental iniciados según entidad pagadora, modalidad de extensión y mes y Número de permisos por permiso postnatal parental traspasados al padre según entidad pagadora y modalidad de extensión. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-19372.html> [en línea] [consulta: 30 de octubre de 2021].

<sup>5</sup> Número de permisos por permiso postnatal parental traspasados al padre según entidad pagadora y modalidad de extensión. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-19365.html> [en línea] [consulta: 30 de octubre de 2021].

<sup>6</sup> [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%c3%adas/autonomia-economica/infograf%c3%ada-g%c3%a9nero-e-ingresos-\(esi\)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%c3%adas/autonomia-economica/infograf%c3%ada-g%c3%a9nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3) [Consulta en línea] [consulta: 01 de septiembre de 2020].



De lo anterior se desprende que, pese a que la mujer participe en el mercado laboral, el Estado debe resguardar el rol de lo que se considera una “buena madre”, de ahí que la Política del Posnatal Parental se constituya como un mecanismo de poder que legitima un rol estereotipado de la mujer.

Este mecanismo de poder, violas normativas internacionales de Derechos Humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>7</sup>, que establece la obligación de los Estados de modificar los patrones socioculturales de mujeres y hombres, así como elaborar medidas que eliminen la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares.

En el año 2020 y en lo que vamos del actual, debido a la crisis sanitaria mundial Covid-19 que estamos viviendo fueron las mujeres quienes más vieron afectada su participación en el mundo del trabajo remunerado fuera del hogar para asumir tareas de cuidado de niños/as, labor que se vio incrementada por el cierre de sala cunas, jardines infantiles y colegios. Según cifras del INE, en el peak de la crisis sanitaria, su participación tuvo un descenso del 62,7% y la cifras que arrojaron la *cantidad de personas que no buscó trabajo por razones familiares domésticos aumentó en 172%, presentando un alza de 593% para mujeres*.<sup>8</sup>

El presente análisis pretende contribuir al perfeccionamiento de la normativa laboral chilena y como posible caso de estudio se comparará con la normativa española principalmente y países más desarrollados como los países nórdicos, en orden a que ésta pueda efectivamente materializar la igualdad de trato y de oportunidades en la vida laboral entre hombres y mujeres, conociendo en profundidad las experiencias seleccionadas como

---

<sup>7</sup> CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER – CETFDCM [en línea] <<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>> [consulta: 21 de septiembre de 2020].

<sup>8</sup> GÉNERO Y EMPLEO: IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA POR COVID-19 [en línea] <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf> [consulta: 04 de abril de 2021].

relevantes, cuestionando el arquetipo del hombre proveedor y la mujer cuidadora que se impone a comienzos del siglo XX, proponiendo en su reemplazo un modelo de corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en el trabajo y en el cuidado de la familia.

Desde esta perspectiva, el permiso parental como derecho laboral irrenunciable a favor del padre es una medida básica que puede potenciar el cambio social necesario para hacer realidad una efectiva conciliación de trabajo y vida familiar entre hombres y mujeres.

En consecuencia, uno de los objetivos perseguidos por el legislador con la creación del permiso postnatal parental no estaría cumpliéndose, toda vez que no se observa una corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos que facilite una mayor conciliación del trabajo y la familia. En cambio, si se observa que el permiso es utilizado en su totalidad por un único titular sin que se comparta o traspase dicho beneficio.

Es importante la corresponsabilidad porque hoy día vemos a una mujer tiene que elegir muchas veces entre la maternidad y su empleo y eso también es lo que no vemos que ocurre en los hombres y como se usan los beneficios entre hombres y mujeres que hoy día existen en torno a la maternidad y la parentalidad, la verdad es que es bien impactante esta cifra que muestra que en los 10 años que se publica el permiso postnatal parental que considera un traspaso de hasta seis semanas al padre, vemos como a la fecha solo el 0,23% del universo de padres que podría usar el beneficio, lo han utilizado, alrededor de 2000 hombres, y un poco más de 100 padres por año hacen uso del traspaso del postnatal parental y también cuando vemos el permiso de nacimiento de cinco días que tienen los hombres cuando nace un hija e hijo, también es bastante baja de uso y esta en torno al 20%, lo que nos habla también de un desafío no menor que tenemos como sociedad, que tienen los empleadores y si bien desde el Estado se impulsan políticas públicas, necesitamos también un compromiso en el uso y en generar las condiciones que promuevan esta corresponsabilidad en los lugares de trabajo para que se haga efectivo su uso y tenga una mirada en que al final el cuidado de hija e hijo tenga que ser compartido y debe ser equitativo entre hombres y mujeres.

## 5. LA IGUALDAD DE TRATO

Para hablar del principio de igualdad de trato y no discriminación como elemento estructural del derecho internacional de los derechos humanos. Debemos analizar la expresión de dicho principio a nivel constitucional en Chile, la que trataremos más adelante.

El principio de igualdad y no discriminación ha sido un eje central para el moderno sistema internacional de derechos humanos desde sus orígenes. De hecho, la propia Carta de Naciones Unidas (1945) declara “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” en su preámbulo y establece como uno de sus objetivos el respeto de los derechos humanos “sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”<sup>9</sup>. Más aún, en general, los instrumentos internacionales de derechos humanos formulan sus garantías refiriéndolas a “todas las personas” o a “todos los seres humanos”, reafirmando indirectamente este principio<sup>10</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, los principales instrumentos internacionales aluden expresamente al principio de igualdad y no discriminación. Así, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, al tiempo que afirma que los derechos se garantizan “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, dejando de esta manera establecida la prohibición de la discriminación por cualquier condición<sup>11</sup>. También el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)<sup>12</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>13</sup> contienen disposiciones similares<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Tomada de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-1>, 31 de julio de 2021.

<sup>10</sup> Shelton, Dinah. (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Se encuentra disponible en <https://anuariocdh.uchile.cl/>, septiembre de 2021.

<sup>11</sup> [En línea] <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-1> [consulta: 31 de julio de 2021].

<sup>12</sup> [En línea] <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx> [consulta: 31 de julio de 2021].

<sup>13</sup> [En línea] <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> [consulta: 31 de julio de 2021].

<sup>14</sup> Art 2.1 PIDCP y art. 2.2 PIDESC.

Además de la formulación de este principio en términos generales, la comunidad internacional ha adoptado instrumentos específicos para enfrentar el problema de la discriminación. Así, en 1969 entró en vigor la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR), la cual proscribe: [...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública<sup>15</sup>.

Este instrumento es fundamental, pues, además de su especificidad, establece explícitamente que la prohibición de discriminación no impide que se adopten medidas de acción afirmativa para los grupos o sectores menos favorecidos de la sociedad. Posteriormente, se han adoptado otros tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, los que apuntan en la misma línea. Como apunta Shelton, estos instrumentos entienden la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o restricción (CIEDR agrega “o preferencia”) cuyo efecto o propósito perjudica o anula el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos en forma igualitaria (CIEDR agrega “y las libertades fundamentales”) en la esfera política, económica, social y cultural (CEDAW agrega la civil) o cualquier otro ámbito (CIEDR agrega “de la vida pública”)<sup>16</sup>. Por otra parte, el tratado más reciente sobre la materia es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual tiene por objeto abordar integralmente los obstáculos que estas personas enfrentan para desenvolverse plenamente en sociedad, incluyendo el entorno físico,

---

<sup>15</sup> Art. 1.1 CEDR. Disponible en: <http://bcn.cl/1krx4> (julio, 2021). Anteriormente, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) N° 111 de la OIT había provisto una definición de discriminación similar. Disponible en línea: <http://bcn.cl/1mlm7> (julio, 2021), y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de UNESCO (1960).

<sup>16</sup> Shellton, Dinah. (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. p 20. Se encuentra disponible en <https://anuariocdh.uchile.cl/>, septiembre de 2021

la igualdad, la eliminación de las barreras legales y sociales, la protección contra la tortura y otros tratos degradantes, educación, salud, trabajo, protección social, hasta participación política y en la vida pública y cultural. La centralidad del principio de igualdad y no discriminación en el andamiaje del derecho internacional de los derechos humanos ha sido ratificada en diversas ocasiones por la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual ha señalado que se trata de un elemento que estructura el orden jurídico nacional e internacional, permeando todo el ordenamiento jurídico.

Cabe indicar que todos los tratados internacionales citados están vigentes y han sido ratificados por Chile, por lo que sus normas de derechos humanos constituyen un límite al ejercicio de la soberanía del Estado, en conformidad al artículo 5° inciso segundo de la Constitución de la República.

### **5.1. La importancia de la CEDAW en las normas legales de los Estados miembros.**

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres más conocida como CEDAW fue aprobada en el año 1979, entrando en vigor en el año 1981, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe siendo ratificada por Chile en 1989. Cabe destacar que la CEDAW parte de la base de la necesidad de una reformulación global de los derechos humanos que incluya una perspectiva de género, razonada en que, si bien el reconocimiento de los derechos humanos comprende de manera general al hombre y a la mujer, no es menos cierto que la realidad práctica evidencia que los instrumentos internacionales y los mecanismos de derechos humanos ignoran las necesidades, deseos y demandas de las mujeres, no tomando en cuenta sus especificidades.

En efecto, la Convención obliga a los Estados Partes a la necesidad de contar con otros medios para proteger los derechos humanos de la mujer, puesto que el mero hecho de que la mujer forme parte de la humanidad no ha resultado suficiente para garantizarle la protección de sus derechos a través de los instrumentos existentes. Por este motivo, el mismo preámbulo de la convención manifiesta que, a pesar de la existencia de otros

instrumentos, las mujeres siguen sin tener derechos iguales a los de los hombres, persistiendo la discriminación en todas las sociedades.

Desde la perspectiva objeto de estudio, este instrumento internacional ha reconocido explícitamente la importancia de que los Estados Partes avancen hacia la concreción de un sistema que garantice una adecuada conciliación entre trabajo y familia. Es así, como la CEDAW reconoce en su parte considerativa *“el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y educación de los hijos”*. Asimismo, se afirma que *“el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los hijos exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto”*. Por lo anterior, se manifiesta también en este instrumento que *“para lograr plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*.

Lo antes expuesto encuentra una consagración en el artículo 3º, conforme al cual: *“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”*, Asimismo, en un plano más concreto, el artículo 5º de la Convención establece que: *“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”*

De esta manera, con el objetivo último de la convención debe ser la aceptación de la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres y la superación de los prejuicios, así como las prácticas basadas en funciones estereotipadas. Sin embargo, la convención no se limita a esta afirmación general o abstracta, sino que, además reconoce de forma explícita que la meta debe ser la igualdad real y no sólo la igualdad jurídica. De allí la importancia que para la Convención tiene la adopción de medidas especiales de carácter temporal para materializar la igualdad.

Por su parte, su artículo 11 establece iniciativas tendientes a preservar el derecho al trabajo como derecho humano inalienable, a brindar las mismas oportunidades de empleo, incluyendo el derecho a la formación y capacitación, la igualdad en los criterios de selección y todos los derechos laborales correspondientes al trabajo decente. La CEDAW incluye la noción de “responsabilidades familiares” y señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. Esta noción es posteriormente enunciada en el Convenio 156 de la OIT. Además, subraya la importancia de impedir la discriminación contra las mujeres por matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Para ello, se promueve tomar medidas que impidan el despido ante embarazo, licencia de maternidad y sobre la base del estado civil. Además, la Convención establece que se deben implementar licencias de maternidad remuneradas y brindar protección especial a las mujeres embarazadas en trabajos que resulten perjudiciales para ella y su hijo/a. Para el suministro de los servicios sociales de apoyo se propone el fomento de redes de servicios destinados al cuidado de niños/as. La CEDAW significó un punto de partida para una serie de conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer.

Así, la CEDAW constituye el principal instrumento jurídico internacional de derechos humanos de las mujeres, de carácter vinculante, que consigna los principios aceptados internacionalmente sobre esta materia, expresando claramente que ellos son aplicables a las mujeres de todas las sociedades.

## 5.2. El principio de igualdad y no discriminación en la Constitución Política.

El principio de igualdad y no discriminación es parte de las bases de la institucionalidad chilena. De hecho, el artículo 1° de la Constitución Política de la República Chile establece que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”<sup>17</sup>. Consecuentemente, el catálogo de derechos constitucionales contempla en su artículo 19 inciso 2, “la igualdad ante la ley y... que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados”.

Asimismo, el artículo 20 de la Constitución Política de Chile instituye una acción de tutela constitucional (recurso de protección) para que cualquier persona, a nombre propio o de terceros, solicite la protección del poder judicial frente a la privación perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías constitucionales que enumera, entre ellos, el de igualdad ante la ley.

Los aportes del Derecho internacional y del Derecho constitucional permiten, concluir dos cosas. En primer lugar, que no existe una preferencia abstracta e incondicionada a favor de otros derechos fundamentales, sean del ámbito interno o internacional, respecto de la prohibición de discriminar. En segundo lugar, y en consecuencia, que no es la tutela de aquellos derechos o bienes lo que suprime el carácter discriminatorio de una diferencia de trato, sino el cumplimiento de los criterios de **razonabilidad, objetividad y proporcionalidad**, cuya satisfacción permite considerar que existe una justificación admisible para la diferencia de trato.

## 5.3. Normas de rango legal en Chile

**La Ley N° 19.023**<sup>18</sup> encomienda al Servicio Nacional de Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), a evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y programas aprobados

---

<sup>17</sup> [En línea] [https://www.camara.cl/camara/doc/leyes\\_normas/constitucion.pdf](https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf) [Consulta: 20 agosto de 2020.]

<sup>18</sup> [En línea] <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30390> [Consulta: 10 octubre de 2021.]



por el país a fin de garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile.

Consecuentemente, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la CEDAW.

En el ámbito legal, la principal norma que rige la materia es la **Ley N° 20.609 del año 2012**<sup>19</sup>, que establece medidas contra la discriminación. Su objetivo fundamental es instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cada vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria (art. 1°).

Esta ley establece la obligación de todos los órganos de la Administración del Estado de elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para ello, establece una acción jurisdiccional de no discriminación arbitraria que permite al tribunal dejar sin efecto el acto discriminatorio, prohibir su repetición y, en su caso, ordenar la realización del acto omitido.

Por otra parte, la norma prohíbe realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los funcionarios públicos y municipales, incluyendo el acoso sexual. Además, modifica el Código Penal, agregando como agravante del delito el actuar motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a la que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o por enfermedad o discapacidad de que padezca.

De los recientes Decreto promulgados por Chile, está el **Decreto 46 de 2020**, del Ministerio de Relaciones Exteriores donde se eleva el protocolo facultativo de la Convención sobre la

---

<sup>19</sup> [En línea] <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092> [Consulta: 20 agosto de 2020.]

Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer publicado el 31 de mayo de 2021.<sup>20</sup>

### **5.3.1. Otras Leyes antidiscriminación**

Diversas leyes vigentes prohíben la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, aunque la mayoría de éstos se refieren genéricamente a la discriminación como acto prohibido, sin referencia a alguna de las categorías sospechosas ni a personas o grupos vulnerables.

Así, por ejemplo, la Ley N° 18.933 sobre Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, proscribire la discriminación en los afiliados de un mismo plan, al aumentar los precios de los planes de salud. En el mismo sentido, la Ley N° 19.069 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva prohíbe la discriminación indebida con el objeto de obstruir la afiliación sindical, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, existen ámbitos específicos en que el sistema jurídico contempla prohibiciones expresas de discriminación y las respectivas sanciones. Entre ellas se encuentran:

- Ley N° 19.253 sobre desarrollo indígena: establece como falta la discriminación manifiesta e intencionada en contra de los indígenas en razón de su origen y cultura, y la sanciona con multa de 1 a 5 ingresos mínimos mensuales<sup>24</sup>.
- Ley N° 18.600 sobre deficientes mentales: prohíbe a los órganos de Administración del Estado discriminar en los llamados a concurso y en nombramientos o capacitaciones, a las personas en situación de discapacidad intelectual, cuando su condición sea compatible con las labores del cargo.

---

<sup>20</sup> En línea. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160400> [Consulta: 20 de noviembre de 2021].

- Ley N° 19.284 establece medidas para la plena integración de las personas con discapacidad, particularmente en relación a la accesibilidad en infraestructura y en relación al uso de perros de asistencia.
  
- Ley N° 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidad e inclusión social de personas con discapacidad: (i) consagra los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social; y (ii) establece la obligación estatal de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, la cual es concebida como un derecho; y (iii) tipifica como falta la acción u omisión arbitraria o ilegal que implique una amenaza, perturbación o privación del ejercicio de los derechos consagrados en dicha norma. La sanción asociada a este ilícito es una multa que va desde 10 a 120 UTM, duplicándose en caso de reincidencia.
  
- Ley N° 19.779 prohíbe condicionar la contratación, mantención y promoción en el empleo de las personas en función de los resultados del examen destinado a detectar la presencia del VIH. Una regla análoga rige para los establecimientos educacionales, a los cuales se les prohíbe exigir dicho examen para la admisión, mantención o promoción de los estudiantes, al igual que a los establecimientos de salud, sean públicos o privados.
  
- Ley N° 19.759 que modifica el Código del Trabajo: prohíbe los actos de discriminación basados “en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.
  
- Ley N° 20.348 introdujo el principio de no discriminación (de género) en materia de remuneraciones, tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, prohibiendo cualquier discriminación arbitraria en la materia, entendiéndose por tal, aquella que no está basada en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

#### **5.4. Institucionalidad contra la discriminación**

La legislación chilena no contempla una instancia institucional de coordinación de las políticas antidiscriminación. Esta carencia ha sido relevada tanto por instancias académicas como por las organizaciones de la sociedad civil. No obstante, existen dos instituciones estatales con mandatos específicos para garantizar la igualdad de oportunidades, y consiguientemente, combatir la discriminación.

La primera es el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), creado por ley en 1991, que tras la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género creado en 2016<sup>21</sup>, pasó a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, tienen por función principal la colaboración con el Ejecutivo para la elaboración de planes y políticas orientadas a establecer una igualdad de goce en los derechos y oportunidades de las mujeres en el ámbito político, social, económico y cultural del país. Entre sus funciones específicas está la evaluación de las políticas, planes y programas públicos de acuerdo al estándar de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y proponer y fomentar políticas para el acceso igualitario de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.

Por otra parte, la Ley N° 20.422 establece una institucionalidad para la promoción de la igualdad e inclusión de las personas con discapacidades. Ésta está compuesta por un Comité de Ministros de la Discapacidad, con competencias consultivas; un Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), encargado de la promoción de la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad; y la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), que certifica la condición de discapacitado para los efectos legales. Adicionalmente, existen dos servicios que velan indirectamente por la vigencia del principio de no discriminación en razón de la edad: el Servicio Nacional de Menores (SENAME), y el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA). Se trata de una incidencia indirecta, pues ambos servicios están constituidos

---

<sup>21</sup> [En línea] <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/3966/> [Consulta: 20 agosto de 2020.]

como entidades de protección de grupos vulnerables, sin que la cuestión de la igualdad y no discriminación sea central en sus objetivos y funciones.

## **6. PERMISO POSTNATAL PARENTAL E IGUALDAD DE TRATO.**

### **LEGISLACIÓN NACIONAL**

En marzo de 2011 fue ingresado al Congreso Nacional el proyecto que, posteriormente, se transformaría en la Ley N° 20.545, la que modificó, entre otros cuerpos legales, el Código del Trabajo en su Título II del Libro II e incorporó a la legislación nacional el permiso postnatal parental.

El permiso postnatal modifica las normas sobre protección a la maternidad de manera significativa, incorporando el permiso postnatal parental (conocido como el “postnatal de seis meses”; Ley N° 20.545) que se inicia una vez terminado el postnatal maternal y cuyo objetivo es apoyar a la familia en la crianza del niño/a. Este podrá ser aprovechado por la madre o por el padre, alternativamente, y puede tomarse también en jornadas completas o en medias jornadas, gozando de iguales condiciones que el permiso maternal (tasa de reemplazo de 100% con tope de 81,6 UF año 2021).

Esta facultad permite al padre gozar de los mismos beneficios que la ley concede a la madre, contando así con permiso para ausentarse de su trabajo durante media jornada o jornada completa, con un subsidio calculado en base a sus propias remuneraciones, y con fuero laboral. Respecto a este último, sin embargo, la ley lo concede con una extensión diferente, según se puede apreciar en el artículo 201 inciso primero del Código del Trabajo:

*“Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período*

*equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”*

De lo anterior se observa, que el fuero de la madre empieza desde el día uno de embarazo y dura hasta que su bebe tiene un año y tres meses, mientras que en el caso del padre, el fuero comienza diez días antes de que empiece a usar el permiso, dado que debe avisar a su empleador del traspaso con diez días de anticipación; durando “el doble de la duración de su permiso”, pero se establece un tope de tres meses para la duración total del fuero.

Este nuevo postnatal parental beneficia a todas las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes (cuenta propia, honorario, temporeras por obra o faena) y además benefician del postnatal parental a las madres y padres de hijos/as adoptados menores de 6 meses.

Gráfico No. 1  
Representación gráfica del Permiso Postnatal Parental<sup>22</sup>



La anterior gráfica permite entender mejor el funcionamiento de la Ley con beneficio del post natal parental de manera individual o compartida.

<sup>22</sup> Tomada de <https://www.cruzblanca.cl/cruzblanca/licencia-post-natal-parental>, 10 febrero de 2021.

## **6.1. OBJETIVOS DE LA LEY.**

Ya hemos examinado parte de la ley, y ahora corresponde extraer los objetivos que tuvo en mente el legislador al momento de dictarla, y, en una etapa posterior, analizar si la norma estudiada ha cumplido con su propósito.

Uno de los primeros objetivos es el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia, hace que sea conveniente que el Estado estableciera las herramientas necesarias para proteger el embarazo y cuidado de los niños, particularmente de los más vulnerables. Las 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 tener niños sanos, felices y capaces de enfrentar los desafíos que se les vienen por delante. Ello solo será posible si enfocan 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.

La protección a la maternidad también como objetivo trae beneficios para toda la sociedad y es eso lo que la ley debe reconocer y proteger. Existe consenso entre los médicos respecto de la importancia que tiene el apego y la lactancia materna tanto para el desarrollo físico como intelectual del menor. Se ha destacado también la importancia de la figura paterna en el desarrollo infantil temprano y existen estudios que muestran que el apego seguro materno y paterno se influyen mutuamente y de manera interdependiente.

Como tercer objetivo de la Ley, insertar el principio de corresponsabilidad parental. Es necesario para el progreso social que exista igualdad en la distribución de los deberes del hogar, y en esto tiene principal importancia la equitatividad en el terreno de la paternidad. Pues de esa forma se fomenta la igualdad dentro de las familias chilenas, que, como señala la Constitución en su artículo primero, son el núcleo fundamental de la sociedad.

Y por último, el objetivo a destacar es el de la disminución de las discriminaciones contra la mujer, no perjudicándola en el ámbito laboral y podría decirse que la facultad de traspaso al padre puede jugar un rol esencial en ello.

La maternidad se considera un bien social y el Estado se hace cargo de apoyar a los padres en este proceso, en la medida de sus posibilidades. No hay que desconocer que Chile comparado con los países de la Región Latinoamericana, tiene una de las legislaciones de protección a la maternidad más avanzadas y extensas.

## **6.2. PERMISO POSTNATAL PARENTAL. Beneficios económicos.**

La Superintendencia de Seguridad Social ha conceptualizado el permiso postnatal parental como el subsidio por incapacidad laboral que es otorgado durante el tiempo en que se hace uso de este permiso como *“el beneficio previsional consistente en una prestación en dinero que se paga en reemplazo de la remuneración de la trabajadora o trabajador del sector público o privado, o en reemplazo de la renta de la trabajadora o trabajador independiente, siempre que se cumplan los requisitos que exige la ley”*. El beneficio lo pueden pagar las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), para aquellas personas que estén afiliadas a ellas y que no lo estén a una Institución de Salud Previsional (Isapre); la Subsecretaría de Salud Pública para los afiliados al Fondo Nacional de Salud (Fonasa) y que no lo estén a una CCAF; o las Isapres a sus afiliados. Todas estas instituciones deberán enterar las cotizaciones previsionales de las personas que perciban este beneficio en las instituciones respectivas.

Las sumas de dinero que constituyen el subsidio son financiadas con recursos exclusivamente fiscales con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 198 del Código del Trabajo, recibirán un subsidio la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad, descansos suplementarios y de plazo ampliado y también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental. Al respecto el dictamen N° 4.052/083, de 17.10.2011, de



la Dirección del Trabajo indica que con esta modificación fueron incorporados nuevos beneficiarios al susidio: aquellos trabajadores que hacen uso del permiso postnatal parental.

El año 2014, ocurre un hecho que pareciera menor, pero que reviste una tremenda importancia a nivel simbólico en materia de corresponsabilidad parental. En el Código del Trabajo, el capítulo que protegía la maternidad pasa a llamarse “de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar” (Ley N° 20.764). Ese mismo año, la Ley N° 20.761 extiende a los padres, con acuerdo de las madres, el derecho de alimentar a sus hijos/as menores de 2 años (una hora al día dentro de la jornada laboral)<sup>23</sup>.

Finalmente, destaca la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2015), el establecimiento del Acuerdo de Unión Civil (Ley N° 20.830 del año 2015), tanto para parejas hetero como homosexuales y la Ley N° 20.891 que establece el derecho de las y los funcionarios públicos a mantener las remuneraciones durante el postnatal parental, eliminando el tope imponible, como techo (2016).

### **6.3. ANÁLISIS DEL CASO NACIONAL Aplicación práctica.**

Para esto es interesante primero observar los trasposos del permiso al padre que efectivamente se han hecho en nuestro país.

De acuerdo a las estadísticas obtenidas de la Superintendencia de Seguridad Social y la Subsecretaría de Previsión Social, un bajo número de hombres han hecho uso del Postnatal Parental en Chile<sup>24</sup> en los últimos años, me interesa dar a conocer en este Estudio, las recientes estadísticas en lo que va del año 2021, a fin de tener un conocimiento integral acerca del funcionamiento del permiso postnatal parental en la práctica.

---

<sup>23</sup> Art. 206 del Código del Trabajo. “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. (...) le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna (...) En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho...”

<sup>24</sup>En línea. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-19365.html> [Consultado el 18 de septiembre de 2021].

Grafica No. 2

NÚMERO DE SUBSIDIOS POR PERMISO POSTNATAL PARENTAL INICIADOS  
SEGÚN ENTIDAD PAGADORA, MODALIDAD DE EXTENSIÓN Y MES  
Año 2021

ENTIDAD PAGADORA	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
<b>SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA</b>	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Fund. Asist. Y De Salud Trab. Del Bco. Estado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Isalud Isapre de Codeco Ltda.(2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Isapre Banmedica S.A.	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	0	3
Isapre Colmena Golden Cross S.A.	1	1	0	4	0	3	0	2	0	3	1	2	1	1	0	2	0	1
Isapre Cruz Blanca S.A.	0	1	0	3	0	3	0	2	0	1	0	3	0	1	0	2	0	3
Isapre Cruz Del Norte Ltda.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Isapre Chuquicamata Ltda.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Isapre Consalud S.A.	0	4	0	3	0	2	1	4	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Isapre Nueva Masvida (ex Optima SA)	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	4	0	1	0	0	0	1
Isapre Vida Tres S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>SUBTOTAL ISAPRE</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
C.C.A.F. 18 DE SEPTIEMBRE	-	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C.C.A.F. DE LOS ANDES	-	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
C.C.A.F. LA ARAUCANA	-	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C.C.A.F. LOS HEROES	-	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SUBTOTAL CCAF</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>15</b>

[1] Corresponden a permisos traspasados de la madre al padre y no a un nuevo subsidio iniciado. El permiso puede ser traspasado al padre a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la madre indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso.

[2] Las Isapres San Lorenzo y Río Blanco, ya no están rindiendo por fusión con Isalud Isapre de Codeco.

Grafica No. 3

NÚMERO DE PERMISOS POR PERMISO POSTNATAL PARENTAL  
TRASPASADOS AL PADRE SEGÚN ENTIDAD PAGADORA Y MODALIDAD DE  
EXTENSIÓN (1)  
Año 2021

PERMISO POSTNATAL PARENTAL												
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA	1.785	1.778	1.273	1.865	1.420	1.677	1.390	1.355	1.531			14.074
Fund. Asist. Y De Salud Trab. Del Bco. Estado	17	9	11	19	14	9	10	15	20			124
Isalud Isapre de Codelco Ltda.(2)	-	-	1	1	-	-	-	1	1			4
Isapre Banmedica S.A.	349	320	378	337	332	334	369	426	385			3.230
Isapre Colmena Golden Cross S.A.	510	457	625	401	859	397	456	456	595			4.756
Isapre Cruz Blanca S.A.	516	436	492	403	414	475	477	460	464			4.137
Isapre Cruz Del Norte Ltda.	-	-	-	-	-	-	-	-	-			-
Isapre Chuquicamata Ltda.	5	1	-	4	1	-	2	2	2			17
Isapre Consalud S.A.	551	413	374	417	386	389	355	377	387			3.649
Isapre Nueva Masvida (ex Optima S.A)	118	114	105	86	82	93	86	107	104			895
Isapre Vida Tres S.A.	79	90	81	82	74	79	106	119	84			794
<b>SUBTOTAL ISAPRE</b>	<b>2.145</b>	<b>1.840</b>	<b>2.067</b>	<b>1.750</b>	<b>2.162</b>	<b>1.776</b>	<b>1.861</b>	<b>1.963</b>	<b>2.042</b>			<b>17.606</b>
C.C.A.F. 18 DE SEPTIEMBRE	163	248	145	245	175	134	139	232	134			1.615
C.C.A.F. DE LOS ANDES	1.968	1.899	2.149	1.718	1.739	1.642	2.038	1.843	2.225			17.221
C.C.A.F. LA ARAUCANA	649	530	657	577	520	526	537	537	619			5.152
C.C.A.F. LOS HEROES	284	250	286	213	271	263	215	253	217			2.252
<b>SUBTOTAL CCAF</b>	<b>3.064</b>	<b>2.927</b>	<b>3.237</b>	<b>2.753</b>	<b>2.705</b>	<b>2.565</b>	<b>2.929</b>	<b>2.865</b>	<b>3.195</b>			<b>26.240</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6.994</b>	<b>6.545</b>	<b>6.577</b>	<b>6.368</b>	<b>6.287</b>	<b>6.018</b>	<b>6.180</b>	<b>6.183</b>	<b>6.768</b>			<b>57.920</b>

En los últimos diez años de vigencia de la Ley, que permite que la madre traspase el beneficio al padre se han registrado únicamente 1.956 traspasos a hombres, es decir, el 0,24% del total de permisos de postnatal iniciados, que alcanza los 802.328, incluidos los tomados por las mujeres.

Como se evidencia en las gráficas, entre enero y septiembre de este año las cifras reflejan que la tendencia se mantiene a la baja, ya que solo 87 hombres han hecho uso de este derecho, cifra que también representa el 0,21% del total de subsidios de postnatal iniciados, que alcanza a 57.920.

Desde que partió la actual Ley, se han destinado \$1.467.246 millones, es decir, unos US\$2.023 millones (al dólar de marzo 2021) al pago de subsidios de postnatal parental.

Teniendo en cuenta la actual crisis sanitaria mundial Covid-19, los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurrió durante la vigencia del estado de excepción constitucional generado en Chile, se han visto beneficiados en el sentido que; se prorrogó dicho permiso por periodos de 30 días con un subsidio igual al que venía percibiendo y la extensión del fuero de protección laboral por el período equivalente al mismo tiempo en que se utilice la licencia médica preventiva parental.

En el año 2020 y en lo que vamos del actual, debido a la crisis sanitaria han sido las mujeres quienes más vieron afectada su participación en el mundo del trabajo remunerado fuera del hogar para asumir tareas de cuidado de niños/as, labor que se vio incrementada por el cierre de jardines infantiles y escuelas.

En este punto nos detendremos a analizar los motivos que llevan a que la facultad de traspaso al padre tenga una aplicación tan baja.

Si observamos la protección a la parentalidad desde un comienzo, veremos que ya se divisaba un número considerable de progenitores masculinos que no aprovechaban, ni aprovechan actualmente, estos beneficios legales, lo cual puede encontrar explicación en los tradicionales roles de género dentro de este ámbito, tema que ha sido tratado por la Oficina Internacional del Trabajo:

“No todos los hombres aprovechan la licencia de paternidad, incluso pudiendo solicitarla. Las familias suelen resistirse a sacrificar ingresos si la licencia de paternidad no es remunerada o está mal pagada. Aún tratándose de una licencia remunerada, algunos hombres renuncian a ese derecho si estiman que en el trabajo se les podría tachar de falta de responsabilidad laboral. También puede ocurrir que los estereotipos predominantes en cuanto a los rasgos de masculinidad se contrapongan a los roles de prestación de cuidados y condicionen su decisión.”<sup>25</sup>

Si bien aquí se hace referencia a la licencia de paternidad, los motivos detrás de su falta de uso pueden ser fácilmente extrapolables a los que se encuentran detrás de la baja tasa de traspasos. Obviamente debemos exceptuar el primer motivo, referido a la falta de remuneración del permiso, toda vez que el permiso postnatal parental va acompañado de un subsidio en base a las remuneraciones del progenitor que esté haciendo uso de él. Y aún teniendo un tope máximo de 81,6 UF, difícilmente esta circunstancia va a implicar una

---

<sup>25</sup> Oficina Internacional del Trabajo 2011. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_106517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106517.pdf)

disuasión importante, si consideramos que es muy bajo el porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración superior a ese tope.

Tenemos que destacar entonces los motivos referidos a la discriminación en el trabajo y a los estereotipos asociados a la parentalidad, estando ambos fuertemente ligados pues, en una sociedad en la que se mira el cuidado y apego del recién nacido como una labor exclusiva de la madre, es coherente que dentro del trabajo no se comprenda ni acepte que un padre haga uso de un beneficio legal para cumplir con ese rol que culturalmente no le corresponde, dando pie al cuestionamiento de sus intenciones y a una discriminación posterior por parte de sus compañeros y empleadores, situaciones que van a provocar un justificado temor a los padres:

A pesar de las sucesivas modificaciones a las normas, buscado brindar una mayor protección a la mujer trabajadora que es madre. Dichos cambios significaron un enorme avance, y dieron un marco indispensable a la protección de la maternidad en Chile, sin embargo, la realidad social y familiar de hoy demandan ir más allá. Se requiere avanzar en proteger también la paternidad, para equiparar oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral, facilitar la conciliación familia/trabajo para ambos, institucionalizar el principio de corresponsabilidad parental y social, y, en definitiva, estar a tono con las demandas que el desarrollo de nuestro país impone.

Con todo, para que ocurran muchas de las transformaciones necesarias y aún pendientes en materia de género, se requiere un cambio de paradigma fundamental, superando la división sexual tradicional del trabajo: hombre proveedor, mujer cuidadora (Caamaño, 2011). Si bien las mujeres han avanzado considerablemente en su rol de trabajadoras remuneradas, han mantenido su rol de cuidadoras y los hombres, por el contrario, no han ingresado al espacio doméstico ni con velocidad ni intensidad parecidas.

Todo esto se traduce en costos de contratación diferenciados por sexo. Un empleador, al comparar a dos postulantes igualmente competitivos, una mujer y un hombre, se enfrenta a que la primera le resultará más costosa, por el simple hecho de estar asociada a un

eventual pre y post natal, al fuero maternal, al derecho de alimentación, a la sala cuna y a las licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año. Si estos derechos estuvieran distribuidos equitativamente entre hombres y mujeres, si los padres trabajadores fueran tan responsables del cuidado de sus hijos como las madres, no se produciría este diferencial de costo, pues el empleador internalizaría como normal el que los padres se ausentaran un tiempo por las distintas vicisitudes que implica la crianza.

Y dado que este diferencial de costos existe, se producen barreras a la contratación de mujeres (por ejemplo, a la trabajadora número 20, que será la que obligue al empleador a pagar el derecho a sala cuna) y diferencias en los salarios, que se traducen en que hoy ellas ganan en promedio un salario por hora un 20% más bajo que los hombres.

## **7. IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES. REGULACIÓN INTERNACIONAL**

A finales del siglo XIX existían movimientos de mujeres en todos los países de la Europa occidental y en el mundo, vindicando políticas públicas y exigiendo “la maternidad como una función social”. Estos movimientos de mujeres rechazaba la idea de que la diferenciación sexual, específicamente la relacionada con la capacidad reproductiva de las mujeres y su posibilidad de ser madres, fuese algo asimilable a la inferioridad, más bien todo lo contrario.

Con el estallido de la Primera Guerra Mundial, en las primeras décadas del siglo XX la mano de obra femenina resultó indispensable para el mercado de trabajo, ante la necesidad de cubrir las ausencias de los trabajadores masculinos en la producción, lo que propició el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones profesionales. Se estableció un sistema de jerarquías ocupacionales que dividía las ocupaciones “femeninas” creadas como prolongación de la función maternal de las otras y que tenían asignado un menor valor de producción; esto se justificaba porque la expectativa social no identificaba a las mujeres como responsables del sustento económico familiar y, por lo tanto, al no tener

dependientes a su cargo no habían de ser compensadas económicamente en igual medida que quienes debían cumplir con ese mandato social. Todo ello contribuyó a crear el imaginario social de que el salario femenino era un complemento en los ingresos familiares con carácter temporal, y que su ámbito de “poder”, reconocido como tal, seguía siendo la maternidad.

El Seguro de maternidad fue una de las peticiones explícitas de mayor consenso de los movimientos de mujeres, y que más ha influido en las políticas sociales. En algunos países de la Unión Europea, además, se planteó el “salario para las madres”; es el caso de Noruega antes de la Primera Guerra Mundial y de Gran Bretaña hasta 1924, fecha en la que se abandonó esta reivindicación y se optó por la de los “*subsidios*” y “*salario para las madres*” se planteó como una herramienta al servicio de la clase trabajadora y también como una medida de planificación familiar, ya que la intención era poder mantener el nivel de vida de la madre y sus hijos/as, independientemente de lo que ocurriese con el cabeza de familia.

A partir de la Segunda Guerra Mundial, la idea que se extendió fue la del Subsidio Familiar como parte o sustituto de un salario, pero las brechas de desigualdad continuaban. La propuesta del salario para las madres no tuvo influencia en la decisión política, lo que, en términos prácticos, agotó el recorrido de lo que por entonces se percibía como una fuente que podría haber facilitado independencia económica a las mujeres madres.

Ya en el siglo XXI la política social ha alentado un proceso de transformación de los modelos de familia desde el tradicional reparto basado en la división sexual del trabajo de “hombre *gana-pan*”<sup>26</sup> y mujer-cuidadora al modelo de individualización del sustento económico y cuidado, en el que cada persona es, al mismo tiempo, proveedora económica y proveedora de cuidados en su entorno de convivencia. Esta transformación social es el

---

<sup>26</sup> La construcción del mito del male breadwinner —“gana-pan masculino” o “varón sustentador”— proyectó un reparto social de responsabilidades y expectativas: el hombre como responsable de aportar el sustento económico al hogar y la mujer como responsable del cuidado de las personas del hogar. Dicho modelo familiar nunca ha sido una realidad plena, basta analizar la participación salarial de las mujeres obreras en las fábricas; sin embargo, su incidencia se refleja aún hoy en día en los estándares de comportamiento.

resultado de profundas reformas estructurales potenciadas por políticas públicas al servicio de la igualdad de género en varios países como Suecia, Noruega, Islandia, Portugal y España, países que analizaremos más adelante.

En la práctica, en gran parte de los países europeos se fueron incorporando extensiones al permiso de maternidad, supuestamente, con la intención de facilitar que las mujeres pudieran estar más tiempo con su bebé una vez recuperadas del parto, sin la necesidad de tener que volver a sus respectivos puestos de trabajo, al menos no plenamente. El alcance de estos permisos postmaternidad variaba según países y aunque en principio se trataba de un permiso solo para madres, con el tiempo y la evolución política y social sirvieron de antecedente a la creación de los llamados permisos parentales; también fueron la puerta de entrada de los hombres como posibles beneficiarios de esta parte de permisos dedicados no a la salud materna, sino al cuidado infantil. Algunos países contemplaron qué parte de su permiso de maternidad podría ser utilizado, bajo ciertas circunstancias, también por el padre (u otro/a progenitor/a).

A medida que el permiso adicional al de maternidad se iba extendiendo, se hacía más evidente la necesidad de desvincularlo de la recuperación biológica y orientarlo más a la provisión de cuidados; este cambio posibilitó que en algunos países se empezase a pensar en la utilización de este tipo de permisos para orientar el modelo de relaciones familiares. La referencia más significativa de esta evolución es la de Suecia, primer país que estableció un permiso parental (1974); lo hizo transformando el permiso de maternidad, que ya alcanzaba los seis meses, en un permiso parental de tres meses para cada progenitor, como parte del paquete de reformas estructurales en las que la inclusión de la igualdad de género fue de gran relevancia. El permiso parental también ha seguido su propia evolución respecto a cómo se ha ido configurando el derecho y a la interpretación hecha por cada país de la regulación existente en la Unión Europea.



La UE considera los permisos parentales como permisos para el cuidado. Están regulados a través de dos directivas, la Directiva 96/34/CE<sup>27</sup>, modificada por la 2010/18/UE. La Directiva original empezó a elaborarse a principios de la década de los ochenta como consecuencia del “Primer Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1982- 1985”. La aparente motivación fue la de corregir la situación de indefensión de los padres y que tuvieran derecho a participar en el cuidado de su hijo/a posteriormente al periodo de maternidad que solo podían tomarse las madres. La Comisión argumentó que esta discriminación podría corregirse introduciendo el permiso parental, al cual por definición deberían tener igual derecho quienes fueran progenitores, tanto padres como madres. Más de una década después de iniciar el debate en torno a este permiso, se aprobó la Directiva 96/34/CE, que establecía como único requisito para el permiso parental una duración mínima de 3 meses para cada progenitor/a que pudieran ser utilizados antes de que transcurriesen los primeros 8 años desde el nacimiento de hijo/a. La Directiva no incluía la obligación de una duración máxima determinada o la de si la totalidad del permiso debía de ser intransferible o podía cederse entre progenitores, ni tampoco si se trataba de un permiso remunerado; de hecho, quedaron al arbitrio de los Estados miembros la regulación de estos aspectos claves. En la práctica, si bien el permiso parental existe en todos los países de la UE varía en los aspectos básicos de su configuración y no siempre se da de manera conjunta su carácter de derecho individual e intransferible.

Generalmente los permisos parentales pueden utilizarse por cualquiera de los progenitores, ya sea de manera individual o compartida entre ambos; en la mayoría de los países europeos es posible que al menos una parte del permiso parental pueda transferirse al otro/a progenitor/a. Este hecho significativo constituye una excepcionalidad en la normativa laboral y de seguridad social existente a nivel Europeo.

---

<sup>27</sup> Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE (ahora [Confederación de Empresas Europeas](#)), el CEEP y la CES.

Otra particularidad de este permiso es que no siempre está remunerado. Lo que dicen ambas directivas europeas (la 96/34/CE y a 2010/18/UE<sup>28</sup>) es que son los Estados miembros, a través de sus disposiciones legislativas, quienes han de reglamentar las condiciones de acceso, remuneración, disfrute y flexibilidad de los diferentes permisos por razones familiares, así como establecer las garantías para asegurar que la persona trabajadora pueda ejercer su derecho al permiso parental sin renunciar a su puesto de trabajo. Sin embargo, cada país ha ido aprobando su propia regulación sobre los permisos por nacimiento, y también criterios particulares sobre la denominación; de ahí que resulte una tarea compleja realizar un análisis comparativo entre países, dada la diversidad de características en cuanto a titularidad del derecho, la individualidad e intransferibilidad (es decir, que cuando la persona titular no hace uso del derecho, nadie más puede hacerlo), obligatoriedad, duración, la remuneración, cuál es el agente remunerador, derechos sociales asociados, flexibilidad en el uso, etc. Lo que hay, en mayor medida, son los permisos transferibles (frecuentemente llamados parentales) y que suelen tener una duración mayor que los de maternidad y también que los de paternidad. En algunos países se han ido estableciendo cuotas de *utilización exclusiva* por parte de cada uno de los progenitores dentro del llamado permiso parental, y destacaremos los casos de Noruega, Suecia, Islandia, Portugal y España.

## **7.1. Modelo De Estudio Internacional Comparado**

### **7.1.1. El Caso de Noruega**

La experiencia nórdica es obligada y también muy ilustrativa, nos hace idealizarnos en como llegar a la plena corresponsabilidad parental. Noruega es una de las naciones más reconocidas por su fuerte política de igualdad de género, fue el primer país en reservar una parte intransferible para los padres dentro del permiso parental, lo hizo en 1993, con

---

<sup>28</sup> DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

4 semanas de *father's quota*<sup>29</sup> que se han ido aumentando progresivamente pasando por 12 semanas y hasta las 59 semanas en totalidad actuales para ambos progenitores, reservando 15 semanas para cada uno intransferibles, con una remuneración del 100% de 49 semanas.

### **7.1.2. El Caso de Suecia**

La misma pauta se observa en Suecia, reconocida por sus altos niveles de bienestar y por sus tremendos beneficios sociales en sus respectivas reformas del sistema de permisos parentales. Suecia estableció, en el año 1995, un mes reservado en exclusividad para cada progenitor, la parte de los padres se conoce como *daddy month*, que se amplió a un segundo mes intransferible en 2002; los efectos de estas dos reformas han sido ampliamente contrastados<sup>30</sup> al punto de ser actualmente una de las políticas Parentales más generosas del mundo, Suecia concede 480 días de licencia pagada y se reserva 90 días intransferibles para el Padre.<sup>31</sup>

### **7.1.3. El Caso de Islandia**

Y en Islandia en el 2009, en la elaboración de presupuestos públicos responsables con la igualdad de género y la creación del Observatorio de Igualdad de Género<sup>32</sup> (Gender Equality Watch) para monitorizar el impacto de género de las políticas de ajuste aprobadas como respuesta a la bancarrota financiera y crisis económica, ahora cuenta con los permisos más igualitarios, tiene el permiso parental intransferible y retribuido en 5 meses para cada progenitor, a los que se suman otros dos meses transferibles.

### **7.1.4. El Caso de Portugal**

---

<sup>29</sup> La cuota del padre, también conocida como "father's quota", es una política implementada en Noruega, Suecia e Islandia que reserva una parte de los períodos de licencia parental para los padres.

<sup>30</sup> Riksoon, Rickard & Neramo, Magnus, 2008. "Care for sick children as a proxy for gender equality in the family" Working Paper Series 1/2008, Stockholm University, Swedish Institute for Social Research.

<sup>31</sup> SWEDEN INSTITUTE. 2013. Gender equality in Sweden. [en línea] <https://sweden.se/life/equality/gender-equality> [consulta: 09 de agosto de 2020]

<sup>32</sup> <https://oig.cepal.org/es>

Así pues, y para no irnos tan lejos ya revisados los modelos de los países nórdicos, observemos los casos de Portugal y España países en desarrollo como Chile. En el año 2009 se tuvo lugar una reforma radical del sistema de permisos en Portugal que podría interpretarse como la reorientación de las estrategias de cuidado de Portugal hacia experiencias nórdicas de un permiso parental global máximo de un año que incluye partes individuales e intransferibles para cada progenitor/a remuneradas entre un 80% y 100% del sueldo; esta reforma significó también el cambio de denominación de permisos, eliminando el concepto de maternidad/paternidad en favor del concepto de permiso parental -que es para el cuidado-.

### 7.1.5. El Caso de España

Gran parte de la legislación chilena está históricamente influenciada por el Derecho español, por lo que también resulta necesario ver cómo este país ha decidido regular nuestra materia en estudio.

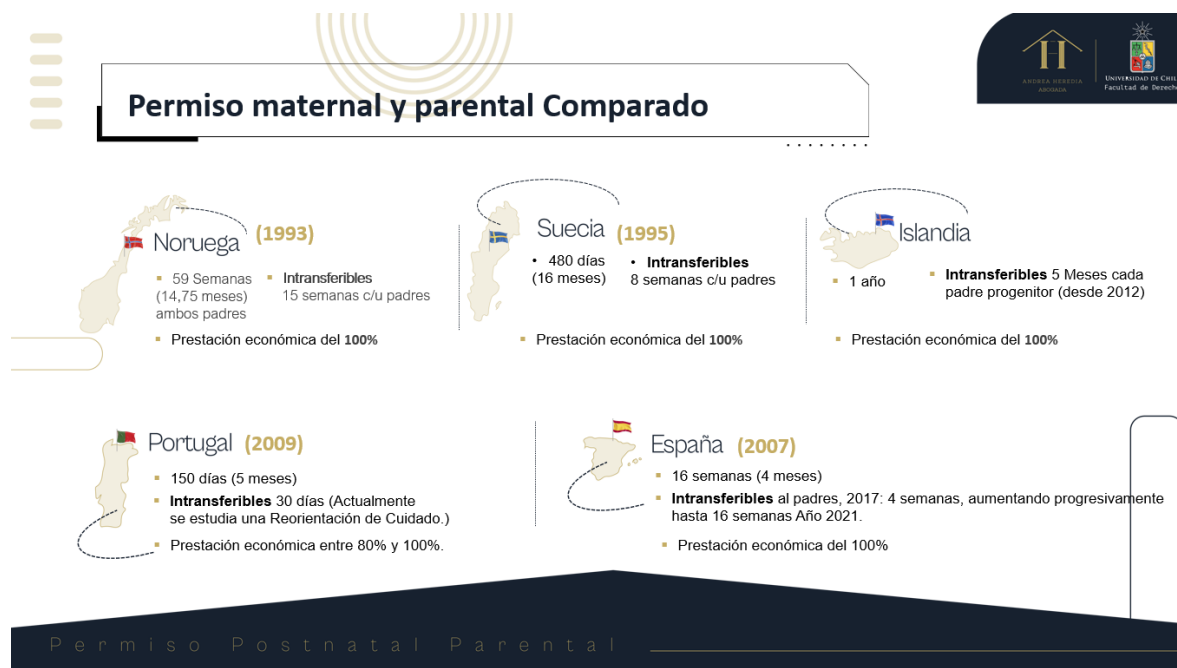
En el caso de España el permiso de paternidad no se amplió hasta 2007, en el marco de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y supuso una adición de 13 días —con cargo a la seguridad social—; la propia Ley preveía la ampliación hasta 4 semanas de este permiso, sin embargo, dicha ampliación se fue ido aplazando desde 2011 con la excusa del coste económico y las políticas de ajuste impuestas, solo hasta el año 2017 se ha hecho efectiva la ampliación a 4 **semanas de paternidad intransferible** durante el primer año de vida del menor, aumentando progresivamente hasta llegar a igualar al de maternidad en 16 semanas al año 2021, favoreciendo la corresponsabilidad en las parejas, la prestación económica será equivalente al 100% de la base reguladora (salario), según artículo 185 del Real Decreto-ley 6/2019<sup>33</sup>, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

---

<sup>33</sup> Boletín Oficial del Estado No. 57 del jueves 07 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

## Gráfico No. 4

### Modelo de estudio PPP comparado



Resulta interesante que tan recientemente se haya ampliado el permiso al padre y de manera intransferible, y se le da la posibilidad de utilizar el beneficio durante el primer año de vida de su hijo/a, permitiendo mayor flexibilidad.

En síntesis, se puede decir que en Europa estos permisos han ido evolucionando como parte de la historia de los seguros sociales y de los derechos laborales, al estar asociados, mayoritariamente, a la condición de persona trabajadora activa en el mercado laboral, es decir, “cotizante” a la seguridad social.

## 7.2. OIT

El impulso relevante del proceso de institucionalización de la maternidad hay que relacionarlo con el momento clave que significó la aprobación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad año 1919.

Convenio C-103 que ha sido revisado en dos oportunidades en los años 1952 y 2000, siendo este último año el que dio origen al Convenio C-183, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacional.

Tras el Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT de 1919, la protección del empleo de las madres trabajadoras parece haber sido un factor que se ha atendido desde posiciones divergentes. Por una parte, para la defensa de condiciones dignas del empleo de las mujeres, facilitándoles que pudieran ser madres sin dejar de ser trabajadoras; y, por otra parte, para imponer un modelo de reparto de papeles respecto a los comportamientos socialmente esperados de mujeres y de hombres.

Otro Convenio que también aborda en específico el tema central de este estudio es el C-156<sup>34</sup> ratificado por Chile en 1994, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Esta norma se complementa con las recomendaciones 191 y 165 de la OIT, respectivamente.

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las

---

<sup>34</sup> Verse en línea <http://www.oit.org>.

necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio. Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares. Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

La protección del empleo de las madres trabajadoras fue algo posterior, sobre todo tras el convenio de la OIT de 1919 y parece haber sido un factor que se ha atendido desde posiciones divergentes. Por una parte para la defensa de condiciones dignas del empleo de las mujeres, facilitándoles que pudieran ser madres sin dejar de ser trabajadoras; y, por otra parte, para imponer un modelo de reparto de papeles respecto a los comportamientos socialmente esperados de mujeres y de hombres.

## 8. MUJERES EN EL MUNDO LABORAL CHILENO

Pese a que Chile ha avanzado mucho en incorporar la temática de género, su desventajada posición regional y mundial demuestra que ofrecer oportunidades económicas a las mujeres y promover la equidad de género en el mercado laboral sigue siendo un desafío latente.

Sin embargo, también constatamos que, en los últimos 25 años, Chile ha aumentado en 17 puntos porcentuales la tasa de participación laboral femenina para mujeres en edad de trabajar (sobre 15 años). Si en 1998, apenas 31% de las mujeres con más de 15 años componían la fuerza laboral, en 2015 esta tasa había crecido a 48% de mujeres a la fuerza laboral. Según datos de la OIT, ese incremento corresponde al 10° mayor en un universo de 186 países para el período mencionado, logro notable considerando las diferencias en el período inicial.

Sin perjuicio de la evolución que ha tenido la participación laboral femenina en Chile, su nivel actual de 52,7%.<sup>35</sup> sigue siendo bajo si lo comparamos con la evolución de Latinoamérica que pasó, desde 39% el año 1990, a 55% el año 2019.

Si nos comparamos con la evolución de los países que componen actualmente la OCDE muestra un crecimiento un 56% al año 2016. Ahora bien, si nos comparamos con los países desarrollados de la OCDE, la diferencia aumenta ya que éstos presentan una tasa del 61%. Por cierto, si nos comparamos con los países Nórdicos, estos presentan un 65% de participación. Finalmente, si nos comparamos con Islandia, país con mayor participación laboral femenina a nivel mundial, tenemos que su porcentaje de 79% es incluso mayor al de la participación laboral masculina en Chile, equivalente a 71%. Como se señaló, la participación laboral masculina en Chile es de un 71%, lo que implica una diferencia

---

<sup>35</sup> Mujeres y hombres en el mercado laboral INE [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-\(ene\)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-y-mercado-laboral-(ene)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3) [en línea] [consulta: 12 de mayo de 2021].

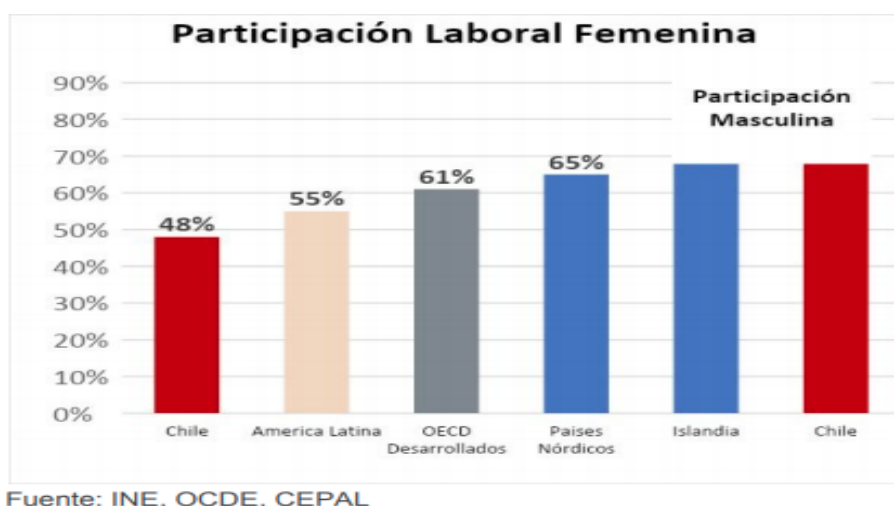


considerable, si la comparamos con la participación femenina que solo alcanza el 52% para el mismo tramo etario.

A continuación tenemos un segundo gráfico que muestra las tasas en porcentaje de participación laboral en distintos países, por género, y que ubica a Chile por debajo del promedio de la OCDE, e incluso de América Latina, evidenciando una gran diferencia entre ambos géneros. Lo que se explicaba, entre otras razones, por el hecho de que la normativa existente en ese entonces protegía casi exclusivamente a la maternidad, teniendo una escuálida regulación a favor de la paternidad.

Gráfico No. 5

Tasas de Participación Laboral Femenina <sup>36</sup>



Pese al arduo trabajo por alcanzar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres que bajo varias recomendaciones se ha comprobado que impacta positivamente sobre el desempeño laboral y la capacidad del país para atraer talento. Es decir, impacta en la competitividad de Chile.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Tomado de en línea [http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe Recomendaciones para aumentar la Participacion Laboral Femenina en Chile.pdf](http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf)

<sup>37</sup> (World Economic Forum, 2015). [en línea] <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2015> [consulta: 12 de mayo de 2020].

Para las mujeres, incorporarse al mercado formal les empodera, reduce su vulnerabilidad y les permite mejorar los niveles de vida en su hogar, toda vez que mujeres con mayor control sobre los recursos financieros invierten más en la salud y educación de los hijos, la fuerza laboral del futuro.

Ahora, con la crisis sanitaria mundial COVID-19, hemos retrocedido en el progreso de las mujeres en el trabajo, los grandes avances conquistados hasta hora, se han visto gravemente afectados toda vez que en los indicadores de desempleo femenino en Chile año 2021<sup>38</sup> son los más bajos de los últimos 5 años, de esta manera se revierte el progreso hacia la igualdad de género y perspectivas del mercado laboral de las mujeres.

## **9. IMPACTO COVID -19**

Con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, se declaró Estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por Decreto Supremo N° 104, de fecha 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Importante señalar que ha ocurrido con la pandemia y la participación laboral femenina, toda vez que históricamente la tasa de participación laboral entre mujeres y hombres, se ha mantenido una brecha salarial importante alrededor de 23%<sup>39</sup>, pero vemos como en la pandemia esta brecha se acrecienta, vemos como la mujer retrocede más de una década de inserción laboral y cómo hoy día si bien ha ido repuntando Chile, se esta en un 45,8% de participación laboral femenina, vemos hoy como la pandemia tuvo un impacto en hombres y mujeres en participación laboral pero tuvo un mayor impacto en las mujeres, y sin duda

---

<sup>38</sup><https://www.diariosustentable.com/2021/03/chile-es-el-pais-de-la-ocde-que-mas-retrocede-en-indicadores-laborales-femeninos-producto-del-covid-19/> [en línea] [consulta: 10 de mayo de 2020].

<sup>39</sup> Tomado de la presentación de María José Abud, Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, en el 2º Foro Internacional de Seguridad Social, 21 de octubre de 2021. En Línea <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/2-foro-internacional-de-seguridad-social/> [Consulta de fecha 05 de noviembre de 2021].

esto se explica y tiene mucho que ver con la tarea históricamente que las mujeres han tenido en los trabajos no remunerados, el cuidado de terceros, el trabajo no remunerado del hogar que en la pandemia se agudiza y lleva a este impacto que tiene la tasa de participación laboral, y en la misma línea cuando uno mira el que hay detrás de esta caída en la participación laboral femenina lo más impresionante es ver como en el momento más crítico de la pandemia alrededor de 900 mil mujeres salen de la fuerza laboral y en una crisis tradicional cuando pierden empleo pasan a estar desocupadas ha continuar buscando empleo, pero vemos acá como hay un 54,2 % en edad de trabajar que hoy día no buscan empleo y no están trabajando y esto sin duda tiene una explicación porque un tercio de estas mujeres no buscan por tener responsabilidades de cuidado y tiene que ver también como nosotros hemos visto que la pandemia y el impacto que ha tenido con el cierre de los establecimientos educacionales y de las cadenas de cuidado, ha tenido una repercusión directa en la empleabilidad de las mujeres. Y si bien las cifras han ido repuntando en el último tiempo, en cuanto al nivel de mujeres que se encuentra hoy día fuera de la fuerza laboral por razones de cuidado esperamos que en la etapa en la que se encuentra el país de reactivación económica, cada vez se pueda recuperar con más fuerza este empleo perdido durante la pandemia.

Cabe señalar que es muy relevante que cuando comparamos con respecto de los hombres, cuantos están desocupados e inactivos por tener responsabilidad de cuidado solo 1,9%<sup>40</sup> de ellos hombres hoy día están fuera de la fuerza laboral por esta razón, versus el 31,8% de las mujeres, puesto que se tiene un gran desafío que tiene que ver con la corresponsabilidad y como se mejora y se redistribuye de mejor manera las tareas de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres.

Cual ha sido la respuesta estatal, cual ha sido la mirada para hacer frente no solo a la pandemia sino a los desafíos pre pandémicos que tienen que ver con la brecha de

---

<sup>40</sup> Población en edad de trabajar por situación en la fuerza de trabajo. Series de tiempo, nueva calibración, proyecciones de población Censo 2017. INE [https://www.ine.cl/docs/default-source/documentos-de-trabajo/an%C3%A1lisis-de-los-indicadores-principales-de-la-ene-impacto-del-nuevo-m%C3%A9todo-de-calibraci%C3%B3n-de-los-factores-de-expansi%C3%B3n.pdf?sfvrsn=dee7efdd\\_14](https://www.ine.cl/docs/default-source/documentos-de-trabajo/an%C3%A1lisis-de-los-indicadores-principales-de-la-ene-impacto-del-nuevo-m%C3%A9todo-de-calibraci%C3%B3n-de-los-factores-de-expansi%C3%B3n.pdf?sfvrsn=dee7efdd_14) En línea. [Consulta de fecha 28 de noviembre de 2021]

participación laboral femenina y la protección a la maternidad, sobre todo con esto del uso del tiempo que es una realidad que no solo es de Chile, sino de Latinoamérica, de como las tareas no remuneradas se reparten excesivamente entre las mujeres y como esto tiene un impacto directo en la participación laboral femenina.

Las distintas ayudas que se han entregado en los distintos momentos, que sin duda han ido variando en las distintas etapas, desde el confinamiento en que necesitaba mayor ayuda y la reactivación económica y en especial a mantener y generar empleos femeninos.

Entre los subsidios que se han entregado se destacan los siguientes:

#### **POSTNATAL DE EMERGENCIA LEY 21.247**

Se establecieron beneficios a los padres o madres trabajadores dependientes, independientes y del sector público que estén haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe y en el tiempo que fuere prorrogado, luego del término del mencionado permiso, tienen derecho a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19, para efectos del cuidado del niño o niña a la cual se le denominó “Postnatal de Emergencia”.

Durante el periodo de licencia médica preventiva parental, padre o madre trabajador goza de un subsidio, cuyo monto diario fue el mismo que el del subsidio que hubiere percibido por causa del permiso postnatal parental a que se refiere el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo. La Superintendencia de Seguridad Social es la facultada para dictar una o más normas de carácter general que regulen las referidas licencias médicas; la forma de concesión y renovación; y las demás necesarias para la aplicación.

#### **LEY DE CRIANZA PROTEGIDA LEY 21.247**

De igual manera se generaron beneficios para los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, que tuviesen y sigan teniendo el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos

educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado.

Por otra parte, la última modificación a esta Ley fue el 14 de junio de 2021, los trabajadores que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales establecidas en esta ley podrán suspender los efectos de sus contratos de trabajo de conformidad a lo establecido en este artículo, en cuyo caso, excepcionalmente, tendrán derecho a percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos, financiando dichos pagos el Fondo de Cesantía Solidario.

## **SUBSIDIO PROTEGE**

El Estado implementó un apoyo económico denominado “*Subsidio Protege*” que consta de un bono de \$200.000 mil pesos para el cuidado de niñas y niños menores de 2 años, para trabajadoras y trabajadores tanto dependientes como independientes que no tengan garantizado el derecho a la sala cuna por parte de su empleador, la mayoría madres trabajadoras o padres trabajadores que tenga otorgado el cuidado personal del menor.

También se implementó la ***Licencia Medica Preventiva Parental (LMPP)***, que buscó resguardar la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas, evitando que su padre o madre se exponga a contagios y acompañaran a sus hijos e hijas, justificando su ausencia laboral por un plazo de hasta 90 días o hasta que finalizará el estado de excepción.

A su vez, además de la justificación para la ausencia laboral, esta licencia le permitió al trabajador reemplazar su remuneración o renta durante el plazo definido, con cargo al seguro de salud común respectivo.

Debido al término del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, la Licencia Medica Preventiva Parental ya no se encuentra vigente, es decir dejó de tener vigencia el día 30 de septiembre de 2021.

Asimismo, debo destacar la ayuda económica que se entregó en el año 2020 y continua vigentes el este año 2021, denominado **“Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)”** para los **hogares que recibían ingresos informales y formales insuficientes antes de la pandemia**, y que vieron disminuidos estos recursos debido a que no podían trabajar a causa de la emergencia producida por el virus Covid-19, beneficiando hogares que en más del 50% cuenta con una mujer como jefa de hogar.

De igual manera el **“Subsidio al Empleo con enfoque de Género”**, son beneficios al empleador para impulsar las nuevas contrataciones y la reincorporación, con foco especial en las mujeres, en cuyo caso el monto ascenderá a un 60% del sueldo bruto de cada nueva contratación.

Para los independientes se ha generado un bono llamado **“PYMES: BONO ALIVIO”** generando diferentes bonos y beneficios para apoyar a las pequeñas y medianas empresas que hayan sufrido disminuciones en sus rentas a causa de la Pandemia, bono que aumenta en un 20% para empresas que sean lideradas por una mujer.

El objetivo no es buscar que todas las mujeres se empleen formalmente y sean parte del mercado laboral, pero si que exista esa libertad de poder elegir y como también una mujer nunca tenga que elegir entre la maternidad y un puesto de trabajo, al contrario el estado o la empresas deben generar un ambiente de trabajo, empleos y medidas que generen esa posibilidad que una mujer pueda disfrutar su maternidad pero que también los hombres

puedan ser parte activa de ella y eso sin duda tiene un rol clave, en el mercado laboral de las condiciones que genera.

## 10. VÍAS DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA QUE SE EXPLORAN

Sumado a la crisis por la que actualmente estamos viviendo y con estudios que demuestran el retroceso que vienen teniendo las mujeres con la poca empleabilidad, se hace necesario acelerar la recuperación de los empleos perdidos y la creación de empleos de calidad con enfoque de género en las mujeres, para esto propongo las siguientes vías de solución al problema planteado, articulando los siguientes tres pilares:

- Empresas y Sindicatos:

Generar apoyo, intervenciones, actividades, proyectos, por parte de los sindicatos, empresas, emprendedores comprometidos en la generación de nuevas oportunidades de trabajos perdidos y transformar el mercado laboral, integrando gestiones destinadas a promover más y mejores oportunidades de empleo para las mujeres y capacitando a las trabajadoras y trabajadores en la corresponsabilidad parental y hacia la equidad de género, ocasionando un cambio notable en nuestro actual sistema laboral, sin necesidad de cambios legislativos inmediatos.

- Talentos:

A través del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación, implementar acciones dirigidas a integrar a las mujeres en trabajos de mayor calidad y en sectores y posiciones que tradicionalmente no participan.

- Regulaciones:

Promover regulaciones y leyes laborales que incrementen los incentivos a crear buenos empleos y oportunidades para que las mujeres puedan acceder a las mismas.

Discutir Políticas Públicas destinadas a reducir las barreras que se interponen para una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, que es el punto central de este trabajo.

Las más relevantes:

- Licencias parentales asociadas con igualdad de género, estableciendo semanas reservadas de permiso paterno no transferibles.
- Ampliación de cobertura, no solo para los que hacen parte del sector formal.
- La calidad y asequibilidad de los servicios de cuidado, fomentando la participación laboral femenina.
- La oferta de servicios de cuidado, debe incluirse centros de cuidado infantil y educación preescolar públicos y de calidad, escuelas con horario extendido y servicios de cuidado para adultos mayores.
- Prácticas de trabajo flexible, se pueden ampliar las opciones de participación laboral para las mujeres, pero para que esto sea así, la flexibilidad debe estar apoyada por prácticas, que contribuyan a igualar las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.
- Factibilidad de incorporar elementos del Derecho Comparado en Chile.

## **11. CONCLUSIONES**

Las principales conclusiones obtenidas de esta actividad formativa investigativa dan respuesta a las preguntas que se han ido planteando a lo largo del mismo, un reto específico es lograr la mayor incorporación de los hombres a las tareas de cuidados desde el nacimiento demostrando que la Ley 20.545 no ha dado los resultados esperados. Se trata de que los hombres puedan ejercer su derecho a cuidar y atender a los hijos e hijas, de forma que la no discriminación contra las mujeres se refuerce desde la ampliación del derecho a la protección a la maternidad y a la parentalidad, englobando las necesidades



propias de las mujeres desde un punto de vista biológico, con las necesidades de mujeres y hombres en relación a las tareas domésticas, cuidado y atención de las hijas e hijos y cuidado de terceros.

Una de las principales lecciones que se evidencia en este estudio es que en los últimos veinte años ha existido una preocupación por promover beneficios laborales vinculados al cuidado de los hijos que incluyen un componente parental. Se puede considerar que la legislación ha comenzado a entender el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, es responsabilidad de la sociedad cambiar ese chip cultural, por que de mantenerla solo para la madre produce una discriminación y trabajos más precarios.

La situación anterior pone en evidencia la necesidad de que el país adapte su normativa hacia el imperativo de la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y a la familia, como a su vez, que promueva de manera efectiva la conciliación de trabajo y familia desde una perspectiva de igualdad de derechos. De esa manera, podrá dar cumplimiento a las obligaciones que le impone la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer (CEDAW) y el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, en razón de haber ratificado ambos instrumentos internacionales, pese a que Chile haya promulgado el **Decreto 46 de 2020**, del Ministerio de Relaciones Exteriores donde se eleva el protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicado el 31 de mayo de 2021.

Es fácil caer en conclusiones y soluciones simplista, pero el riesgo de ello es vulnerar aún más las condiciones de las madres trabajadoras, por lo cual se hace indispensable una evaluación multidisciplinaria de las políticas que fomentan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, evaluando lo avanzado y proponiendo un conjunto de medidas, que no deben restringirse al mundo del trabajo, para promover mejores conductas al respecto.

Observando el Derecho Comparado y nuestra situación nacional se han elaborado diversas propuestas para revertir esta situación, como el establecimiento de cuotas intransferibles para cada padre y de manera progresiva como lo ha venido haciendo España, la posibilidad de usar el permiso de forma fraccionada y en distintas modalidades, y reforzamientos positivos para el padre a través de bonos o semanas adicionales posterior a la licencia tomada por la madre también podría funcionar o otro resultado puede ser que los padres utilicen cierto periodo de sus días de permiso no inmediatamente tras el nacimiento sino dentro del primer año de vida de su hija o hijo.

Puede que esta cuota intransferible, se puede ver como un permiso obligatorio destinado a los padres, no cambie significativamente el “patrón social” sobre la asignación de responsabilidades del cuidado, aunque es más que probable que la incorporación de un mecanismo garantista como la “obligatoriedad” podría acelerar dicho cambio social.

Otros temas fundamentales son ampliar la cobertura no solamente para trabajadores formales y además ver la manera de ayudar en la restricción del tiempo en las mujeres, existe evidencia internacional que demuestra que tanto la calidad como la asequibilidad de los servicios de cuidado fomenta y favorece la participación laboral femenina, para ello se deben ofertar servicios de cuidado en los cuales se incluya centros de cuidado infantil y educación preescolar públicos y de calidad, escuelas con horario extendido y servicios de cuidado para adultos mayores.

Por último y no menos importante la reciente reforma laboral de la Ley N° 20.940 que modernizó el sistema de relaciones laborales, si bien no permitió un reconocimiento amplio y efectivo de la libertad sindical, abre opciones que debieran ser conocidas y utilizadas por sindicatos y empresas para la construcción de relaciones laborales más equitativas. Concretamente, el nuevo texto del artículo 306 del Código del Trabajo, posibilita que sean materias de negociación colectiva: *“acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa”*, entre otras. En consecuencia, existe un abanico muy grande de materias orientadas hacia la

corresponsabilidad parental y hacia la equidad de género que podrán ser asumidas directamente por sindicatos y empresas, las que podrían generar un cambio notable en nuestro actual sistema laboral, sin necesidad de cambios legislativos inmediatos. Lo importante es tomar conciencia de que materias como estas ayudan a derribar el mito de que la negociación colectiva es solo una vía de determinación de remuneraciones en función de la productividad, para transformarla en la principal y más flexible vía de regulación de relaciones laborales colectivas, puesto que permite reconocer y resguardar de mejor forma los intereses de sindicatos y empresarios. La opción está y no se debe desaprovechar. Lo que no puede esperar es la necesaria concreción de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- Amnistía Internacional (Ed.) (2016): Informe 2015/16 Amnistía Internacional. La situación de los Derechos Humanos en el mundo. Amnistía Internacional Ltd. London, Reino Unido.
- Ansoleaga M., Elisa (2011). “Mujer, trabajo, maternidad, salud”. Disponible en: <http://www.udp.cl/funciones/descargaArchivos.asp?seccion=documentos&id=108>
- BERNAL PULIDO, Carlos: “El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. ED. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.” Madrid, 2003.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. 2011. Historia de la Ley N° 20.545: Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. [en línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&buscar=20545> [consulta: 18 de julio de 2019].
- Caamaño Rojo, Eduardo. El Permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. Disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n31/a08.pdf>

- Caamaño Rojo, Eduardo. Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N° 33, 2° semestre de 2009. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512009000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Caamaño Rojo, Eduardo. Mujer, Trabajo y Derecho: hacia relaciones laborales con equidad de género y corresponsabilidad social. Santiago: Abeledo-Perrot, 2011. 202 pp. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, No. 3, 2011, pp.301-314.
- CEPAL (2016e): Panorama Social de América Latina, 2015. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (LC/G.2691-P). Santiago, Chile.
- Cifuentes, H.; Arellano, P. y Walker, F. (2011): Protección por Maternidad y Permiso Postnatal Parental. Revista Laboral Chilena, núm. 201, noviembre. Chile.
- Cifuentes Lillo, Hugo, Subsidio maternal: un especial tipo de subsidio por incapacidad laboral transitoria, en Revista Laboral Chilena (septiembre-octubre 2002).
- Chile es el país de la OCDE que más retrocede en indicadores laborales femeninos producto del COVID-19. [en línea]. <https://www.diariosustentable.com/2021/03/chile-es-el-pais-de-la-ocde-que-mas-retrocede-en-indicadores-laborales-femeninos-producto-del-covid-19/> [consulta: 15 de mayo de 2021].
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER – CETFDCM [en línea] < <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> [consulta: 21 de

julio de 2019].

- Folguera, Pilar, “La equidad de género en el marco internacional y europeo” en Maqueira, Virginia, (editora), Mujeres, globalización y derechos humanos, 2ª edición, Madrid, España, 2010.
- Huertas Bartolomé, Tebelia, Cabezas González, M. Almudena, Torrents Margalef, Jorge y Fernández Arrúe, Eva. La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. OISS, Libro online.
- Informe “Women in work 2021. The impact of COVID-19 on women in work. March 2021”. Elaborado por PwC network [women-in-work-2021-executive-summary-1](#)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - DOCUMENTO METODOLÓGICO ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO (ENE) Versión 3.0 (actualizado 3 de marzo de 2020) [En Línea]: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9\\_8](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8) [Consulta 10 de enero de 2021]
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. 2016.Nueva guía de paternidad activa y corresponsabilidad en la crianza [en línea] <http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2016/04/Guia-Paternidad-Activa-2019.pdf> [consulta: 02 de febrero de 2021].
- NACIONES UNIDAS, DERECHOS HUMANOS. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. [en línea] <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx#navigation> [consulta: 22 de julio de 2019].

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2008. Proteger el futuro: Maternidad, paternidad y trabajo. Campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Ginebra, OIT. 8p.
- OIT. 1958. Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Junio 1958.
- OIT. 1975. Recomendación 150: Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos. Junio 1975.
- OIT. 1981. Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Junio 1981.
- OIT. 1999. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 87a REUNIÓN. Informe V: La protección de la maternidad en el trabajo. Ginebra, OIT. s.p.
- OIT. 2000. Convenio 183: Convenio sobre la protección de la maternidad. Junio 2000.
- OIT, PNUD. 2009. Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2a ed. Santiago, OIT, PNUD. 162p.
- OIT, PNUD. 2013. Trabajo decente y cuidado compartido: Hacia una propuesta de parentalidad. Santiago, OIT y PNUD. 190p.
- OIT, Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. [En Línea]: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf) [Consulta 17 de septiembre de 2019]
- OIT, Resumen ejecutivo. Tendencias 2019. [En Línea]: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

[publ/documents/publication/wcms\\_670569.pdf](#) [Consulta 10 de octubre de 2019]

- SISTEMA DE SUBSIDIOS MATERNALES. IMPARTE INSTRUCCIONES A LAS ENTIDADES PAGADORAS DE SUBSIDIOS MATERNALES, SOBRE EL PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2021 [En Línea]: [https://www.suseso.cl/612/articles-633766\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/612/articles-633766_archivo_01.pdf) [Consulta 05 de mayo de 2021]
  
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Noviembre 2016 - Seminario sobre la Evolución del Permiso Postnatal a 5 años de su puesta en marcha. (Pendiente entrega total del documento para completar esta bibliografía.)
  
- Superintendencia de Seguridad Social (2016). “Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación”. Disponible en [http://www.suseso.cl/sel/605/articles19828\\_archivo\\_01.pdf](http://www.suseso.cl/sel/605/articles19828_archivo_01.pdf)
  
- BERNAL PULIDO, Carlos: El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. ED. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, 2003.