



 ideapaís

SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile

Mujer en Comunidad

PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DEL POSTNATAL MASCULINO EN CHILE



AUTORA: EMILIA GARCÍA
DIRECTORA DE ESTUDIOS: MAGDALENA VERGARA

Octubre, 2022

I. RESUMEN EJECUTIVO

- En 2011 Chile aprobó el Permiso de Postnatal Parental (PPP) que permite a la madre compartir parte de su permiso adicional de 12 semanas con el padre. A la fecha menos del 1% de las madres ha traspasado este permiso al padre.
- A la fecha menos del 1% de las madres ha traspasado este permiso al padre.
- Entre las causas de este bajo uso se encuentran factores sociales y culturales, pero también fallas en el diseño mismo del PPP.
- Para una mayor efectividad de la política se recomienda darle titularidad exclusiva al padre sobre el permiso, mayor flexibilidad en su uso y mejorar el subsidio mensual conforme al salario del padre.

II. INTRODUCCIÓN

En los últimos años hemos visto grandes avances en igualdad de género en Chile y la región, sin embargo, persiste en nuestro país una distribución de tareas desigual entre hombres y mujeres. Mientras los prime-

ros dedican más tiempo al trabajo remunerado y acceden a mejores empleos –y, por ende, a mejores salarios–, las mujeres –según datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2015)– dedican más del doble de su tiempo al trabajo no remunerado, y en la mayoría de los casos, los hombres han dedicado 0 horas al cuidado de niños y niñas ¹ (Centro UC de Estudios y Encuestas Longitudinales et al., en Beuchat, 2020). De este modo se erige uno de los mayores retos de nuestro tiempo: la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

En la actualidad, todavía se tienen expectativas distintas sobre el trabajo de hombres y mujeres respecto al cuidado, las tareas de paternidad y la crianza. La división sexual del trabajo relega a las mujeres a la esfera privada de la vida (principalmente a las tareas domésticas y reproductivas) y a los hombres a la esfera pública (lo productivo y lo político). De esta forma, los padres suelen estar alejados de las labores de crianza, fundamentalmente por razones culturales, pero también por falta de políticas que incentiven y favorezcan la conciliación laboral-familiar del hombre.

El resultado de lo anterior es la creciente tensión entre ambas esferas de la vida, viéndose más afectadas las mujeres quienes, pese a su inserción laboral, siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas y de cuidado. En la práctica se puede ver que las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no al revés. Al respecto, el Informe de Desarrollo Humano en Chile (PNUD, 2010) reveló que más de la mitad de la población chilena rechazaba la idea de que las mujeres deben hacerse cargo de forma exclusiva del cuidado de niños y niñas y de las tareas domésticas. Con todo, en ese entonces, dentro de ese grupo de personas con una visión más equitativa de género, todas las actividades domésticas estaban en su mayoría a cargo de las mujeres. Una década después, la misma institución realiza un seguimiento y reporta cómo han cambiado las percepciones y representaciones culturales de género en Chile (PNUD, 2019). Los resultados arrojaron que no hay mayores cambios en quiénes están a cargo de las labores del hogar. A pesar de que las mujeres tendieron a dejar las labores de cuidado para dedicarse al trabajo remunerado, en ambas mediciones la proporción de hombres que trabajan de manera permanente se mantiene casi inalterada ².

Sin embargo, no son sólo ellas las que asumen costos. Estas tensiones afectan también a los hombres que desean participar activamente en las tareas del hogar y en la crianza de sus hijos. Junto al cambio de paradigma sobre el rol de las mujeres en la vida pública, se ha desarrollado también mayor conciencia

¹ En efecto, según la Radiografía al Hombre Cero realizado por el Centro UC de Estudios y Encuestas Longitudinales en conjunto con ONU Mujeres y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el 38% de los hombres destina cero horas semanales a tareas domésticas; el 57%, cero horas al cuidado de niños y el 71%, cero horas al apoyo escolar de sus hijos.

² Esta diferencia coincide con el estudio de Comunidad Mujer (2018), que señala que la participación laboral de los hombres se ha mantenido casi sin cambios en todas las generaciones.

sobre la trascendencia de la paternidad en el desarrollo físico y psicológico de los hijos/as, como en los sentimientos de satisfacción o fracaso de los propios padres (Barker & Verani, 2008). En efecto, uno de los objetivos de las licencias de paternidad es brindar a los padres la realización personal que experimentan al cuidar a sus hijos.

La paternidad presente y responsable influye de manera positiva en los hijos, mejorando el desarrollo psíquico y emocional de los menores. Es más, un estudio de Van Ijzendoorn (2010) sugiere que la participación del padre en el período perinatal se asocia con un mayor nivel de desarrollo cognitivo y social del niño, una menor tasa de depresión materna, menor estrés parental y una mayor participación del padre en la crianza a lo largo de la vida del hijo. Adicionalmente, un estudio de Huerta et al. (2013) plantea que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más, tienen más probabilidades de interactuar y desarrollar vínculos sólidos con sus hijos o hijas en el tiempo.

A similares conclusiones llega una investigación de la OCDE (2016a) que apunta a que los padres que cuidan a los niños desde temprana edad tienden a involucrarse más a medida que los niños crecen, y declaran tener una mayor satisfacción con la vida y una mejor salud física y mental cuando están más involucrados en la vida de sus hijos.

Con esto, se instala de a poco la idea de que la corresponsabilidad en el cuidado favorece no solo a la madre, sino que, a todos los miembros de la familia. Con todo, en la práctica las mujeres siguen siendo las principales responsables y los hombres no se han incorporado a las tareas de cuidado como la realidad social lo amerita, demostrándose así que el modelo de cuidados tradicional es muy reticente al cambio.

Entre las principales causas de la resistencia al cambio se puede mencionar, en primer lugar, la fuerte identificación de los hombres con sus trabajos y, en segundo lugar, la estructuración tradicional del trabajo que dificulta un compromiso mayor de parte del padre (OIT & PNUD, 2013).

A estas dos grandes causas se le suma que en la mayoría de los países las políticas de conciliación se refieren casi en su totalidad a los “derechos de las mujeres” y casi nunca a los derechos de los hombres. Esto genera que –mediante legislación y políticas públicas– se refuerce por un lado la doble función de las mujeres (de madre y trabajadora) y por el otro, el supuesto de que detrás del padre trabajador hay una mujer cubriendo las necesidades de cuidado.

Así, podemos ver que este orden social y de género tiene un profundo componente cultural pero también institucional que lo hizo posible y permitió su desarrollo y legitimación a través de las décadas. De esta forma, se vuelve completamente necesario la implementación de reformas institucionales que promueva la corresponsabilidad social, esto es, que las responsabilidades familiares sean compartidas –en primer

lugar— entre hombres y mujeres, pero también entre familias, Estado, mercado y sociedad civil.

Dado lo anterior, en el siguiente estudio se busca analizar el funcionamiento de la Ley N°20.545 sobre el Permiso de Postnatal Parental (PPP) a la luz de la experiencia internacional y generar recomendaciones que asegure una efectiva implementación. En primer lugar, se describe la normativa actual en torno al Sistema de Protección de la Maternidad. Luego se elabora un diagnóstico sobre los resultados que ha tenido este permiso en Chile identificando los principales nudos críticos de la normativa vigente en base a otras políticas internacionales. Y, en tercer y último lugar, se concluye con los principales hallazgos y recomendaciones para una futura modificación legal del PPP.

III. MARCO NORMATIVO

En Chile ha habido esfuerzos y avances respecto de políticas a favor de la parentalidad y de un mayor involucramiento de los hombres en los cuidados. Específicamente, se reconoce como principal logro la aprobación del Permiso Postnatal Parental (PPP).

Al respecto, en octubre de 2011 se aprueba la Ley N°20.545 que modifica el actual Sistema de Protección de la Maternidad e incorpora el Permiso Postnatal Parental. Sin duda, esta modificación constituye uno de los avances más importantes respecto a la normativa laboral a favor de la parentalidad en la región.

Mediante esta ley (ver Tabla 1), las madres trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad pagado de seis semanas antes del parto (*licencia prenatal*) y doce semanas después de él (*licencia postnatal*). Y por su parte, los padres —incluso aquellos que se encuentren en proceso de adopción— tienen derecho a un permiso pagado de cinco días (*licencia de paternidad*) el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, ya sea de forma continua o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Además, la ley establece un permiso adicional (*permiso de postnatal parental*) de doce semanas a continuación del período postnatal. Este permiso puede ser compartido con el padre si ambos padres son trabajadores. De esta forma cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del PPP a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que la madre indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y tendrá derecho al subsidio establecido, calculado en base a sus remuneraciones con un tope de 73 UF³.

³ La UF (unidad de fomento) es una unidad de cuenta usada en Chile, reajutable de acuerdo con la inflación.

Cuadro N°1: Sistema de protección a la maternidad

Licencia de maternidad para la madre		Licencia de paternidad para el padre	Permiso postnatal parental (PPP)	
Licencia prenatal	Licencia postnatal	5 días hábiles	Para compartir padre y madre	
6 semanas	12 semanas		12 semanas a tiempo completo, de las cuales las últimas 6 pueden cederse al padre	ó 18 semanas a jornada parcial. De las cuales las últimas 12 pueden cederse al padre
18 semanas en total				

Fuente: elaboración propia en base a la Ley N°20.545

De esta manera, con la Ley N°20.545, el Sistema de Protección de la Maternidad en Chile incluye los siguientes derechos de las madres y los padres trabajadores:

1. Una licencia de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, pudiendo ser extendidas en caso de nacimiento prematuro o parto múltiple, acompañado de un subsidio a cargo fiscal.
2. Una licencia de paternidad de 5 días hábiles para el padre pagado por el empleador.
3. Un permiso de postnatal parental de doce semanas en jornadas completas y dieciocho en jornadas parciales a continuación del período de licencia de maternidad que puede ser traspasado al padre a partir de la séptima semana.
4. Protección de despido (*fuero*) para el padre por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso.
5. Protección de despido (*fuero*) para la madre desde el inicio del embarazo hasta un año después de la licencia por maternidad.

IV. ANÁLISIS Y EXPERIENCIA COMPARADA

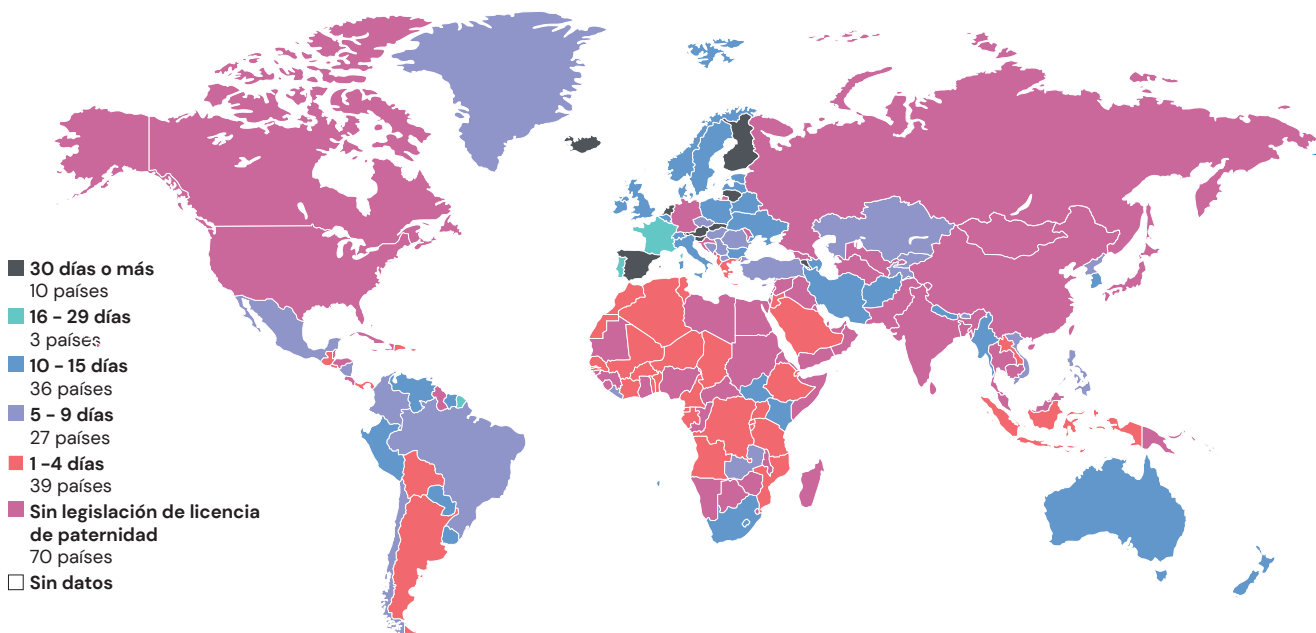
Chile tiene una de las políticas de licencias de parentalidad más avanzadas de la región. La licencia de

maternidad es una de las más largas de Latinoamérica (sólo superado por Venezuela) y la licencia de paternidad –a pesar de ser solo de 5 días hábiles–, también es una excepción en la región considerando que de 34 países solo en 12 existen días exclusivamente para los padres (Addati et al., 2022). Lo anterior nos obliga a mirar países de otros continentes con sistemas de postnatales más avanzados.

En 2021, 115 de los 185 países estudiados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contemplan el derecho a licencia de paternidad, siendo 33 los países que lo incorporaron en la última década. A nivel mundial, la licencia de paternidad todavía es breve, siendo de 9 días (1,3 semanas) en promedio⁴, a diferencia de las 18 semanas promedio de la licencia de maternidad. Sin embargo, desde 2011, 16 países que contemplan tal licencia han aumentado su duración⁵, habiendo una tendencia –lenta, pero sostenida–, a reducir la brecha entre la licencia de maternidad y la de paternidad en cuanto a su duración (Addati et al., 2022).

En la siguiente figura se detalla la duración del permiso de paternidad por país.

Figura 1: Duración del permiso de paternidad en el mundo, 2021.



Fuente: Addati et al., 2022.

⁴ Este promedio corresponde a países con legislaciones sobre licencias de paternidad. Si se considera a aquellos países sin legislación de postnatal masculino el promedio es de 3,3 días.

⁵ Entre ellos Sudáfrica, Uruguay, Myanmar, Singapur, Francia, Islandia, Países Bajos, España. Para más detalles ver tabla 3.2 en Addati et al., 2022.

En el caso de Chile, El 2011 con la aprobación del PPP, nuestro país aumentó la licencia de paternidad (de 4 a 5 días hábiles). En efecto, esta política tenía tres objetivos principales. En primer lugar, desligar el costo de la maternidad de la contratación de mujeres, permitiendo su real integración al mundo del trabajo remunerado formal. En segundo lugar, garantizar el mejor cuidado de los hijos e hijas. Y, en tercer lugar, y dada la importancia de fortalecer la figura paterna en el desarrollo temprano de los hijos y promover el apego entre padre e hijo, se buscaba que los hombres pudieran acceder a semanas de postnatal y dedicar más tiempo a sus hijos ⁶ y así incentivar la corresponsabilidad en el cuidado y crianza para una mayor conciliación entre familia y trabajo para los hombres y las mujeres en Chile.

Pese a lo anterior, este último objetivo no se ha visto satisfecho al existir aproximadamente un 0,3% de trasposos de postnatal parental según los últimos datos entregados por la Superintendencia de Seguridad Social (2020). En la siguiente tabla se muestra el número de subsidios iniciados, el número de permisos postnatal parental que fueron traspasados al padre del niño y la proporción que representan del total de subsidios iniciados por año.

Cuadro N°2: Número de subsidios iniciados por permiso postnatal parental y permisos traspasados al padre según año.

Año	N° de subsidios iniciados	N° de permisos traspasados	Permisos traspasados / subsidios iniciados
2011	22.321	1	0,00%
2012	91.248	292	0,32%
2013	96.105	278	0,29%
2014	101.981	218	0,21%
2015	105.113	225	0,21%
2016	100.807	190	0,19%
2017	97.465	193	0,20%
2018	95.439	224	0,23%
2019	96.451	251	0,26%
Total	806.930	1.872	0,23%

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, 2020.

⁶ Así lo manifestaban los padres en Chile que, según la encuesta Padres del Bicentenario del SERNAM (2011) y el Barómetro Mujer y Trabajo (Comunidad Mujer, DataVoz y OIT, 2011), se mostraban abiertos y deseosos de contar con más días de permiso cuando nace su hijo.

Se observa en el cuadro, que desde la implementación de la ley a fines del 2011 hasta diciembre de 2019 se han traspasado un total de 1.872 permisos, equivalente a un 0,23% del total de subsidios iniciados.

Entre las razones que influirían en la decisión de traspasar o no semanas de postnatal se pueden distinguir dos grandes grupos ⁷: las barreras culturales y sociales al cuidado compartido y algunos aspectos del diseño del permiso. Los aspectos culturales –sobre los cuales no ahondaremos en este documento– se refieren principalmente a que el cuidado de los hijos se ha asignado históricamente a la madre y, por otro lado, que muchas mujeres no están dispuestas a entregar el cuidado de su recién nacido a alguien más.

Con relación al diseño de la política, podemos distinguir tres factores que desincentivan el traspaso de semanas de postnatal de las madres hacia los padres: la titularidad del derecho, el tope al subsidio mensual y su extensión y flexibilidad. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos a la luz de la experiencia y evidencia internacional.

a) Titularidad del derecho a postnatal

El Permiso Postnatal Parental fue concebido como una nueva licencia para las madres, quienes pueden cederla en parte y de manera voluntaria a los padres para el cuidado de sus hijos. Sin embargo, la evidencia indica que una de las características que contribuye a que aumente la tasa de uso de estos permisos es el criterio de intransferibilidad de este, como lo dispone Noruega ⁸ o Suecia ⁹ (Chzhen et al., 2019). Con esto, el uso de la licencia por parte de los padres no depende de la voluntad de la pareja.

Esta característica puede tomar varias formas. La más común es la “mummy and daddy quotas” (cuotas de mamá y papá), donde una determinada cantidad de tiempo de la licencia parental está reservada exclusivamente tanto a la madre como al padre. Estas cuotas se asocian con mayor frecuencia a países nórdicos como Islandia, Noruega y Suecia. Otra forma más incipiente ha sido la adoptada por Japón y Corea del Sur donde cada padre tiene su derecho individual sin ningún periodo compartido (Caamaño, 2008; OIT & PNUD, 2013; Lupica, 2015).

⁷ No hay que olvidar que existen factores biológicos –como el acceso a leche materna– que inciden en la decisión de las mujeres de ser ellas las principales responsables del cuidado.

⁸ Noruega cuenta con un permiso parental de 49 semanas de remuneración completa o de 59 semanas con el 80% de ellas. Cada progenitor tiene reservadas 15 semanas (casi cuatro meses) que son intransferibles, mientras que las 29 semanas restantes se pueden repartir entre los dos.

⁹ Suecia contempla una licencia parental compartida y pagada por 480 días. Siendo 90 días (tres meses) reservados e intransferibles para cada uno de los progenitores, mientras el resto del tiempo se puede repartir entre ambos.

b) Tope al subsidio mensual

El tope de 73 UF en el subsidio mensual que se entrega a los padres que hacen uso de su permiso de postnatal es un factor económico relevante, desincentivando a que aquellos que tienen una remuneración superior al tope soliciten el traspaso. La evidencia indica que los hombres utilizan más este beneficio cuanto mayor es la tasa de reemplazo del salario (OIT, 2010; Grimshaw & Rubery, 2015; Thornthwaite, 2022). En concreto, una investigación de la OCDE (2016b) evidencia que si los subsidios de las licencias de paternidad o maternidad no reemplazan una parte sustancial de los ingresos (de los padres o madres) disminuye el uso de estas.

El uso de la licencia parental por parte de los padres tiende a ser mayor no solo cuando las licencias son pagas, sino también cuando las licencias están bien pagadas. Al observar a aquellos países con los índices más altos de uso de licencias parentales (Islandia, Países Bajos, Noruega, Portugal y Suecia) podemos ver que el porcentaje de reemplazo es mayor que aquellos países con menores índices de uso (Australia, Italia, Francia y República Checa) (OCDE, 2016b).

Lo mismo pasa en el caso de las mujeres en Chile. Al observar los datos según tramo de remuneración imponible de las mujeres (Tabla N° 2) podemos ver que existe una correlación positiva entre la opción de traspasar el permiso al padre y la remuneración de la madre. En los tramos de ingreso más altos la proporción de permisos que son traspasados es mayor que en los tramos de ingreso más bajos. Lo anterior se puede deber al tope del subsidio mensual del permiso. De esta forma, la madre trabajadora que recibe una remuneración superior al padre y al tope del subsidio busca reincorporarse antes a su puesto laboral para así obtener el monto total de su remuneración.

Cuadro N°3: Porcentaje de subsidios traspasados en el período 2011–2016 según tramo de remuneración imponible de las mujeres beneficiarias del permiso postnatal parental

Tramo de remuneración en \$	% de subsidios traspasados	Total subsidios iniciados
1 – 200.000	0,10%	96.393
201.000 – 400.000	0,07%	169.429
401.000 – 600.000	0,12%	71.385
601.000 – 800.000	0,15%	46.793
801.000 – 1.000.000	0,17%	30.780
1.000.001 – 1.200.000	0,19%	19.349
1.200.001 – 1.400.000	0,19%	14.006

1.400.001 – 1.600.000	0,19%	18.626
1.600.001 – 1.800.000	0,30%	16.815
1.800.001 y más	0,27%	8.016
Total	0,24%	492.153

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social, 2016.

c) Extensión y flexibilidad

La extensión y flexibilidad en el uso del permiso es también un factor importante a considerar. Muchos padres pueden no estar dispuestos a tomar una licencia a tiempo completo durante varios meses seguidos (Addati et al., 2022). Proporcionar arreglos flexibles, como la posibilidad de tomar una licencia a tiempo parcial (por ejemplo, uno o dos días a la semana) o en varios bloques separados durante diferentes años, podría promover la adopción entre estos padres (OCDE, 2007 y OCDE, 2011).

La licencia a tiempo parcial, por ejemplo, permite que el empleado permanezca conectado a su trabajo mientras le brinda tiempo para cuidar al niño. Y cuando el impacto financiero de tomar una licencia es una preocupación, usar la licencia solo unos pocos días a la semana puede ayudar a minimizar o suavizar la pérdida de ingresos asociada. En Bélgica, por ejemplo, alrededor del 75% de las personas que disfrutaban de un permiso parental lo utilizan una quinta parte (es decir, un día a la semana), siendo el permiso a tiempo parcial especialmente popular entre los padres (Merla y Deven, 2015). En Noruega, alrededor de una cuarta parte de los padres eligen tomar la licencia a tiempo parcial (Brandth y Kvande, 2018).

Adicionalmente, cabe mencionar que también se produce una superposición del permiso con el tiempo recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) de lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida. Así, el mensaje es contradictorio: se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida del niño y, por otra parte, se pretende que ella ceda parte de esos días al padre de su hijo.

Recomendaciones Permiso Postnatal Parental

La realidad del postnatal masculino o paternal en Chile pone en evidencia la necesidad urgente de acelerar e invertir en políticas de cuidado con enfoque de género que comprendan una combinación de tiempo (licencia postnatal), de prestaciones (subsidio), y de servicios que hagan posible el derecho a cuidar y ser cuidado. En esa línea, a lo largo de este documento se han expuesto argumentos en pro de integrar en mayor medida al hombre a los trabajos de cuidado, específicamente durante el primer año de vida del lactante.

Las políticas de licencia por paternidad desafían directamente la tradicional norma de que las mujeres deben ser las principales cuidadoras y los hombres el sostén familiar. La licencia de paternidad atrae a los padres a las realidades diarias del cuidado de los hijos, lo que les permite desarrollar habilidades de crianza y convertirse en padres activos a lo largo de la vida del niño, en lugar de verse a sí mismos como meros ayudantes de las madres.

Sin embargo, el porcentaje de mujeres que traspasa parte del postnatal parental a sus parejas hombres es alarmante y obliga a hacerse cargo del diseño de las licencias para que más padres sean parte del cuidado y la crianza de sus hijos.

En ese sentido –y como hemos visto a lo largo de este documento–, para que una política de licencia paternal, en este caso el postnatal, sea exitosa se deben tener en cuenta una serie de factores. A continuación, se enumeran aquellos cambios legislativos que podrían generarse al actual Sistema de Protección de la Maternidad ¹⁰ con el fin de aumentar la participación del padre en el cuidado:

a) Intransferibilidad/titularidad de los permisos: un derecho específico del padre significa que la decisión de este de usar la licencia no depende de la voluntad de la madre de ceder parte de su permiso. En ese caso, el titular del postnatal debe ser exclusivamente el padre. De esta forma, se recomienda que –adicional a la licencia de 5 días hábiles existentes del padre– se incorporen más días con el padre como único titular o que se incorpore las “mummy and daddy quotas”, y que una determinada cantidad del tiempo del PPP sea únicamente del padre.

b) Subsidio mensual: hoy en día el Sistema de Protección establece un tope mensual al subsidio por licencia de maternidad o paternidad, desincentivando su uso –sobre todo si consideramos que generalmente las remuneraciones del hombre son mayores a las de las mujeres–. Mientras más alta sea la tasa de reemplazo del salario, más padres utilizarán este beneficio. En ese sentido, es recomendable reconsiderar el tope de 73 UF al subsidio mensual o evaluar alternativas para hacerse cargo de aquel porcentaje que no se está cubriendo.

c) Extensión y flexibilidad: los hombres disfrutan más de este beneficio cuanto mayor es la posibilidad de fraccionamiento del permiso en diferentes períodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo. De este modo, resulta inconveniente que la licencia de paternidad solamente se pueda utilizar durante el primer mes después del nacimiento. En ese sentido, permitir que los días otorgados sean divididos a voluntad del padre en un determinado límite de tiempo (Suecia permite dividir la licencia hasta que el hijo cumpla los 12 años) incentivaría su uso.

¹⁰ En primer lugar, sería necesario cambiar el nombre del Sistema por uno que no haga énfasis sólo en la maternidad.

Teniendo estos tres factores a considerar, es posible diseñar un nuevo Sistema de Protección, no solo de la maternidad, sino también, de la paternidad. Donde las tareas de cuidado sean asumidas como un tema de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres procurando un mayor involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y una mayor fluidez y conciliación entre el ámbito laboral y familiar de las y los trabajadores.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addati, L., Cattaneo, U., & Pozzan, E. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Barker, G & Verani, F. (2008). La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica y el Caribe: Una revisión de literatura crítica con consideraciones para políticas. *Brasil, Promundo y Save the Children. Brasil*.

Beuchat, S. (2020, 8 diciembre). Radiografía al Hombre Cero. *Revista Ya*, 14-16.

Brandth, B. and E. Kvande (2018), "Norway country note" in: P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*, pp. 313-322.

Caamaño Rojo, E. (2008). "El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (Valparaíso).

Chakravarty, S. (2022). Paternity Leave Laws: A Comparative Analysis of Sweden, USA and India. Issue 2 *International Journal of Law and Management & Humanities*, 5, 152.

Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family friendly. Policy in the OECD and EU*. Florence: UNICEF Office of Research.

Comunidad Mujer (2018). *Informe GET: Género, educación y trabajo. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Santiago de Chile.

Comunidad Mujer, DataVoz y OIT (2011). *Barómetro Mujer y Trabajo*. Santiago de Chile.

Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international*

evidence. Conditions of Work and Employment Series. OIT.

Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W. J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2014). *Fathers' leave and fathers' involvement: evidence from four OECD countries*. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308-346.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2015). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*. Recuperado 19 de agosto de 2022, de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

Lupica, Carina (2015). "Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile". *Serie Asuntos de Género*. No 126. Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Lupica, C. (2016). *Paternity and Parental Leave in Latin America and the Caribbean. Essential Tools to Promote Greater Participation of Fathers in the Care of Children*. *Masculinities & Social Change*, 5(3), 295–320. <https://doi.org/10.17583/mcs.2016.2083>

Merla, L. and F. Deven (2018), "Belgium country note", in: P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*, pp. 66-74

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: Hacia una propuesta de parentalidad*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2010). *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional*. Segunda edición. Resultados de la base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo. Ginebra: OIT.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. (2007). *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris: OECD.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. (2011). *Doing Better for Families*. Paris: OECD.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. (2016a). *Parental Leave: Where Are The Fathers?* OECD, pp. 1-2.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. (2016b). *Background brief on fathers'*

leave and its use. OECD, pp. 6-17.

Pavez, C; Riedel, E. (2010). *Cercanía del padre durante la hospitalización del recién nacido y lactante: Visión paterna y hospitalaria*. Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería. Valdivia, Chile. Universidad Austral, Facultad de Medicina. p.3.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2010). *Informe de Desarrollo Humano en Chile 2010: Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: PNUD. Santiago de Chile: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2019). *Una década de cambios hacia la igualdad de género (2009-2018): avances y desafíos*. Santiago de Chile: PNUD.

Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM. (2011). *Estudio de los padres. Participación en la crianza de los hijos*. Departamento de Estudios y Capacitación. Santiago de Chile

Superintendencia de Seguridad Social. (2016). *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación*. Santiago de Chile.

Thorntwaite, L. (2002). *Work-family balance: International research on employee preferences*. Australian Centre for Industrial Relations Research and Training.

Van IJzendoorn, M. (2010). *El apego durante los primeros años (0-5) y su impacto en el desarrollo infantil*. Enciclopedia sobre el Desarrollo de la Primera Infancia [en línea]. Montreal, Quebec: Centre of Excellence for Early Childhood Development.

Investigadora a cargo: Emilia García
Directora de Estudios: Magdalena Vergara