



# Mujer y trabajo: los cambios propuestos al Sistema de Protección de la Maternidad

## ComunidadMujer

Nace en 2002 como una corporación privada sin fines de lucro que, desde la sociedad civil, da tribuna a la discusión sobre la situación y las problemáticas que enfrentan mujeres de todos los niveles socioeconómicos y corrientes de pensamiento. Se constituye, desde entonces, como una organización independiente y transversal, que busca impulsar políticas para lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público, mediante su inserción plena en los mundos laboral y político.

ComunidadMujer realiza un monitoreo constante de la realidad laboral, focalizándose en las barreras que le impiden a las mujeres acceder al mundo del trabajo formal, en condiciones de igualdad y en armonía con su vida personal y familiar. De ese modo, ComunidadMujer desarrolla y actualiza, día a día, un diagnóstico que comparte en foros, debates, congresos e instancias consultivas de alto nivel, como lo han sido las comisiones de expertos convocadas por el Poder Ejecutivo: Reforma Previsional (2006), Trabajo y Equidad (2007) y Mujer, Trabajo y Maternidad (2010).

ComunidadMujer está dirigida por un directorio, elegido por una asamblea de 53 consejeras, instancia integrada por mujeres líderes provenientes del mundo de la academia, la política, la cultura, la empresa, las artes y los medios de comunicación. Asimismo, la corporación está conformada por un equipo de profesionales de excelencia a cargo de llevar adelante la misión a través de las diferentes áreas de desarrollo.

## Serie ComunidadMujer

La Serie ComunidadMujer está constituida por publicaciones a través de las cuales la corporación difunde diagnósticos y opinión, buscando incidir en la toma de decisiones y en el diseño de políticas que permitan lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público. En particular, y durante este año, el énfasis de la Serie ComunidadMujer está en promover análisis concernientes al mercado laboral femenino, en un escenario en el cual importantísimos proyectos de ley y reformas están siendo analizados. Es así que, entre marzo y diciembre, la Serie ComunidadMujer de manera mensual analiza un tema de relevancia para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos fomentar un debate necesario y contingente.

## Directoras responsables

Directora Ejecutiva: Alejandra **Sepúlveda**  
 Directora de Estudios: Andrea **Bentancor**  
 Coordinadora: Claudia **Yachan**

En esta edición analizamos el proyecto de ley que extiende el posnatal a seis meses, y que hoy se discute en el Congreso. Esperanza Cueto, Presidenta de ComunidadMujer, presenta este análisis y adelanta los lineamientos que definirán las propuestas de nuestra organización al debate parlamentario. Tal como expresa, estimamos que éste debe posibilitar un avance hacia un marco legal que proteja a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y no sólo a madres trabajadoras con imposiciones previsionales.

Asimismo, resumimos la presentación que el economista Osvaldo Larrañaga realizó en uno de nuestros talleres de discusión, quien comparó las propuestas de la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad –de la cual fue miembro– y el proyecto de ley enviado al Congreso. Seis grandes propuestas resumirían el trabajo de la comisión; algunas habrían sido parcial o totalmente contempladas, otras, como la derogación del artículo 203, no habrían sido abordadas.

Sintetizamos la opinión de la cientista política Marcela Ríos, quien consideró que el debate ha estado marcado por falsas disyuntivas. Según ella, las políticas públicas no funcionan aisladamente; en el mundo se observan constelaciones de políticas que buscan promover ciertos esquemas en la repartición del trabajo productivo y reproductivo.

Andrés Velasco, economista y ex ministro de Hacienda, en tanto, compartió con ComunidadMujer algunas reflexiones sobre el proyecto, enfatizando que éste no puede poner en riesgo el derecho de hombres y mujeres a acceder a un trabajo remunerado y con protección.

Realizamos, además, una síntesis de la opinión de Paula Bedregal, médico pediatra, quien estima que el debate en cuanto a apego y lactancia ha estado cargado de mitología. Siendo ella una firme promotora de la lactancia materna, afirma que el pensar que ésta es la solución a todos los problemas de salud de la población simplifica en exceso la discusión.

Finalmente, adelantamos algunos resultados del Tercer Barómetro Mujer y Trabajo de ComunidadMujer, Datavoz y OIT. Los datos reflejan cómo trabajadores y trabajadoras dependientes de centros urbanos de la Región Metropolitana –en entrevistas cara a cara– se manifiestan respecto de la posibilidad de compartir semanas del nuevo permiso posnatal parental propuesto en el proyecto. ☺



E. Cueto

## Editorial

Esperanza **Cueto**

Presidenta de ComunidadMujer

En las últimas semanas, las Comisiones Unidas de Trabajo y de Salud han estado analizando el articulado del proyecto de ley que modifica el Sistema de Protección de la Maternidad (SPM) en Chile. Es así como los senadores miembros de éstas han escuchado las presentaciones de los ministros de Sernam, Trabajo y Previsión Social y Salud, además de recibir los comentarios de algunas organizaciones sindicales, gremiales y de la sociedad civil. Este proceso continuará las próximas semanas, teniendo por objetivo posibilitar que estos senadores escuchen a los distintos actores sociales antes de pronunciarse sobre el proyecto.

En esta instancia de exposición y discusión se ha visto la misma confusión en relación con la reforma propuesta que ha persistido en el debate público en los últimos dos años. Así, los distintos actores sociales enfatizan diferentes aspectos y elementos de un proyecto extenso y complejo, que en su articulado propone cambios concretos al Código del Trabajo y al Decreto con Fuerza de Ley 44, al tiempo que en su mensaje enuncia múltiples fines y objetos a proteger y fomentar, los cuales no necesariamente tienen relación directa con los artículos a modificar.

En ese sentido, si el proyecto de ley enviado por el Ejecutivo atañe al Código del Trabajo, habríamos esperado un mensaje que se concentrase en los objetivos que la normativa laboral –que es lo que finalmente se está reformando– efectivamente puede abarcar: aquellos aspectos vinculados a la conciliación del trabajo con la familia.

Sin embargo, en el texto motivador que antecede al detalle de la normativa se plantean múltiples fines y objetos, que han confundido el debate, porque van más allá de lo que los artículos mismos pueden comprender. Esto es la protección simultánea de la maternidad, de la familia, del cuidado de los niños, el fomento de la natalidad, del apego y la lactancia, de la participación laboral femenina y la incorporación del padre en la crianza de los hijos. Por ejemplo el mensaje presidencial señala: “El reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia hace que sea conveniente que el Estado establezca las herramientas necesarias para proteger el embarazo y cuidado de los niños, particularmente de los más vulnerables”.

Efectivamente el proyecto propone un avance en términos de cobertura, lo que en sí resulta positivo, aunque modesto. De prosperar tal cual está, estaríamos perdiendo una oportunidad única de dar efectivamente protección a los más vulnerables. Porque estas grandes reformas no se discuten frecuentemente, sino que se requieren décadas para consensuar la necesidad de un cambio. Hoy, que estamos discutiendo el Sistema de Protección de la Maternidad, deberíamos aspirar a definir una expansión de cobertura que verdaderamente alcance al mayor porcentaje posible de mujeres trabajadoras. Tal expansión podría ser gradual, como lo fueron los cambios previstos en la Ley de Reforma del Sistema de Previsión Social promulgada en 2008. Lo importante es que se evalúe esta posibilidad en el Congreso.

En ese sentido, debe destacarse que la expansión de cobertura propuesta en el proyecto plantea múltiples exigencias simultáneas y se focaliza en el 20% más pobre (Ver Serie ComunidadMujer Número 9), representando menos de 10 millones de dólares anuales. Ese monto resulta insuficiente cuando se considera que la expansión misma del permiso posnatal parental a las mujeres trabajadoras que ya hacen uso de las actuales 30 semanas de prenatal y posnatal tiene un costo estimado de 75 millones de dólares. Cabe señalar que esta última estimación podría ser bastante mayor, dado que responde a los 161 millones de dólares que costaría la extensión en sí misma del posnatal, menos los 86 millones de dólares que se ahorraría el fisco en caso de efectivamente lograr reducir, en los montos previstos, el uso de licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año.

En otro orden, el proyecto del Ejecutivo introduce someramente la figura paterna como posible corresponsable del cuidado del recién nacido, lo cual es meritorio y una de las principales innovaciones de la normativa. No obstante, y como señalamos en nuestro número de abril de la Serie ComunidadMujer, se trata de un avance simbólico, dado que en su diseño no se establece un derecho para el padre, sino que se crea un nuevo permiso para la madre, quien lo cede voluntariamente al padre, con un subsidio que se calcula en función de los ingresos de la mujer y no del hombre. Ello resulta errado si el efecto que se quiere lograr es, efectiva-

mente, incorporar al padre en las tareas de cuidado y crianza para equiparar a las mujeres en el mercado laboral y aliviar la doble jornada. Alcanzar este objetivo requiere darle este derecho al padre bajo la forma de permiso paternal. Esto es, modificar los artículos 197 bis, 198, 199, 201 y 206 y los artículos 8, 8 bis, 9 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley 44.

Si lo central del proyecto refiere al cumplimiento de una promesa de campaña de extensión del posnatal a seis meses –que la misma comisión presidencial de expertos convocados a analizarla no hizo suya–, el debate parlamentario debiera propender a mejorar aquellos aspectos que ayudarían a hacer de éste un mejor proyecto. En dicho sentido, impulsamos aquellos cambios que vayan en la dirección de brindar protección a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y no solamente a las madres trabajadoras con imposiciones previsionales, que son aquellas adscritas al mercado de trabajo formal.

Es clave que parlamentarios, gobierno, organizaciones sociales y sistema político en general arriben a acuerdos en lo que refiere a aquellos puntos sobre los cuales este proyecto no se ha pronunciado.

Es primordial adoptar un fuerte compromiso en cuanto a impulsar la derogación del artículo 203 del Código del Trabajo (que impone que toda empresa con más de 20 trabajadoras deba proveer servicios de sala cuna). Existe consenso sobre la necesidad de eliminar esta obligación que desincentiva la contratación de mujeres. Es hora de que ese acuerdo se traduzca en hechos.

Finalmente, al proponer cambios a un cuerpo legal que básicamente logra abarcar a trabajadoras y trabajadores del mercado formal, Chile perpetúa un sistema que se desentiende de los más vulnerables: padres y madres que trabajan informalmente y, en consecuencia, hijos e hijas de estos hombres y mujeres generalmente ocupados en trabajos precarios. Efectivamente, aún cuando no está en el espíritu del Código del Trabajo dejar fuera a algunas familias, ello sucede porque se vinculan los subsidios asociados a los derechos a la presencia de una cierta densidad previsional. Dado que se quiere también avanzar hacia una mayor formalización de trabajadores y trabajadoras, es posible que ese sea un esquema de incentivos adecuado. Sin embargo, cabe preguntarse si los no protegidos por el sistema verdaderamente tienen hoy la opción de formalizarse. Si no la tuviesen, ¿qué podemos hacer para lograrlo o bien para compensarles cuando tienen hijos y se ven forzados a salir a la calle al día siguiente para asegurarse un sustento? ☹



## Mujer y Trabajo tras la extensión del posnatal

La mañana del 22 de marzo, en las oficinas de ComunidadMujer, se realizó el taller de discusión “Mujer y trabajo tras la extensión del posnatal”, instancia que reunió a destacados expertos, quienes debatieron sobre los principales lineamientos del proyecto de ley que propone extender el posnatal a seis meses.

A continuación presentamos parte del análisis que en la oportunidad hicieron Osvaldo Larrañaga, Marcela Ríos, Andrés Velasco y Paula Bedregal, abordando los temas pendientes y desafíos técnicos que el debate parlamentario de dicha iniciativa debiera incorporar.



O. Larrañaga

### Osvaldo Larrañaga

Doctor en Economía de la Universidad de Pennsylvania

Osvaldo Larrañaga realizó una presentación, a título personal, en la que analizó de manera comparada las propuestas de la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad –de la cual fue miembro– y el proyecto de ley enviado al Congreso Nacional.

El economista recordó el mandato que se le asignó a la referida comisión: realizar una propuesta para modernizar la legislación laboral de la protección de la maternidad, para lo cual se establecieron tres objetivos concretos: fortalecer la integración de la mujer al mercado del trabajo, propender al mejor cuidado de los hijos menores e incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar.

Según el experto, la primera propuesta de esta comisión multidisciplinaria (abogados, economistas y médicos) se constituye como la más importante: ampliar la cobertura de los permisos. Esto porque “Chile es uno de los países de Latinoamérica que tiene las licencias de pre y posnatal más largas del continente. Además, hay un gran porcentaje de mujeres que están trabajando pero no tienen sus cotizaciones al día o simplemente no cotizan. Aquellas que no tienen un contrato definido, que trabajan por faena a plazo fijo o que son independientes, al momento de quedar embarazadas se encuentran fuera del sistema”, indicó.

Si bien no sería fácil estimar con precisión cuántas son, sus cálculos plantean que la cobertura que refiere a mujeres que están adscritas al mercado de trabajo está entre el 55% o 65%. Es decir, al menos un tercio de las mujeres que participa del mercado laboral no estaría cubierto en la actualidad. En ese sentido, el proyecto de ley viene con un acápite al respecto, a partir del cual se propone un subsidio muy focalizado, que alcanza a mujeres cuyo último contrato sea a plazo fijo, obra o faena y que se encuentren en el segmento más vulnerable de la población (20% más pobre). En ese sentido, hay una distancia no menor entre lo que propuso la comisión y lo que viene en el proyecto de ley.

En segundo lugar se propuso ampliar la cobertura del cuidado de los niños y niñas en salas cunas. La conciliación entre trabajo y maternidad requiere que a partir de los seis meses de vida de sus hijos e hijas las mujeres cuenten con alternativas de cuidado para volver a trabajar; para muchas trabajadoras la sala cuna sería la opción que tendrían y ésta no está garantizada.

Hoy son dos los sistemas que aseguran sala cuna gratuita: “Chile crece contigo”, que contempla a todas las mujeres pertenecientes al 40% más pobre (con una transición prevista hacia el 60%), y “el Artículo 203”, que cubre a aquellas que trabajan en empresas con más de veinte trabajadoras. La comisión propuso extender a todas las mujeres madres trabajadoras el acceso a salas cunas en una modalidad de financiamiento tripartito: Estado, empresa y persona, donde el aporte de la familia o de la mujer fuese en proporción a la capacidad de pago. El proyecto de ley no se refiere a este tema no propone cambios al artículo 203 del Código del Trabajo.

La tercera propuesta habría sido la creación de un permiso parental. En tal sentido, Osvaldo Larrañaga destacó que “la comisión no tomó como suya la extensión –bajo el régimen actual– del posnatal a seis meses por un conjunto de razones médicas, económicas y de género, que se pueden consultar en el informe”.

Un grupo de expertos en la comisión propuso seis semanas flexibles y voluntarias de permiso parental a ser tomadas por el hombre o la mujer. Otro grupo impulsó cuatro semanas obligatorias de permiso. Más allá de esa diferencia, lo que sí estuvo claro es que se estaba proponiendo una ampliación más reducida que la promesa de campaña original de seis meses; además se estaba incorporando la extensión bajo un régimen parental.

**“Aquellas que no tienen un contrato definido, que trabajan por faena a plazo fijo o que son independientes, al momento de quedar embarazadas se encuentran fuera del sistema”.**



Lo que hace el proyecto de ley en esta materia es pasar de tres meses completos a seis, abriendo el permiso parental en un periodo exclusivo de la mujer y otro en que ella podrá ceder a su pareja. Se incorpora, además, cierto grado de flexibilidad en el caso de aquellas trabajadoras cuyo subsidio sea inferior a su capacidad de generar ingresos previo al prenatal.

La comisión propuso, y lo hace suyo el Proyecto de Ley, que hasta dos semanas del prenatal puedan ser transferidas al posnatal con autorización del médico o matrona.

En relación al fuero maternal, la comisión propuso que sea cual fuere la extensión del posnatal, ésta no debe implicar una ampliación del fuero, pero no se inclinó por reducirlo en esta instancia. En cuanto a los contratos a plazo fijo, obra o faena, la comisión propuso que el fuero se extinga con el plazo del contrato o culmine con la obra o faena que le dio origen.

Finalmente, la comisión propuso mayor fiscalización para contener el abuso que existe en relación a las licencias que se otorgan a las madres por concepto de enfermedad grave del hijo menor de un año.



## Marcela Ríos

Doctor en Ciencia Política de la Universidad de Wisconsin-Madison

En opinión de la cientista política Marcela Ríos, el debate de estos últimos dos años ha estado marcado por una falsa disyuntiva que puede sintetizarse entre estar por el trabajo de las mujeres y estar por el bienestar de los niños y niñas. Asimismo, se han esbozado conclusiones erróneas respecto a los efectos que tienen los permisos parentales en el trabajo de las mujeres en el mundo.

“Ese análisis no tiene sentido porque las políticas específicas no operan aisladamente. Por el contrario, lo que se observa en el mundo son constelaciones de políticas, sistemas o regímenes de bienestar que buscan promover ciertos esquemas y cierta configuración en la repartición de trabajo productivo y reproductivo”, indicó la experta.

En el mundo habría tres esquemas diferentes. En un conjunto de países una constelación de políticas –de cuidado infantil, laborales y de subsidios sociales– soporta activamente, contribuye a mantener una distribución del trabajo tradicional en términos del género: hombre proveedor y mujer cuidadora. En otro grupo de países se promueven políticas que contribuyen a generar un sistema de doble proveedor - mujer cuidadora. En esos casos, hombres y mujeres están insertos en el mercado de trabajo, pero las mujeres siguen manteniéndose como las responsables principales del trabajo de cuidado. Finalmente, hay países donde se fomenta el doble rol de ambos tanto en el mercado de trabajo como en el trabajo de cuidado.

Estas constelaciones de políticas están constituidas por los permisos parentales, las políticas de cuidado infantil, no sólo el permiso de maternidad. También están las políticas de jornadas laborales: “En ciertos países de Europa, por ejemplo, se han impulsado reducciones de la jornada de trabajo y ampliaciones a los periodos de vacaciones, justamente para que las personas cuenten con mayor tiempo para el trabajo de cuidado, para la familia y se abran más puestos de trabajo”, explicó Marcela Ríos.

Siguiendo a Gornick y Meyers (2006), están los países socialdemócratas, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, que presentan un esquema donde se libera tiempo de las madres para cuidados, o sea, permisos parentales, maternales bastante generosos. Pero al mismo tiempo hay jornadas de trabajo más cortas, vacaciones más largas y políticas explícitas que contribuyen a que los hombres participen de la crianza de los niños en sus primeros años de vida y también políticas explícitas para fomentar el empleo de las mujeres.

Luego los países con un modelo conservador, como Bélgica, Francia, Alemania y Holanda, tienen un esquema de doble proveedor, donde las mujeres siguen manteniendo un rol fundamental en el cuidado de los hijos y las hijas, y donde hay menor énfasis en el apoyo a los padres para que ellos asuman tareas de cuidado. Finalmente, países con políticas de bienestar débiles, que son los países liberales, como Estados Unidos e Inglaterra, se caracterizan por la ausencia de políticas nacionales (federales) y la conciliación trabajo y familia está dejada a la negociación entre empleadores y trabajadores.

Ciertamente, en todos los países de la OECD se observan altas tasas de participación laboral femenina, pero entre los que tienen regímenes socialdemócratas se encuentran las mayores. Y si bien allí se aprecian los permisos más generosos de maternidad, también debe enfati-



M. Ríos

**“Hombres y mujeres están insertos en el mercado de trabajo, pero las mujeres siguen manteniéndose como las responsables principales del trabajo de cuidado”.**

zarse que esos países tienen sistemas de cuidado infantil público gratuito, permisos para los padres, periodos más largos de vacaciones y jornadas laborales más cortas. Y, por sobre todo, las medidas institucionales o normas que en la práctica restringen en Chile el ingreso de la mujer al mercado de trabajo están ausentes en los países socialdemócratas (cómo el Artículo 203).

Estos conjuntos de políticas públicas alcanzan también al bienestar de los niños. Pero, nuevamente, ese alcance o efecto va más allá de los meses de amamantamiento y se refiere también a la jornada de trabajo de los padres, el estímulo y tipo de cuidado recibido, la disponibilidad de cuidado pre-escolar público y accesible, no sólo después del primer año, sino que entre los dos y los cinco, antes de la etapa escolar.

En síntesis, cuando miramos y tratamos de extrapolar la evidencia internacional, para evaluar el caso de Chile, deben mirarse las constelaciones de políticas y no cada una de ellas de manera aislada. Tradicionalmente, en nuestro país –sobre la base de una legislación de casi cien años– se ha construido un esquema donde se promueve un modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora.

Ríos agregó que “debe recordarse que las políticas de protección para las trabajadoras se fueron definiendo bajo un enfoque ideológico que sostiene que las mujeres que están en el mercado del trabajo necesitarían fundamentalmente protección y no igualdad de condiciones. El informe del PNUD de 2010, por ejemplo, refleja que la maternidad y la relación de pareja inciden fuertemente en la participación económica de las mujeres y nada en la participación económica de los hombres”.

Ante la complejidad de la propuesta, que no genera consensos técnicos, ni médicos, ni de igualdad de género, sería importante llevar este diagnóstico a la esfera política, porque allí se está dando el debate y pareciera que los argumentos técnicos no están siendo ponderados, aún cuando este proyecto si termina contribuyendo a reafirmar un modelo de separación entre hombre proveedor - mujer cuidadora, puede terminar constituyendo un retroceso histórico en términos de igualdad.



A. Velasco

### **Andrés Velasco**

Doctor en Economía de la Universidad de Columbia

**A**ndrés Velasco sostuvo que si bien el permiso posnatal no sería el único determinante de la tasa de participación laboral femenina, el proyecto de ley que finalmente se apruebe debe considerar muy cuidadosamente los aspectos que tengan que ver con la inserción de la mujer en el mercado de trabajo. En ese sentido, el académico enfatizó que una de las grandes tareas pendientes es dar a chilenas y chilenos la posibilidad de ejercer el derecho a trabajar.

Otro elemento importante a considerar sería la naturaleza regresiva de esta extensión, que se refleja en el hecho de que una proporción muy importante de los recursos que contempla el proyecto van a beneficiar a quienes actualmente ya acceden al subsidio, que incluso antes de la extensión propuesta es el segundo más alto de América Latina.

En cuanto al futuro, y en vista del envío del proyecto de ley al Congreso, el economista sugirió, en primer lugar, perseverar en el debate público, porque la oportunidad de participar en la discusión parlamentaria está y los ciudadanos y sus organizaciones pueden aportar.

En segundo lugar, consideró recomendable impulsar mejoras en cobertura, lo cual es coherente con un discurso de equidad transversal en Chile. “Ojalá se pudiera cambiar el énfasis del proyecto, de modo que se destine parte importante del incremento en recursos fiscales hacia una mayor cobertura”, indicó.

Tercero, habló de la necesidad de sincerar que el mecanismo propuesto en el proyecto para que el padre pueda ejercer el nuevo derecho parental no es efectivo (la madre debe cederle semanas, y por éstas se recibe un subsidio calculado en función del ingreso de ella y no de él). En este sentido, señaló que le gustaría analizar en profundidad los incentivos y los costos de la propuesta, para lo cual la información aún no es suficiente.

Cuarto, y en relación con la posibilidad que tendrían algunas mujeres de volver a trabajar durante el permiso parental (aquellas cuyo subsidio sea inferior a su capacidad de generar ingresos), el economista sugirió cambiar la estructura de incentivos que presenta el proyecto, determinando que la extensión del permiso sea renunciable. De ese modo, todas tendrían la posibilidad de retornar a su trabajo de querer hacerlo. Al mismo tiempo, propuso que se de-

**“Ojalá se pudiera cambiar el énfasis del proyecto, de modo que se destine parte importante del incremento en recursos fiscales hacia una mayor cobertura”.**

finan fuertes penas, mayores que las actuales y que las previstas en el proyecto, para evitar cualquier eventual coerción por parte del empleador.

Finalmente, Andrés Velasco manifestó total acuerdo con la necesidad de derogar el artículo 203 del Código del Trabajo: “Me sumo a la propuesta de la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad que plantea la necesidad de derogar el artículo 203 referente a las 20 trabajadoras para crear salas cuna. A estas alturas, todo el mundo está de acuerdo con ello y sólo tenemos empresas con 19 trabajadoras”, concluyó.



## Paula Bedregal

Médico Pediatra y Doctora en Psicología de la Universidad Católica de Chile

Según Paula Bedregal, médico pediatra, el debate en cuanto a apego y lactancia ha estado cargado de mitología. Dentro de dicha mitología está el hecho de pensar que la lactancia materna exclusiva durante seis meses sería la solución a todos los problemas de salud de la población. En palabras de la profesional de la salud: “Todos estamos de acuerdo en que mientras más tiempo dure la lactancia materna mejor, pero pensar que ese sólo hecho mejoraría la salud y el desarrollo de los niños implica no comprender la complejidad del tema”.

En ese sentido, Paula Bedregal se declaró sorprendida de que parlamentarios muy inteligentes sostuvieran este discurso frente a profesionales de la comisión que han estudiado el tema en profundidad. “Este problema debe analizarse en forma sistémica, desde una perspectiva que no solamente considere el impacto esperado en términos de apego y lactancia, sino que también tenga en cuenta cómo el trabajo incide sobre las personas, sobre las familias”, indicó.

Esa mirada integral habría sido el pilar que definió su participación en la Comisión Mujer, Trabajo y Maternidad y también en la Comisión de Protección a la Infancia.

Según la experta, en la base de la mitología en cuanto a lactancia y apego está la imposición a nivel mundial de una serie de indicadores vinculados con lactancia materna exclusiva a los seis meses. Lo que estas recomendaciones internacionales no dicen, sin embargo, es que los países latinoamericanos que tienen periodos más largos de lactancia materna exclusiva son también los más pobres.

En nuestro continente, según cifras de UNICEF, Bolivia tiene un 60% de prevalencia de lactancia materna exclusiva a los seis meses y una mortalidad infantil de 40 por mil nacidos vivos, una de las peores de Latinoamérica detrás de Haití. En África, Rwanda tiene un 88% de prevalencia de lactancia materna exclusiva a los seis meses y una mortalidad infantil de 70. Ello muestra que estos países no han resuelto los problemas de salud y desarrollo humano de la población.

El desafío, más allá de promover la lactancia materna exclusiva, está en entender que los problemas de salud pasan, fundamentalmente, por un tema de equidad. “Son las desigualdades y las inequidades las que determinan los mayores efectos en salud y en el desarrollo de una sociedad”, explicó. En otros términos, ello tiene que ver con la situación o posición socioeconómica de las familias que sostienen a los niños y niñas, y también con el entorno de esas familias. El hecho de que entre las familias más vulnerables la capacidad de obtener y mantener un empleo sea menor, tiene efectos sobre la salud de sus miembros, no solamente en la mortalidad infantil, sino que a largo plazo tiene efectos sobre enfermedades crónicas.

Desde un enfoque de salud, por tanto, habría que pensar en esta política pública de manera integral, no aisladamente. El énfasis debe estar en configurar paquetes de medidas, sistemas que permitan reducir la desigualdad en Chile. Avanzar en cobertura es fundamental para ello.

Por otra parte, de acuerdo con la profesional, está demostrado que el trabajo implica redes sociales para las mujeres. El trabajo es, además, un elemento protector para su salud mental y para el desarrollo de sus familias. Ello debe ser considerado en un balance que pondere los beneficios de la lactancia materna exclusiva. Y por lo demás, que la mujer vuelva a su trabajo no implica necesariamente que deje de amamantar; ello también sería producto de la mitología. Se reduce en parte, pero con sistemas de apoyo adecuados es posible contar con lactancias exitosas, como la investigación lo ha mostrado.

Finalmente, Paula Bedregal destacó que ella concibe esta discusión como una en pos de mejorar un sistema. “El Sistema de Protección a la Infancia, que va más allá de una ley, lo conforma un conjunto de leyes, programas y actividades que dan cuenta de un fenómeno mucho más complejo de lo que se ha dado a entender en el debate de los últimos meses”, concluyó. ©



P. Bedregal

**“Todos estamos de acuerdo en que mientras más tiempo dure la lactancia materna mejor, pero pensar que ese sólo hecho mejoraría la salud y el desarrollo de los niños implica no comprender la complejidad del tema”.**

## De la protección de la maternidad a la protección de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: un camino que ya estamos transitando

En su mensaje del 28 de febrero de 2011, el Presidente de la República, Sebastián Piñera, pone a consideración del presidente del Senado un proyecto de ley que extiende el posnatal actual a seis meses, cumpliendo de esa manera con una de sus más tangibles promesas de campaña.

La extensión del posnatal se alcanzaría mediante la utilización de un nuevo permiso parental, que posibilitaría incluir al hombre en los procesos de crianza de los niños y niñas desde los primeros meses. La creación de ese nuevo permiso, así como la modificación al sistema de incentivos que regula el uso de la licencia de enfermedad del hijo menor de un año y los cambios a la extensión del fuero maternal, requieren de la modificación de los artículos 195 a 201 y 206 del Código del Trabajo, del establecimiento de un nuevo artículo 197 bis y de cambios a los artículos 8, 9 y 22 del Decreto con Fuerza de Ley 44 de 1978, incluyéndose además en este último cuerpo legal un nuevo artículo 8 bis.

Así, surge como positivo que desde el Poder Ejecutivo se proponga un mecanismo que posibilite a los padres disponer de algunas semanas para el cuidado temprano de sus hijos e hijas. No obstante ello, debe destacarse la debilidad del esquema propuesto si de incorporar al padre se trata. El permiso parental se estipula a favor de la madre del recién nacido, siendo su opción traspasar al padre su derecho, generándose un subsidio vinculado a los ingresos de ella y no a los de quien efectivamente haga uso de esas semanas.

Lo que se relaciona con la incorporación de los hombres a la crianza de sus hijos e hijas aparece sólo tímidamente en el proyecto de ley. Respecto de ello, parece oportuno adelantar algunos de los resultados del Tercer Barómetro Mujer y Trabajo de ComunidadMujer, Datavoz y OIT, que se presentará el 17 de mayo.

Ello, porque el imaginario social ha dado por hecho que los padres suelen desvincularse tempranamente de sus hijos e hijas, reproduciendo su rol de proveedor de ingresos, tal como se ha estipulado desde la lógica cultural de división sexual del trabajo también en la familia. Esta creencia tiende a reforzarse cuando se consultan las encuestas de uso del tiempo que sugieren una y otra vez la segmentación en las responsabilidades familiares. Sin embargo, estos estudios tienden a concentrarse en los quehaceres domésticos. Asimismo, se dispone de menos información de la posición que los varones tienen respecto de su rol en el cuidado temprano de sus hijos e hijas.





Los datos obtenidos en este Tercer Barómetro reflejan cómo trabajadores y trabajadoras dependientes de centros urbanos de la Región Metropolitana se manifiestan, en entrevistas cara a cara, sobre la elección que el proyecto de ley les propone. Es así cómo se les pregunta a los hombres que conformaron la muestra si estarían dispuestos a aceptar algunas semanas de permiso posnatal parental, si la madre de su hijo o hija estuviese dispuesta a transferírselo. Ante esta interrogante, sorprendentemente 71,7% de ellos responde que sí lo haría, 18,7% declara que no lo haría y 9,6% no sabe o no responde.

Cabe advertir que este alto porcentaje de respuestas no debe llevarnos a afirmar que el cuidado corresponsable entre hombres y mujeres ya esté operando en la práctica. La encuesta solo permite encontrarse con un nuevo discurso desde la masculinidad. Sin embargo, en la práctica, y aunque la ley que regula los derechos y obligaciones de los padres hacia sus hijos estipula en su artículo 224 (Título IX, del Libro I, del Código Civil) que la responsabilidad del cuidado personal y educación de sus hijos es de ambos padres, cuando estos se separan, la propia ley en su artículo 225 establece que será de privilegio de la madre el cuidado de los menores.

A pesar de ese marco legal, el discurso que se encuentra detrás de las cifras aquí analizadas, refleja que los entrevistados no rechazan de plano la opción de posnatal, contrario a lo que podría suponerse. ¿Cómo interpretar este alto porcentaje en un contexto cultural como el señalado anteriormente? Tal vez la población chilena ya comienza a flexibilizar sus mandatos culturales. Los estudios, entre ellos el de Voz de Mujer (2010), ya dan cuenta de ello a nivel de las mujeres. Si esto es así, es probable que los varones ya no quieran quedarse atrás y comiencen a manifestar más explícitamente su interés por compartir el cuidado de los hijos e hijas con sus parejas.

Cabe destacar, que el cambio cultural que refleja el Barómetro III emerge desde las generaciones más jóvenes y además es transversal a todos los niveles socioeconómicos, tal como se explica más adelante.

Por lo tanto, el diseño concreto del nuevo permiso (derecho de la madre que cede al padre si así lo decide o derecho del padre), así como también el mecanismo estipulado para el cálculo del subsidio vinculado a ese derecho, se vuelven de vital importancia para que este proyecto de ley sea verdaderamente un paso hacia la corresponsabilidad y no un retroceso en términos de igualdad de género.

Responden Hombres	En porcentaje
Sí	71,7
No	18,7
No sabe	3,3
No responde	6,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 1**

¿Estaría dispuesto a aceptar algunas semanas de posnatal si la madre de su hijo/hija quisiese pasárselas a Ud.?

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

Ante una interrogante equivalente, 54,4% de las mujeres trabajadoras entrevistadas declaran que estarían dispuestas a traspasar algunas semanas del nuevo permiso al padre de su hijo o hija, 40,3% sostiene que no lo haría y 5,3% manifiesta no saber o no responde, tal como se refleja en la tabla 2.

Responden Mujeres	En porcentaje
Sí	54,4
No	40,3
No sabe	2,8
No responde	2,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 2**

¿Estaría dispuesta a pasar algunas semanas de posnatal al padre de su hijo/hija?

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

Surge, entonces, una diferencia entre hombres y mujeres, manifestándose los primeros más dispuestos a innovar en pos de una crianza corresponsable. El análisis de estas cifras seguramente será motivo de debate y discusión, ya que efectivamente pueden establecerse distintas interpretaciones de los datos, las cuales van desde considerar las respuestas masculinas como un deseo, o una respuesta políticamente correcta, y no verdaderamente una real voluntad, hasta evaluarlas como una señal auspiciosa de cambios sociales y culturales en marcha.

A continuación, se analizan las respuestas sobre una eventual utilización del permiso parental por parte del hombre, según el segmento socioeconómico y el tramo de edad de los entrevistados. La tabla 3, por ejemplo, refleja una mayor aceptación a la opción de compartir permisos entre los hombres del segmento C2. De todas formas, los cuatro segmentos dan cuenta de una transversalidad importante en las respuestas. En tanto, la tabla 4 muestra una mayor popularidad de esta alternativa entre los menores de 44 años, especialmente entre los menores de 29 años.

**Tabla 3**

¿Estaría dispuesto a aceptar algunas semanas de posnatal si la madre de su hijo/hija quisiese pasárselas a Ud.?  
Según segmento socioeconómico

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

Responden Hombres	Segmento ABC1	Segmento C2	Segmento C3	Segmento D/E
Sí	65,2	82,0	71,7	65,8
No	26,0	12,7	17,7	14,4
No sabe	5,1	1,0	3,5	3,1
No responde	3,7	4,4	7,1	16,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 4**

¿Estaría dispuesto a aceptar algunas semanas de posnatal si la madre de su hijo/hija quisiese pasárselas a Ud.?  
Según tramo de edad

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

Responden Hombres	Tramo 18 a 29 años	Tramo 30 a 44 años	Tramo 45 a 54 años	Tramo 55 y más años
Sí	78,3	76,9	64,1	60,4
No	19,6	19,8	20,3	9,4
No sabe	2,2	3,3	3,1	5,7
No responde	,0	,0	12,5	24,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Mientras tanto, cuando se replica el análisis entre las mujeres, también considerando segmento socioeconómico y tramo de edad de las encuestadas. Surge, por ejemplo, mayor aceptación a la opción de ceder semanas al padre entre los mujeres ABC1. La tabla 6, en tanto, muestra una menor disposición a compartir el cuidado de los recién nacidos entre mujeres de 30 a 44 años de edad.

**Tabla 5**

¿Estaría dispuesta a pasar algunas semanas de posnatal al padre de su hijo/hija?  
Según segmento socioeconómico

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

Responden Mujeres	Segmento ABC1	Segmento C2	Segmento C3	Segmento D/E
Sí	61,2	53,9	48,3	41,3
No	35,4	43,5	42,0	46,5
No sabe	1,1	1,3	6,4	6,1
No responde	2,2	1,3	3,3	6,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Responden Mujeres	Tramo 18 a 29 años	Tramo 30 a 44 años	Tramo 45 a 54 años	Tramo 55 y más años
Sí	58,8	49,1	56,7	52,2
No	36,0	48,8	33,6	34,3
No sabe	4,0	,3	4,5	4,5
No responde	1,2	1,7	5,2	9,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 6**

¿Estaría dispuesta a pasar algunas semanas de posnatal al padre de su hijo/hija?  
Según tramo de edad

**Fuente:** Barómetro III de ComunidadMujer-Datavoz-OIT

## Ficha técnica Barómetro III ComunidadMujer-Datavoz-OIT

	Muestra MUJERES	Muestra HOMBRES
<b>Universo</b>	Mujeres que realizan algún trabajo remunerado de manera dependiente, excluyendo el servicio doméstico, de 18 años y más, residentes en las 34 comunas del Gran Santiago.	Hombres que realizan algún trabajo remunerado de manera dependiente, excluyendo el servicio doméstico, de 18 años y más, residentes en las 34 comunas del Gran Santiago.
<b>Metodología</b>	Probabilística en sus tres etapas: manzana-hogar-entrevistado. Con aplicación de filtro de actividad laboral. Encuestas cara a cara.	
<b>Tamaño de muestra</b>	745 casos	300 casos
<b>Error muestral</b>	Error muestral máximo de 3,6%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95%.	Error muestral máximo de 5,9%, considerando varianza máxima, un nivel de confianza del 95%.
<b>Fechas de terreno</b>	Entre el 07 de Marzo y el 10 de Abril del 2011.	
<b>Supervisión</b>	20% (10% presencial y 10% telefónica).	



## Información para profundizar

**ComunidadMujer** (2010): "Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario" [www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/](http://www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/)

**PNUD** (2010): "Desarrollo Humano en Chile. Género los desafíos de la igualdad [www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD\\_LIBRO.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010-PNUD_LIBRO.pdf)

**Proyecto de Ley de extensión del posnatal** <http://sil.congreso.cl/pags/index.html>

**Código del Trabajo** [www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-propertyvalue-22763.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-propertyvalue-22763.html)

**Decreto con Fuerza de Ley 44** <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4252>

**Informe de la Comisión Mujer Trabajo y Maternidad** (2010): <http://www.comunidadmujer.cl/2007/01/propuestas-de-la-comision-mujer-trabajo-y-maternidad/>

**ComunidadMujer**, Especial Debate Posnatal <http://www.comunidadmujer.cl/2011/01/especial-debate-sobre-la-extension-del-posnatal/>

**Observatorio de la Maternidad** [www.o-maternidad.org.ar](http://www.o-maternidad.org.ar)



[www.comunidadmujer.cl](http://www.comunidadmujer.cl)

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

