



FUNDACIÓN
JAIME GUZMÁN

CORRESPONSABILIDAD Y POSTNATAL: EL ERROR DE EXCLUIR AL PADRE

IDEAS & PROPUESTAS

Nº 424

13 de agosto 2025

RESUMEN EJECUTIVO

Extender el postnatal a un año suena, a primera vista, como un gran avance para las madres y la crianza de sus hijos. Pero si esta medida no viene acompañada de un cambio profundo en cómo compartimos las responsabilidades del cuidado, puede terminar perjudicando a las mismas mujeres que busca proteger. Este número de Ideas & Propuestas analiza el proyecto de Ley de posnatal desde el discurso político a los riesgos y desafíos que podría causar al empleo femenino que hoy se encuentra afectado.

I. INTRODUCCIÓN

La escasa disponibilidad de esquemas laborales que favorezcan una adecuada conciliación entre el trabajo remunerado y la vida familiar sigue representando una barrera significativa para que muchas mujeres puedan integrarse plenamente al mundo del trabajo, contribuir al bienestar económico de sus hogares y desarrollarse profesionalmente. Aunque se han implementado algunas políticas orientadas a compatibilizar ambas dimensiones, estas han tendido a centrarse casi exclusivamente en la mujer, reproduciendo una visión de la maternidad como responsabilidad única y total de la madre. Para avanzar de manera genuina en equidad social, se requiere un enfoque más equilibrado que valore por igual el rol de ambos padres en la crianza de sus hijos y fomente la corresponsabilidad como un principio estructural del desarrollo familiar y laboral.

En este contexto, surge una iniciativa parlamentaria que busca extender el postnatal de las madres de seis meses a un año. El presente Ideas & Propuestas expone las razones de por qué esta medida resulta contraproducente con avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y una mayor corresponsabilidad parental.



II. DIAGNÓSTICO ACTUAL: DESAFÍOS EN CORRESPONSABILIDAD Y EQUIDAD LABORAL

La conciliación entre la vida familiar y laboral se ha posicionado como una de las principales demandas sociales del siglo XXI. En particular, la participación de la mujer en el mercado laboral sigue enfrentando diversas barreras que dificultan su plena integración. Según la OCDE, las mujeres dedican en promedio el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, como el cuidado de niños y labores domésticas¹.

En el caso de Chile, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del INE², dada a conocer en enero del presente año, indica que, en un día normal, las mujeres dedican en promedio 2 horas y 5 minutos más que los hombres al trabajo no remunerado. Mientras ellas destinan alrededor de 4 horas y 57 minutos a estas labores, los hombres invierten aproximadamente 2 horas y 52 minutos. Este trabajo incluye tareas domésticas, cuidado de miembros del hogar, actividades voluntarias y apoyo a otros hogares. La diferencia se observa en todos los grupos de edad, siendo especialmente notoria entre los 25 y 44 años, donde la brecha se amplía a 2 horas y 32 minutos adicionales asumidas por las mujeres.

Por otra parte, según el estudio conjunto del PNUD y la OIT para el Cono Sur, en 2024 la tasa de participación laboral femenina en Chile fue de 52,7%, mientras que la masculina alcanzó el 71%. Al respecto, el director regional adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe, Fabio Bertranou, aseguró que el informe “reafirma la necesidad de avanzar hacia políticas integrales que impulsen la corresponsabilidad en los cuidados, el acceso a empleos de calidad y la igualdad de oportunidades. Promover la inclusión laboral femenina no es solo un imperativo de justicia social: es también una condición clave para el desarrollo productivo y sostenible del país”³.

Entre las principales barreras identificadas por el estudio se encuentran las siguientes⁴:

1. La carga desigual de las labores de cuidado y las dificultades para conciliar trabajo y vida familiar: condiciona tipo de jornada laboral y, por lo tanto, ingresos percibidos.
2. Las brechas salariales, que mantienen a las mujeres en condiciones más precarias que los hombres: percepción de que el esfuerzo de la mujer no es recompensado en igual medida que el de los hombres, lo que desincentiva su participación laboral.
3. La discriminación a lo largo del ciclo laboral, que penaliza especialmente a mujeres con hijos pequeños, en edad fértil o mayores: percepción del mundo laboral como un entorno hostil ya que aún persiste la práctica de discriminación en procesos de selección de personal, en ascensos y promociones laborales.

1 Congreso Nacional de Chile. (2025, julio 15). Sesión de la Comisión de Economía de la Cámara de Diputadas y Diputados [Video, minuto 18:00]. Recuperado de <https://www.camara.cl/prensa/Reproductor.aspx?prmCpeid=3310&prmSesId=80355>

2 <https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2025/01/17/las-mujeres-destinan-02-05-horas-m%C3%A1s-que-los-hombres-a-actividades-de-trabajo-no-remunerado>

3 PNUD, Barreras persistentes para la participación laboral de las mujeres en Chile, 2025. Disponible en: <https://www.undp.org/es/chile/noticias/estudio-pnud-oit-revela-persistencia-de-barreras-que-frenan-el-empleo-de-mujeres-en-chile>

4 PNUD, Barreras persistentes para la participación laboral de las mujeres en Chile.

Son estas barreras las que adquieren especial relevancia en el contexto actual, dado que se encuentra en tramitación un proyecto de ley que busca extender el permiso postnatal maternal de seis meses a un año. Si bien su objetivo declarado es fortalecer el vínculo entre padres e hijos, esta medida podría tener efectos contraproducentes en la empleabilidad femenina y en materia de corresponsabilidad.

III. CORRESPONSABILIDAD PARENTAL: UNA ALTERNATIVA NECESARIA A LA EXTENSIÓN DEL POSTNATAL

Frente a la discusión legislativa sobre la extensión del postnatal a un año, es fundamental evaluar si esta medida, en su diseño actual, responde efectivamente a los desafíos que enfrentan las mujeres en su inserción y permanencia en el mundo del trabajo, así como su conciliación con la vida familiar. El proyecto presenta serias debilidades que pueden ir en contra de los objetivos que declara perseguir. Si bien busca fortalecer el vínculo entre madre e hijo durante los primeros meses de vida, su diseño omite un aspecto fundamental para avanzar en materia de equidad entre hombres y mujeres: la corresponsabilidad parental.

En lugar de promover una distribución más equilibrada de las tareas de cuidado, esta iniciativa profundiza la carga sobre las mujeres, consolidando la idea de un rol exclusivo de la madre como cuidadora principal. Al no establecer medidas concretas para incentivar la participación activa del padre —como permisos obligatorios, intransferibles y remunerados—, se excluye a los hombres del ejercicio pleno de la paternidad. En la práctica, el verdadero perjudicado es el niño ya que se le limita la oportunidad de recibir una crianza complementaria al alero de sus padres.

Según un análisis de la OCDE sobre sistemas de licencias parentales⁵, los países que han implementado períodos obligatorios e intransferibles de postnatal para el padre, también conocidos como father's quota, presentan tasas de uso significativamente más altas entre los hombres. Este modelo, aplicado en países como Noruega, Suecia e Islandia, está asociado con una participación paterna en licencias que supera el 70%⁶.

Este tipo de política responde al principio "use-it-or-lose-it", que consiste en reservar una porción del permiso parental exclusivamente para el padre, de modo que, si este no lo utiliza, el tiempo se pierde y no puede ser transferido a la madre. Esta medida busca incentivar activamente la participación masculina en el cuidado infantil desde los primeros meses de vida del hijo y va en la línea de fomentar la corresponsabilidad parental. Según la OCDE, en jurisdicciones que han aplicado esta estrategia —como Quebec, que implementó una cuota no transferible para padres— la participación paterna aumentó de un 28% en 2005 a un 86% en 2019⁷. En el caso de los países nórdicos, la implementación de este principio ha sido clave para alcanzar altos niveles de corresponsabilidad y para equilibrar el reparto de tareas dentro del hogar.

⁵ Estudio de la OECD Family Database con datos vigentes a abril de 2023, donde se analiza en detalle lo que se conoce como "father-specific leave" (es decir, semanas reservadas exclusivamente para el padre en el marco del permiso parental). Disponible en: Congreso Nacional de Chile. (2025, julio 15). Sesión de la Comisión de Economía de la Cámara de Diputadas y Diputados [Video, minuto 18:00]. Recuperado de <https://www.camara.cl/prensa/Reproductor.aspx?prmCpeid=3310&prmSesId=80355>

⁶ OECD, Family Database.

⁷ Disponible en: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2-2-use-childbirth-leave.pdf>



Diversos estudios sociológicos respaldan que el “use-it-or-lose-it” tiene efectos duraderos en la conducta de los padres, fomentando una implicación más sostenida en la crianza y en las responsabilidades domésticas. En particular, se ha observado que los hombres que hacen uso de este permiso desde el primer hijo mantienen niveles más altos de participación activa en la vida familiar, lo cual favorece también el desarrollo emocional de los niños y el equilibrio en la vida laboral de ambos padres⁸.

Por lo anterior, el proyecto de ley chileno que extiende exclusivamente el permiso materno sin una reforma integral del régimen parental puede traducirse en nuevos obstáculos para la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. Al aumentar el tiempo potencial de ausencia, se profundizan los desincentivos —muchas veces implícitos— que enfrentan las mujeres en edad fértil al momento de buscar empleo o acceder a cargos de responsabilidad. En lugar de facilitar su inserción y permanencia, se amplifica la brecha laboral, salarial y de oportunidades reales para formar parte de espacios que implican toma de decisiones.

A ello se suman las debilidades técnicas y económicas del proyecto. No existe un análisis claro sobre cómo se implementará esta medida en las distintas realidades productivas del país, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas, que enfrentan mayores dificultades para cubrir ausencias prolongadas. Además, la propuesta no presenta una fuente de financiamiento clara para los subsidios extendidos que implica, lo que podría tensionar aún más el sistema de seguridad social en un contexto de estrechez fiscal. La extensión del fuero maternal y la falta de evaluación sobre su eventual judicialización también representan riesgos legales que no han sido abordados adecuadamente.

En definitiva, una política pública justa no puede centrarse únicamente en ampliar el postnatal materno, sino que debe avanzar hacia un sistema de permisos parentales verdaderamente equitativo. La corresponsabilidad es clave no solo para el bienestar de los niños, sino también para asegurar una real inserción y permanencia de la mujer en el mundo laboral.

⁸ Romero-Balsas, P. (2015), “Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja”. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/997/99743609005.pdf>

IV. CONCLUSIONES

La extensión del postnatal a un año, si bien puede parecer un avance en términos de protección a la maternidad, corre el riesgo de reforzar inequidades si no va acompañada de una transformación estructural en materia de corresponsabilidad parental. Ampliar únicamente el permiso de las madres, sin modificar fortalecer el rol del padre en el cuidado de sus hijos, genera una pausa laboral más prolongada para las mujeres, afectando negativamente su empleabilidad, desarrollo profesional y acceso a espacios de liderazgo.

Para avanzar genuinamente hacia la equidad, es indispensable implementar políticas que promuevan una distribución justa de las responsabilidades familiares. Un sistema que integre activamente al padre desde el nacimiento del hijo no solo alivia la sobrecarga que recae comúnmente en las mujeres, sino que también fortalece el vínculo paterno-filial y favorece el bienestar infantil. Así, Chile tiene la oportunidad de avanzar hacia un paradigma de corresponsabilidad real: uno que apoye a las familias, potencie la igualdad de oportunidades y reconozca que la crianza es una tarea compartida.





FUNDACIÓN
JAIME GUZMÁN

www.fjguzman.cl



@FundJaimeGuzmanE



@fundjaimeguzman

Capullo 2240 - Providencia, Santiago | Tel: (56 2) 29401100