



# Informe detecta el casi nulo uso de padres del permiso de postnatal

Según el informe “Zoom de Género” del **OCEC-UDP** con ChileMujeres y la CCS, de 85.041 postnatales iniciados en 2023, solo 189 padres hicieron uso del permiso transferible, el 0,2%.

## SADHA RUMIE

En el último tiempo en Chile se ha discutido acerca de la duración del postnatal tanto materno como paterno, incluso en 2022 se promulgó una ley que extendía temporalmente el permiso de postnatal parental hasta en 60 días a aquellas personas que hayan finalizado su período entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de septiembre de 2022, en el contexto de la pandemia. Además, actualmente hay un proyecto de ley impulsado por un grupo de diputados transversales que pretenden extender el permiso hasta un año.

Por lo mismo, se ha debatido si es que aumentar el postnatal para la madre incrementa brechas de género en el mercado laboral y, por el otro lado, si es que alargar el permiso remunerado paternal fomentaría la corresponsabilidad.

Precisamente ese fue el tema que abordó el “Zoom de Género”, el informe laboral mensual con enfoque de género que elabora **OCEC-UDP** con ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) periódicamente analiza las brechas de género y fenómenos emergentes. En el documento de enero 2025 se des-

taca la situación de los postnatales y permisos parentales en Chile versus el resto de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde).

La legislación actual en Chile permite tres modalidades para ejercer el derecho a postnatal. Dos son exclusivas para las madres y cambian según la cantidad de semanas versus jornada completa o media jornada. Mientras que la tercera forma es que las 12 primeras semanas sean de descanso completo para la madre y de las 12 semanas siguientes pueden traspasar un máximo de seis semanas a los padres y deben ubicarse en el período final del postnatal. El tope de semanas para los padres se puede extender a 12 en media jornada solo si es que las madres deciden optar esta misma modalidad para la segunda etapa del permiso.

El documento detectó que durante 2023, 189 padres hicieron uso del permiso de postnatal de un total de 85.041 permisos iniciados, lo que representa un 0,2%. Esta cifra se ha mantenido “prácticamente inalterable” desde que existe el permiso de postnatal parental el año 2012.

Sobre la baja tasa de utilización, el informe señala que “se debe en parte importante al diseño del permiso postnatal parental, el cual no otorga exclusividad a los padres, replicando la lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad”, agrega que “la evidencia empírica muestra que en aquellos esquema de permiso parental en donde se asignan porciones exclusivas para el padre (no transferibles) éstos utilizan más el permiso que en aquellos en donde se permite a los padres elegir quién utiliza el período compartido”.

En el caso de Chile, el único derecho exclusivo para los padres en esta materia son cinco días de permiso remunerado en caso de nacimiento de un hijo o hija, el cual es de cargo del empleador. Este período exclusivo paternal está por debajo del promedio Ocde que es de 12,7 semanas y en donde Chile se encuentra al final del listado sólo por sobre Israel, Nueva Zelanda y Estados Unidos que no otorgan ningún día de permiso exclusivo para los padres.

En relación a esto, el documento indica que “una mayor duración del permiso remunerado exclusivo para los padres asociado a la

paternidad puede contribuir a compartir los costos relacionados al cuidado de los hijos y de las hijas, lo que podría incentivar la participación y empleabilidad femenina y reducir en términos relativos las penalidades salariales asociadas a la maternidad”.

El director de **OCEC-UDP**, Juan Bravo, sostuvo que “la legislación laboral replica la lógica cultural de ausencia de corresponsabilidad, al asumir implícitamente que son las madres las principales responsables del cuidado de los hijos. Una de estas manifestaciones está en la enorme diferencia que hay entre los permisos asociados a la paternidad y a la maternidad, en donde la duración promedio del permiso remunerado exclusivo para el padre es apenas el 3,3% de la duración del permiso remunerado exclusivo para la madre”.

“Las cifras muestran que en el bloque de países Ocde, menores diferencias en la duración de los permisos remunerados de maternidad y paternidad se asocia a menores brechas de género en el ámbito laboral”, indicó Bravo.

El informe muestra que la tasa de participación femenina en países en que la duración del permiso remunerado exclusivo para el padre es menor al promedio Ocde es de 69,1, mientras que en los países con dicho permiso sobre el promedio Ocde es de 73,9. En la misma línea, la tasa de ocupación femenina en donde el permiso paterno exclusivo es menor al promedio Ocde es de 65,3 y donde es superior al promedio Ocde es de 69,5.

## OTRO INDICADORES DE GÉNERO

En “Zoom de Género” también se dan a conocer indicadores sobre la brecha de género en el mercado laboral. Durante el trimestre septiembre-noviembre 2024, la tasa de participación laboral con presencia de menores a cinco años en el hogar es de 85,3% en el caso de los hombres y de 58,4% en las mujeres, una brecha de -26,9.

Mientras que, en el mismo período, la tasa de participación de personas que viven en hogares sin la presencia de menores a cinco años en los hombres es de 69,3% y en las mujeres es de 51,4%, lo que representa una brecha de -17,9.

“La tasa de participación laboral de hombres y mujeres con presencia de menores de cinco años en el hogar es un indicador clave para entender cómo las responsabilidades de cuidado influyen en las decisiones laborales”, sostiene el informe.

En la misma línea, el porcentaje de personas inactivas por responsabilidades familiares permanentes es de 30,9% en las mujeres y de un 3% en los hombres, que se traduce en una brecha de +27,9 puntos porcentuales.

A propósito de esto, María José Díaz, gerente general de ChileMujeres dice que “es fundamental promover políticas que incentiven la participación activa de los padres en las responsabilidades de cuidado, como el establecimiento de un postnatal exclusivo para ellos. Esta medida no solo contribuiría a una distribución más equitativa de las tareas familiares, sino que también impulsaría la empleabilidad femenina, favoreciendo así el desarrollo sostenible de nuestro país”. ●