



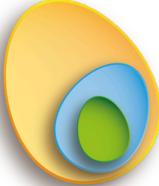
MATERNIDAD, INFANCIA Y  
CORRESPONSABILIDAD:  
**INSUMOS PARA  
POLÍTICA PÚBLICA**

# MESA DE MATERNIDAD

**Centro UC**  
Políticas Públicas

FUNDACIÓN  
**emma**  
MATERNIDAD Y DESARROLLO

  
**inpi**  
Neurociencia  
para el  
desarrollo  
infantil

  
**PATRONATO  
madre - hijo**  
*Desde 1901*

  
FUNDACION  
INFANCIA  
PRIMERO **10 años**

  
**Red Colaborativa**  
para el cuidado de la niñez temprana



**Ciencias  
de la Familia**  
FACULTAD DE EDUCACIÓN,  
PSICOLOGÍA Y FAMILIA



# MATERNIDAD, INFANCIA Y CORRESPONSABILIDAD: **INSUMOS PARA POLÍTICA PÚBLICA**

Fundación Emma  
Centro de Políticas Públicas UC  
Ciencias de la Familia Universidad Finis Terrae  
Fundación Infancia Primero  
Fundación Patronato Madre-Hijo  
Instituto de Neuroprotección Infantil INPI  
Red Colaborativa por el Cuidado de la Niñez Temprana

Noviembre **2024**

# CONTENIDOS

1. Introducción	5
2. Propuestas	7
A. Mercado laboral y autonomía económica	7
A.1 Permiso pre y posnatal	7
A.1.1 Corresponsabilidad en el posnatal	7
A.1.2 Cobertura e informalidad	8
A.2 Flexibilidad laboral	11
B. Corresponsabilidad en el cuidado	13
B.1 Sala cuna	13
B.1.1 Universalidad	13
B.1.2 Cobertura y gestión sala cuna y jardines infantiles	15
B.1.3 Cuidado alternativo (guarderías y otros)	18
C. Salud mental	19
C.1 Salud mental materna	19
3. Conclusiones	23
4. Bibliografía	24

# 1. INTRODUCCIÓN

Las políticas públicas en materia de mujer e infancia en la última década en nuestro país han sido motivo de gran interés, promoviendo la igualdad en el caso de las mujeres y la debida atención y prevención de toda vulneración de derechos, reforzando el desarrollo de niños, niñas y adolescentes, en el caso de la infancia. Sin embargo, hay escaso diálogo entre estas políticas cuando se trata de mujeres que son madres y sus hijos/as, los niños/as.

Es necesario abstraerse de los enfoques adulto y niño céntricos, y recurrir a aquellos relacionales que no invisibilizan a quien cría, ni a quien es criado, sino que los visibiliza en un espacio relacional (Del Olmo, 2018 como se citó en Barreau, 2020). También es necesario superar dualismos que nos permitan visibilizar a la mujer que es madre en su particular etapa vital sin dejar de comprenderla como un actor clave para el desarrollo social y económico tanto en su rol de madre como en los diversos roles que pueda asumir en el mercado laboral, la política y otros ambientes sociales.

Visibilizar el fenómeno relacional contribuiría a que la maternidad deje de estar en el punto ciego de las políticas públicas, evitando así el vacío que se está generando hoy y que podría estar influyendo en que tanto los esfuerzos en materia de mujer como en infancia no estén siendo del todo eficaces.

La pandemia por Covid 19 contribuyó a revelar vivencias de la maternidad en nuestro país, especialmente en hogares con jefatura femenina bi y monoparental, que son los que más incidencia tienen en pobreza (CASEN 2021). Las deficiencias en corresponsabilidad, la falta de flexibilidad laboral y las afecciones en la salud mental de la mujer fueron motivo de singular consideración. La denominada “crisis de los cuidados” adquirió particular relevancia y las dificultades para la recuperación de los empleos en el grupo de mujeres madres de niños/as menores de 5 años ha sido una gran preocupación para la reactivación económica, pero fundamentalmente para la mitigación de los efectos que ésta tiene en la participación laboral de aquellas mujeres que viven en hogares con presencia de niños/as menores de 5 años, la que es de 26.3 puntos porcentuales menor a la de los hombres que se encuentran en esta misma situación (OCEC UDP- Chile Mujeres, 2023). El mismo estudio plantea que la tasa de participación de las mujeres que viven en hogares con presencia de menores en edad preescolar es menor a la de las mujeres que no: 59.3% vs 63%.

La corresponsabilidad parental y social en el cuidado de niños/as debe ser promovida por las políticas públicas en un sentido integral. Hay consenso en que esto conlleva mayores posibilidades de desarrollo de la mujer,

mayor participación del hombre en la crianza, siendo, sin duda, los niños/as uno de los grupos más beneficiados.

Para que esto no quede sólo en una declaración de intereses, es necesario problematizar la realidad actual para dar respuesta a ella; y lo cierto es que para un gran porcentaje de mujeres de nuestro país la vivencia de la corresponsabilidad es una utopía. Para ellas, además, la precariedad del sistema de apoyo al cuidado no sólo se constituye en un obstáculo para su desarrollo, sino también para el de sus hijos/as. La fragilidad de la informalidad laboral es muchas veces su única posibilidad para generar ingresos con la flexibilidad que necesitan, limitando la protección social a la que pueden acceder.

Por último, las afecciones de su salud mental - y cómo éstas afectan a las madres, los niños/as y su desarrollo - dan cuenta de que, al pensar en políticas públicas de protección a la maternidad, es imperativo el diseñar estrategias de prevención y ofrecer atención oportuna en materia de salud mental. No solo es necesario abordar esta temática desde una perspectiva reactiva, sino que es fundamental diseñar y aplicar políticas y programas efectivos de prevención. Para lograr esto, es imperativa la capacitación constante y supervisión de buen trato hacia las madres en los dispositivos de salud por parte de todos los equipos involucrados.

Hacernos cargo de esta realidad, significa revisar de manera crítica la forma en que está siendo considerada

la maternidad en nuestras políticas en tanto afecta el desarrollo de mujeres y niños/as, y ser críticos también con el enfoque que se está teniendo con los cuidados en general, pues podría - en un contrasentido - volver a invisibilizar las particulares necesidades de las mujeres que son madres o que desean serlo, si no se las considera como un grupo de especial atención cuando hablamos de cuidado.

Con la visión compartida de relevar la maternidad en las políticas públicas, en el año 2022 se creó la Mesa de Maternidad, la cual está conformada por organizaciones de la sociedad civil y la academia. Esta instancia busca ser un aporte, a través de la entrega de insumos para política pública en base a la experiencia de las organizaciones, la reflexión y la evidencia científica.

En una primera etapa, el trabajo de la Mesa consistió en el levantamiento de un diagnóstico que diera cuenta de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres que son madres en Chile desde el embarazo en adelante, en especial las de los sectores más vulnerables. A partir de este diagnóstico, las problemáticas se categorizaron en tres dimensiones: 1) Mercado laboral y autonomía económica, 2) Corresponsabilidad en el cuidado, y 3) Salud Mental. Posteriormente, se reflexionó sobre algunos cambios que debieran ocurrir para que mejoren las condiciones en que las madres experimentan su maternidad, con el consecuente impacto que esto conlleva en términos de igualdad de género y desarrollo infantil.

## 2. PROPUESTAS

Las propuestas de insumo para Política Pública de la Mesa de Maternidad se concentran en tres ejes:

- Mercado laboral y autonomía económica
- Corresponsabilidad en el Cuidado
- Salud Mental

### A) MERCADO LABORAL Y AUTONOMÍA ECONÓMICA

#### A.1 PERMISO PRE Y POSNATAL

##### *A.1.1) CORRESPONSABILIDAD EN EL POSNATAL*

#### Actualmente:

- La ley 20.545 promulgada en el año 2011, incorpora el permiso postnatal parental que extiende el permiso postnatal de la madre y establece la posibilidad de transferir parte del tiempo del beneficio materno al padre si es que la mujer así lo decide (máximo 6 semanas).
- En total la madre posee derecho a 6 semanas de prenatal y 18 semanas de post natal si opta por jornada completa. Esto es superior a lo estipulado en el Convenio de Protección a la Maternidad de la OIT (2000).
- La Ley 20.047 de 2005 define que la duración del permiso postnatal exclusivo del padre es de 5 días hábiles posteriores al nacimiento y deben ser adoptados durante los primeros 30 días posteriores al

parto. Esto implica la consagración de un derecho nuevo dentro de las tradicionales normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo, cuyo titular exclusivo es el padre trabajador (Caamaño, 2008).

- Ya se han presentado proyectos de ley para extender el permiso parental de 5 días a un mes.

#### Problema:

- Dificultades para avanzar en la corresponsabilidad que busca la ley de postnatal parental. Se observa que el permiso del postnatal parental es utilizado casi en su totalidad sólo por las madres. Respecto del bajo porcentaje de transferencia al padre, se plantean razones: legales, ya que la titular del beneficio es la madre; económicas, al existir un tope máximo de subsidio, optando por sostener los ingresos del padre, que suelen ser mayores; y culturales, ya que el rol cuidador se sigue atribuyendo a la mujer (Lupica, 2015; Olmedo, 2019).
- Solo un 0,24% de los padres ha hecho uso del permiso postnatal parental (Álvarez y Trufello, 2021).
- Según estudio realizado por Narea, Murray, y Tizzoni (2021) "Solo 2 de cada 10 padres trabajadores utiliza el permiso laboral de 5 días por nacimiento" (p. 88).

### Antecedentes:

- Se ha evidenciado los avances y beneficios que, en materia de equidad de género y fortalecimiento del vínculo padre-hijo/a, tienen la exclusividad de los permisos para padres. Varios países de la Unión Europea y otros como Canadá cuentan con permisos postnatales exclusivos para ellos.
- Patnaik (2019) presenta los resultados de un estudio realizado en Canadá, en donde los hombres poseen 5 semanas exclusivas. La autora menciona que en el caso de aquellos padres que accedieron al beneficio, aumentó significativamente su participación en las labores de crianza y domésticas. Por otra parte, la inserción laboral fue más equitativa entre hombres y mujeres no sólo durante dicho periodo, sino varios años después.
- Se ha comprobado que las políticas efectivas de corresponsabilidad parental tienen un efecto directo en la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En el caso de Dinamarca, las reformas de postnatal parental han sido una de las principales causas de la disminución de la brecha salarial de género, al incentivar la participación laboral femenina. En el análisis se destaca que este cambio sólo fue posible en la medida que el aumento de los beneficios de postnatal para padres significó una modificación en la distribución de las tareas de crianza de manera equitativa (Andersen, 2018 como se citó en Bosch, Riumalló y Urzúa, 2019).

### Propuestas:

- 1 Aumentar el beneficio de tiempo de postnatal exclusivo para el padre sin necesidad de transferencia de la madre y sin restar tiempo de postnatal parental a ésta.
- 2 Desarrollo de campañas comunicacionales de influencia en la opinión pública como complemento e incentivo para hacer uso del postnatal parental y del postnatal de cinco días hasta que se realicen los cambios legislativos que se proponen. De todas formas, una vez realizados los cambios, seguir con las campañas de corresponsabilidad, a través del postnatal, abordando así las barreras socioculturales que desincentivan la adopción del beneficio por parte de los padres. Estas campañas podrían ser articuladas a través del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- 3 Mayor fiscalización del uso del derecho de 5 días de postnatal por parte del padre, independiente de su condición contractual.

#### *A.1.2) COBERTURA E INFORMALIDAD*

### Actualmente:

- La ley 20.545 , promulgada el año 2011, modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el postnatal parental, estableciendo las condiciones para poder acceder a los beneficios.

### Problema:

- Existen mujeres madres que no pueden acceder al sistema de protección a la maternidad por no cumplir con las exigencias que - como trabajadora independiente o dependiente- son necesarias para poder optar a los beneficios del pre y post natal.
- En el año 2013 se avanzó en cobertura, estableciendo que las mujeres que tengan contrato de trabajo a plazo fijo, por obra, servicio o faena y que no se encuentran empleadas en el período en que comienza su descanso prenatal, podrán acceder a un subsidio por un período de hasta 210 días. Sin embargo, quedan fuera todas las madres que se encuentran trabajando informalmente y las madres trabajadoras que por situaciones extraordinarias no han podido cumplir con los requisitos de la ley para acceder al beneficio.
- Es fundamental considerar que aquellas mujeres que no cumplen con los requisitos y que trabajan de manera formal, informal o que han debido transitar hacia la informalidad por razón de la maternidad, son aquellas más vulnerables, con empleos más precarios y con menor habilitación laboral, lo que provoca que niños y niñas de los sectores más vulnerables no accedan a los beneficios del postnatal (vinculación, lactancia, mayor estabilidad económica, etc).

### Antecedentes:

- Luego del nacimiento del primer hijo aumenta considerablemente la probabilidad de las mujeres de tener un empleo informal, fenómeno que se encuentra completamente ausente en los hombres. Estos empleos le **entregan la flexibilidad necesaria a las madres para compatibilizar el mundo laboral y familiar**, aún cuando esto implica altos costos en términos personales, de protección social y habilitación laboral.
- Un año después de la llegada del primer hijo las madres chilenas participan un 17% menos que antes del embarazo en el mercado laboral, cae un 20% su probabilidad de estar empleadas, se reducen las horas trabajadas en un 5%, el trabajo a tiempo parcial aumenta en un 40%, el salario horario se contrae un 15% y los ingresos laborales caen un 30%, efectos que permanecen relativamente estables diez años después (Berniell, 2020).
- La informalidad funciona como un amortiguador del shock producido por la maternidad. En ausencia del sector informal, el impacto de la maternidad sobre la participación laboral femenina en Chile sería un 35% mayor, pues caería un 23% en lugar del 17% actual (Berniell, 2019).
- **La tasa de ocupación informal de mujeres** entre 15 a 49 años que viven en hogares **con presencia de menores de 5 años es de un 26,5%** (OCEC UDP y Chile Mujeres, 2023).

- La evidencia señala que en los primeros quintiles de ingresos los porcentajes de informalidad son mucho mayores, superando el 50% para ambos sexos en el primer quintil y con una diferencia de seis puntos porcentuales entre ellos. Esta distancia entre hombres y mujeres va disminuyendo a medida que aumentan los ingresos, siendo prácticamente nula en los quintiles IV y V (Aguirre et al., 2021).
- La presencia de menores de edad es un factor relevante a la hora de evaluar las brechas de género en el ingreso laboral, alcanzando la principal brecha de ingresos (-31,1%) en desmedro de las mujeres cuando hay presencia de niños y niñas menores a 3 años en el hogar.
- Los programas no contributivos dirigidos hacia los trabajadores informales durante la emergencia constituyen una innovación, pues se trata de una población normalmente excluida de los programas de protección social al no estar registrados o bien porque tienen un vínculo limitado o inexistente con el sistema tributario (Velásquez, 2021). Esta experiencia puede replicarse en un esfuerzo conjunto con el fomento de la formalidad laboral, focalizándose en el grupo de mujeres madres trabajadoras y embarazadas.

#### Propuestas:

- 4 Comenzar a trabajar en diálogos y propuestas que busquen mecanismos para aumentar la

cobertura de la protección a la maternidad a aquellas mujeres madres que a raíz de la propia maternidad han debido transitar a la informalidad laboral, que por responsabilidad de su empleador no poseen las cotizaciones al día, o que siendo independientes formales no han podido generar sus cotizaciones y liquidaciones de acuerdo a las exigencias de la ley 20.545; todo esto con la debida acreditación de la situación.

- 5 Aumentar el monto del Subsidio Único Familiar Maternal al que puedan optar las madres trabajadoras del 40% más vulnerable según RSH y que no puedan acceder al beneficio de pre y postnatal. Este aumento en cada caso se calculará dependiendo de los otros beneficios sociales económicos que ya está percibiendo el grupo familiar y tendría una duración aproximada de 18 semanas, correspondiente al pre y postnatal sin considerar el postnatal parental.
- 6 Generar programas de inserción laboral formal focalizados en madres con hijos/as menores de 5 años del 60% más vulnerable, atendiendo a sus necesidades específicas de mayor flexibilidad, aprovechando la capacidad instalada, por ejemplo, del programa jefas de hogar del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y PRODEMU en coordinación con las Unidades de Chile Crece Contigo para hacer seguimiento al núcleo familiar y JUNJI o Integra dependiendo de la oferta de apoyo al cuidado.

## A.2 FLEXIBILIDAD LABORAL

### Actualmente:

- El 29 de diciembre de 2023 se publicó la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Ley N° 21.645, que modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”, reemplazándolo por “De la protección a la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada - no importando la edad de quien se cuida- sin recibir remuneración por dicha actividad, y que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.
- Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación.

### Problema:

- La repartición de las tareas de cuidado y domésticas es muy desigual. El teletrabajo puede aliviar

en parte esa carga a la mujer o acrecentarla, en especial a la mujer que es madre.

- La recién aprobada Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, **beneficia sólo a aquellas mujeres y trabajadores que cumplen funciones que les permiten trabajar a distancia. Lamentablemente, son las mujeres más vulnerables las que realizan trabajos que requieren de presencialidad (IdeaPaís, 2023). Esto impacta nuevamente en la posible acentuación de brechas en el desarrollo de niños y niñas.**
- En ambos casos, tanto si la madre puede optar por mayor flexibilidad laboral o no, se siguen sosteniendo altos niveles de estrés en tanto la principal cuidadora continúa siendo la mujer y en el caso de las mujeres que asumen solas el cuidado y/o cuentan con escasas redes de apoyo, la conciliación sigue siendo compleja para ellas y los niños/as.
- **La ley no se pronuncia sobre la generación de mecanismos para que no sea la mujer la que cargue nuevamente con políticas de protección a la maternidad que pueden derivar en un perjuicio para ella.**

### Antecedentes:

- Los roles de género tradicionales pueden llevar a las mujeres a priorizar las necesidades de los demás antes que las propias. La excesiva carga de trabajo y el

conflicto conciliatorio entre la vida familiar y laboral puede influir para la manifestación de sintomatología depresiva de las mujeres (González et al., 2020, como se citó en Soria et al., 2023).

- Las mujeres son las que destinan más horas al trabajo dentro de la casa. Un ejemplo de esto es que durante la pandemia 67,4% de las mujeres de 18 años o más realizó trabajo doméstico, en comparación al 20,5% de los hombres (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2022).
- En un día de la semana habitual, las mujeres ocupadas utilizan en promedio el 83,1% de su tiempo en trabajo no remunerado y remunerado, en comparación con los hombres que en promedio dedican el 79,7% de su tiempo a las mismas labores (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2022).
- Pérez y Yeves (2023) destacan entre los principales hallazgos de su estudio sobre teletrabajo y salud mental que las mujeres han experimentado una peor calidad en su salud mental desde la pandemia, independiente de la modalidad de trabajo en que se desempeñan (virtual, híbrida o presencial). Si bien este estudio se da en el contexto de la pandemia, nos permite observar que **las afecciones en la salud mental que implica la conciliación entre vida familiar y trabajo para las mujeres se pueden dar independiente de la modalidad del trabajo. Esto plantea desafíos a la aplicación de la nueva Ley**

**21.645, promulgada en el año 2023, que tienen relación con la permanente necesidad de promoción de la corresponsabilidad en los cuidados, la crianza y trabajo doméstico. También supone generar las estrategias para que la solicitud de flexibilidad para el teletrabajo o trabajo a distancia sea equitativa entre trabajadores hombres y mujeres.**

- Las ventajas de la flexibilidad no son homogéneas para los trabajadores. Estas se concentran en trabajadores que acceden a ocupaciones que requieren habilidades sofisticadas, con contratos permanentes y formales, con mayor acceso a conectividad en el hogar, con trabajos que tienen menos carga de actividades manuales o físicas, y con menos carga de trabajo en el hogar (con menos probabilidad de tener hijos en edad escolar). Si bien los FWA (acuerdos de trabajo flexible) tienen la potencialidad de contribuir a incrementar la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores, su uso podría estar generando nuevas o acentuando viejas desigualdades en los mercados laborales de la región (Banco Interamericano de Desarrollo, 2023). Esto es consistente con los resultados del estudio realizado por Bustelo et al. (2020), que muestra que las mujeres de mayores niveles educativos y económicos valoran más los arreglos de trabajo flexible.
- Kato, Ogawa y Owan (2016) señalan que, de no regularse correctamente,

la flexibilidad puede aumentar las diferencias laborales entre hombres y mujeres.

#### Propuestas:

- 7 Desarrollar mecanismos legales y de incentivo social que favorezcan la incorporación de indicadores de gestión que promuevan el uso del beneficio de teletrabajo para cuidadores de menores de 14 años por parte de los padres y no sólo de las madres, siendo transparentes en esta materia. La supervisión de estos indicadores por el organismo competente y el compromiso de la empresa es fundamental para que no se asocie la ley con mujer, ni trabajo con cuidado.
- 8 Avanzar hacia la universalidad de la política de flexibilidad laboral, pensando en las madres más vulnerables (y en los padres también) que no tienen posibilidad de teletrabajar, generando las instancias de diálogo legislativas necesarias impulsadas por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, motivando la participación de la Sociedad Civil, Academia y Empresa para la generación de propuestas.

## **B) CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO**

### B.1 SALA CUNA

#### *B.1.1) UNIVERSALIDAD*

#### Actualmente:

- El derecho a sala cuna está consignado en el artículo 203 del Código del Trabajo del año 1917.

Hoy, 107 años después, este tema ha sido y está siendo objeto del debate legislativo y público puesto que es un beneficio que sólo corresponde a la madre que trabaja en una empresa en donde estén contratadas 20 o más mujeres, sólo pudiendo acceder el padre a este beneficio en caso de que tenga el cuidado personal del niño/a menor de tres años por resolución judicial o fallecimiento de la madre.

- Hay acuerdo respecto a que es urgente avanzar hacia la corresponsabilidad en este ámbito, respondiendo también a los cambios en materia civil. En esta línea se han introducido modificaciones a nuestro Código Civil por la Ley 20.680 del año 2013, que en su artículo 224 inciso primero indica:

Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de sus hijos. Éste se basará en el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual ambos padres, vivan juntos o separados, participarán en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos.

- Se han presentado distintos proyectos que buscan modificar o eliminar el artículo 203, pero que no han prosperado por no haber acuerdo en la forma de financiamiento y por no incorporar, desde la perspectiva de los

derechos del niño/a, la calidad de las salas cuna.

#### Problema:

- Desincentivo a la contratación de mujeres y acentuación de la brecha salarial en tanto el beneficio de sala cuna es de cargo a su contratación.
- Impedimento para avanzar en materia de corresponsabilidad parental y social en los cuidados.
- Desigualdad dentro del mundo laboral, ya que no todas las trabajadoras pueden optar a la sala cuna. La falta de cobertura que hay en algunas localidades y la imposibilidad de costear el cuidado de manera particular dificulta que las mujeres de los sectores más vulnerables se mantengan en sus trabajos formales, contribuyendo al empobrecimiento por razón de maternidad, siendo las principales afectadas ellas y sus hijos/as.
- La desigualdad que se genera afecta a los niños/as, en tanto el derecho a sala cuna se restringe dependiendo del trabajo de su madre.

#### Antecedentes:

- Esta disposición deviene en una barrera para las mujeres a la hora de pensar en su acceso al mercado laboral, así como también en la brecha salarial en términos de género (Aguirre et al., 2021).
- El hecho de que sólo la mujer trabajadora sea titular del derecho y no sea compartido con el hombre refuerza la titularidad del cuidado

fuera del trabajo, haciendo difícil que éste sea compatible de manera saludable. Eliminar esta política y sustituirla por otra forma de financiamiento para las salas cuna aumentaría el bienestar de las mujeres en general, y particularmente de las mujeres que asumen solas la maternidad con menor nivel educacional (Escobar et al., 2023).

- Las mujeres contratadas en empresas que deben financiar el cuidado infantil se ven penalizadas en la negociación de sus sueldos de entrada, si se les compara con sus contrapartes contratadas sin tales requerimientos (Bronfman y Buitrago, 2021).
- El derecho actual a sala cuna cubre solamente al 14,6% de las empresas del país (Preuss, 2023).
- Asimismo, un 90 % de las mujeres que trabajan de manera independiente no cotizan y la mayoría que trabaja en casa particular lo hace en la informalidad (Preuss, 2023).
- De acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales ENCLA de 2019, el 29,5% de las empresas en el país emplean a mujeres con niños de dos años o menores, y 42,5% de las empresas emplean a un padre o a una madre de un niño o niña menor de dos años. La misma fuente señala que entre las empresas que son objeto de la obligación, el 16,5% de ellas no la cumplen, argumentando que son las mujeres las que no solicitan el

beneficio y que buscan compensaciones alternativas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019).

#### Propuestas:

- 9 Agilizar las tramitaciones para que finalmente se hagan las modificaciones correspondientes al Código del Trabajo, eliminando el artículo 203 y ampliando el derecho a sala cuna a trabajadores y trabajadoras. Esto, considerando la calidad de los cuidados y educación de salas cuna y jardines infantiles, ampliando a independientes y contribuyendo a una mayor compatibilidad del sistema formal de apoyo al cuidado con la jornada laboral, lo que beneficiaría especialmente a las madres trabajadoras con menor posibilidad de acceso a la flexibilidad laboral y menores redes de apoyo como las jefas de hogares monoparentales.

**Comentario:** Esta propuesta excede aquellas que proponen que se amplíe el derecho a Sala Cuna a las mujeres independiente de si hay menos o más de 20 trabajadoras, manteniendo en ellas la titularidad del beneficio. El financiamiento se podría discutir y solicitar apoyo en el análisis económico, sin embargo, ya hay análisis que se han realizado y publicado que podríamos considerar y adherir a alguna de las propuestas.

#### *B.1.2) COBERTURA Y GESTIÓN SALA CUNA Y JARDINES INFANTILES*

##### Actualmente:

- El acceso a la red pública y gratuita de salas cunas y jardines infantiles- JUNJI e Integra- es desigual a lo largo del país, con niveles muy distintos de cobertura.
- El derecho de acceso a sala cuna en nuestro país se sitúa fundamentalmente en los derechos del niño/a y en los de la madre trabajadora.

##### Problema:

- Baja asistencia de niños y niñas a sala cuna y jardines infantiles principalmente por arraigo de patrones de cuidado confiados en la familia, seguido de problemas de acceso, falta de flexibilidad horaria en los jardines y salas cuna que se concilie con la jornada laboral, y otros como la desconfianza.
- Déficit de cobertura en localidades con mayor demanda de familias, particularmente madres que quieren y/o necesitan comenzar a trabajar o que están trabajando.

##### Antecedentes:

- **Solo un 23% de los menores de dos años asisten a sala cuna y el 60% de las familias con niños entre dos y cuatro años los lleva a un jardín infantil.** Este uso varía según nivel socioeconómico, siendo mayor en los quintiles superiores, y la principal razón para no utilizarlo (66%) es que algunos progenitores- la madre en la mayoría de los casos-

asumen el cuidado del menor (Bronfman y Buitrago, 2021, como se citó en Fernández et al., 2023).

- Bronfman y Buitrago (2021) mencionan las principales causas por las cuales las familias no utilizan los servicios formales de cuidado infantil, en donde cerca del 7% de las familias de menores ingresos declaran que no envían a sus hijos/as a los servicios formales de cuidado infantil debido a problemas de acceso, afectando a los sectores más vulnerables socio-económicamente, mientras que este problema sólo afecta al 4,6% de las familias de mayores ingresos.
- Las inversiones públicas en el cuidado de los niños y niñas son necesarias para que lleguen a gran parte de las mujeres que trabajan en el sector informal. En lugar de agotar los escasos recursos públicos, la inversión en cuidado infantil de calidad puede dar lugar a un triple dividendo al aumentar el acceso a empleos formalizados para las trabajadoras, mejorar los resultados en materia de salud y educación para los niños y niñas y estimular la creación de empleo para promover el crecimiento económico. La prestación de servicios de cuidado y educación infantil de calidad aumentaría el impacto de las transferencias de efectivo e iría más allá en la lucha contra la pobreza infantil y en apoyo a un mayor número de mujeres trabajadoras para que puedan generar más ingresos (Moussie, 2016).
- Dentro de las problemáticas que se observan en la materia se encuentra la falta de cobertura en sala cuna; un ejemplo claro de esto es la situación de muchas comunas del país. La comuna de Independencia, por ejemplo, contaba en el año 2020 con una cobertura del 20%, con una lista de espera de 600 niños y niñas, superior a las matrículas que tenían disponibles (Said, 2020).
- Para el año 2018 teníamos cerca de 21.500 educadoras/es de párvulos. Considerando la población proyectada de niños y niñas que podrían asistir a sala cuna y jardín infantil, cada educador/a estaría a cargo de 42 niños/as promedio, cuando el promedio internacional es de 14 niños/as por profesional y la recomendación OCDE es de 4 niños/as por educador/a. En base a esto, se estimó que el país tendría un déficit de 18 mil educadoras/es para hacer frente a la problemática de cobertura y calidad. Esto implicaría que se necesitan al menos 7 años de formación de nuevos educadores para acortar las brechas existentes (Educación 2020, 2018).
- **“Un 40% de hogares chilenos con niños pequeños que no utiliza servicios formales de cuidado infantil, podría hacerlo si sus necesidades de ubicación, costo, y calidad fueran satisfechas. Al mismo tiempo, entre quienes usan estos servicios, un 64% indica que la razón principal es su empleo”** (Bronfman y Buitrago, 2021, p. 1).

- El grupo que está teniendo menor porcentaje de matrículas es el 40% más vulnerable, mientras que los grupos con mayores ingresos aumentan su participación. En la misma línea, los resultados de la última Encuesta Casen confirmaron que el 61% de los niños entre dos y cuatro años que no asisten a educación parvularia son del primer o segundo quintil más vulnerable (Eguiguren, 2024).
- Un estudio de la OCDE permitió evidenciar que hay una correlación positiva entre las tasas de empleo de las mujeres madres y las tasas de matrícula en programas de infancia temprana. Chile está por debajo de la mayoría de los países de la OCDE en matrícula de los niños y niñas más pequeños en el cuidado infantil y en el empleo de sus madres (OCDE, 2017, como se citó en Bronfman y Buitrago, 2021).
- Los programas de cuidado infantil tienen un efecto positivo en los resultados de desarrollo de los niños y niñas, bajo la condición de que el nivel de calidad del servicio sea alto. Estos beneficios- entre los que se destacan una mejor preparación para la escuela, mejor nutrición, mayor probabilidad de terminar la educación secundaria, una menor participación en la delincuencia juvenil, y a largo plazo, una vida más saludable, con mayores posibilidades de generar más ingresos y depender menos de la asistencia social- son

especialmente ciertos para los niños y niñas de hogares vulnerables (Bronfman y Buitrago, 2021).

#### Propuestas:

- 10 Aumento de cobertura de sala cuna y jardines infantiles (JUNJI e Integra). En el **corto plazo:** a través de la aplicación de **gestión georreferenciada**, redistribuyendo y maximizando el uso de recursos para así aumentar los cupos donde es necesario en virtud de la demanda local, aprovechando la capacidad instalada, por ejemplo, de jardines privados con los que se pueda generar alianza, o de infraestructura de las distintas comunas: centros comunitarios, estadios y otros espacios municipales que se puedan habilitar, concentrando a los profesionales y técnicos en los territorios de mayor demanda. La articulación con Bienes Nacionales es una buena estrategia para aumentar la infraestructura en los lugares en los que más se necesita en el corto plazo. En el **largo plazo:** aumento de la infraestructura, de educadores certificados, disminuyendo el número de niños y niñas por educador/a, garantizando la calidad. **La planificación de esta medida debe estar regida por la gradualidad y la calidad.**
- 11 Desarrollo de campañas de incentivo a la postulación y asistencia a sala cuna y jardín infantil, en pos de la estimulación del desarrollo infantil y de la inserción laboral de las mujeres, como un derecho de ambos (mujer

y niño/a). En el diseño, ejecución y evaluación de estas campañas deben participar la Subsecretaría de Educación Parvularia, Subsecretaría de la Niñez, Ministerio de Desarrollo Social y la Familia y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. En un principio estas campañas deberán destinar más recursos a aquellas regiones y localidades que presenten mayor capacidad para recibir a los niños/as, es decir, que posean una baja cobertura y que puedan responder a un aumento.

**Comentario:** Se plantean las dificultades del aumento de cobertura, puesto que no sólo significa infraestructura, sino también disponibilidad de educadores certificados que no son suficientes y de un sistema que debe planificar bien ese aumento garantizando calidad. Se plantea entonces que esta sería una propuesta a trabajar a largo plazo.

### *B.1.3) CUIDADO ALTERNATIVO (GUARDERÍAS Y OTROS)*

#### Actualmente:

- La búsqueda de alternativas al cuidado infantil formal fuera de los hogares ofrecido por el sistema de salas cunas y jardines infantiles es una realidad que no se ha estudiado con la rigurosidad necesaria y que ha concentrado las miradas sólo cuando hay algún niño o niña que ha sido motivo de noticia por su muerte o situación clara de riesgo.

#### Problema:

- Desconocimiento de la realidad de las denominadas guarderías informales en nuestro país, de las

motivaciones para enviar a los niños/as a estas entidades, de la calidad del cuidado que están brindando y de la demanda que eventualmente habría si se certifican.

- No avanzar en esta materia significa perder tiempo para poder resguardar el cuidado de niños y niñas, así como responder a la necesidad de las familias y de las madres trabajadoras a optar por esta modalidad por falta de cobertura del sistema formal, necesidad de mayor flexibilidad y cercanía cuando de estos atributos depende la generación de ingresos para el hogar.

#### Antecedentes:

- De acuerdo con Narea et al. (2023) se identifican algunas de las principales razones por las cuales no se envía a los niños/as pequeños a establecimientos educacionales, las cuales dan cuenta de una problemática en al menos tres sentidos: (1) Se requiere que alguien asuma los cuidados de los niñas y niños que no están siendo enviados a sala cuna y jardín infantil. La evidencia apunta a que estos cuidados son asumidos principalmente por mujeres (Yelincic & Cárcamo, 2021, como se citó en Narea et al., 2023). (2) Ante la desconfianza y/o falta de cobertura, están buscando arreglos de cuidados alternativos, no necesariamente familiares, que probablemente no se encuentran regulados. (3) Esto implica no atender lo que sucede en una etapa fundamental para el desarrollo de

niñas y niños -la primera infancia- en entornos no regulados y desprotegidos.

- Las razones que se esgrimen para no enviar a los niños y niñas a establecimientos formales de cuidado y educación en la etapa preescolar, pueden ser las mismas por las que optan por otras formas. En un estudio llevado a cabo por Narea et al. (2020), se identificó que una de las principales razones por las cuales las familias deciden no enviar a sus hijos/as a la sala cuna o jardín infantil es la desconfianza en el cuidado proporcionado, el temor a que aún sean demasiado pequeños o el miedo a que se enfermen con frecuencia. En base a esto, Narea, Murray y Tizzoni (2021) señalan que las políticas públicas relacionadas con el cuidado de niños/as más pequeños no han respondido adecuadamente a los deseos y expectativas de las familias, encontrándonos con una barrera cultural significativa que asume que los niños/as estarán mejor cuidados en casa durante el primer año, lejos de enfermedades y posibles malos tratos de los cuales no pueden dar cuenta.
- La falta de confianza en estas instituciones se vincula con la preferencia de las mujeres por optar a otras alternativas de cuidado, que puede estar vinculada con redes de apoyo como las abuelas, hermanos mayores de sus hijos/as, entre otras.

#### Propuestas:

- 12 Generación de estudios que nos permitan cuantificar y cualificar la realidad de las guarderías denominadas informales en Chile: cuánta es la demanda por este tipo de guarderías, cuánta es la oferta, por qué existe esa demanda, dónde se encuentran estas guarderías, cuántas familias, niños y niñas están haciendo uso de ellas, etc.
- 13 Una vez conocida en mayor profundidad la realidad de las guarderías en nuestro país, planificar la puesta en marcha de pilotos utilizando la capacidad ya instalada y agregando nueva, con la asignación de recursos suficientes para la capacitación y habilitación de espacios que garanticen el debido cuidado de los niños y niñas. Quienes se capaciten podrán certificarse y formalizar su trabajo de cuidado.

**Comentario:** Las guarderías no sustituyen a las sala cuna y jardines infantiles, responden a otras necesidades de la familia.

### **C) SALUD MENTAL**

#### C.1 SALUD MENTAL MATERNA

##### Actualmente:

- En Chile existe el Protocolo de Detección de la Depresión durante el Embarazo y Posparto y Apoyo al Tratamiento, el cual ha dado muy buenos resultados en términos de diagnóstico de la sintomatología depresiva ansiosa y de la depresión posparto. Sin embargo, esta

capacidad diagnóstica no se condice con la oferta necesaria para atender oportunamente y de manera proporcional a la afección de la madre.

#### Problema:

- Alto porcentaje de madres que presentan sintomatología emocional durante el embarazo y/o el posparto.
- Chile cuenta con políticas públicas para la atención de mujeres con cuadros depresivos, sin embargo, son insuficientes para abordar la complejidad de factores involucrados (Dois, s/f).
- Bajo nivel de asignación de presupuesto a salud mental en general y en particular a salud mental materna, sin considerar a las mujeres madres en la etapa perinatal como grupo prioritario, a pesar de toda la evidencia existente sobre cómo ésta impacta en el desarrollo infantil, en especial, de los sectores más vulnerables.
- Estigmatización de los problemas de salud mental que provoca que las mujeres madres no comuniquen lo que les pasa y no soliciten ayuda.

#### Antecedentes:

- El presupuesto fiscal destinado a la salud mental apenas supera el 2% del total del presupuesto en Salud y la cobertura de atención en salud mental en Chile alcanza aproximadamente a no más de un 20% de la población, mientras que en países de medianos ingresos la cobertura llega a un 50%.

- A su vez, Jiménez et al (2021) plantean que es más eficiente invertir tempranamente en salud mental que en la etapa adulta, pues mientras antes se intervenga, mejores resultados se podrán obtener. Además, los autores plantean que la falta de una inversión adecuada en salud mental perpetúa el círculo de la pobreza y detiene el desarrollo.
- De acuerdo con el estudio realizado por Coe et al. (2021), durante el periodo perinatal se identifica una prevalencia del 41,3% y 44,3% de sintomatología ansiosa elevada y del 13,9% al 20,9% para síntomas elevados de depresión en esta misma etapa. Por otra parte, las autoras señalan que, a pesar de que las estrategias de tamizaje son efectivas, no ocurre lo mismo en cuanto al tratamiento en el sistema público de salud, tanto por el estigma y desconocimiento que existe en torno a los problemas de salud mental, como a las falencias en el funcionamiento del sistema.
- “Dado el impacto negativo de los síntomas de salud mental tanto para las mujeres como para sus familias, mejorar el acceso a tratamiento es un desafío importante para la red de salud mental pública y privada en nuestro país, donde la población general tiene una percepción de baja efectividad en el tratamiento de las dificultades de salud mental” (Coe et al., 2021, p. 7).

diversas consecuencias negativas, tales como mayor prevalencia de conductas de riesgo en las madres, alteraciones en la interacción madre-bebé y problemas en el desarrollo cognitivo y socioemocional del niño (Coo et al., 2021).

- Es importante visibilizar lo expuesto por Coo et al. (2021) respecto a los antecedentes de mujeres madres y aquellos factores que pueden influir en sus síntomas depresivos y ansiosos. En base a esto se señala una disparidad en la sintomatología ansiosa de las mujeres madres según su nivel educativo, **asociándose un mayor nivel de educación con mayores posibilidades de afrontar situaciones complejas por el mayor desarrollo de recursos individuales o por menor estrés relacionado con menor vulnerabilidad socioeconómica.**
- Los resultados de este estudio evidencian la relevancia del apoyo disponible para las mujeres durante la transición a la maternidad y su impacto en la salud mental materna. Al igual que estudios anteriores, tanto una alta satisfacción con el apoyo emocional y práctico recibido, como vivir con la pareja se asocian a un mayor bienestar emocional.
- Gran parte de los estudios de salud mental materna se centran en la depresión posparto. Sin embargo, **es importante tener en especial consideración el hecho de que muchas veces los cuadros**

**depresivos en el posparto son precedidos por cuadros depresivos en la gestación, constituyendo así un antecedente de los principales predictores de la depresión posparto** (García et al., 2023).

#### Propuestas:

- 14 Propender a que mujeres embarazadas y madres de niños menores de 3 años sean sujetos prioritarios para la atención en salud mental, considerando que el bienestar de la madre tiene directa relación con el bienestar de sus hijos/as.
- 15 Aumentar el presupuesto asignado a dotación de profesionales especializados en salud mental perinatal en la atención primaria, capacitación y gestión para avanzar desde la pesquisa actual a la atención oportuna y suficiente de las madres que presentan sintomatología depresiva/ansiosa o depresión postparto.
- 16 Generación de espacios locales de Salud Mental Materna que otorguen condiciones para el soporte emocional, escucha y orientación para las madres en la etapa de embarazo y crianza, focalizando programas sociales en las poblaciones más vulnerables, aprovechando la capacidad instalada como lo es Chile Crece Contigo.
- 17 Desarrollo de campañas comunicacionales que informen y contribuyan a des-estigmatizar de los problemas de salud mental y a

reconocer la importancia de la misma para el desarrollo de una maternidad saludable y su impacto en la salud emocional y física de niños y niñas.

- 18 Diseño e implementación de planes de formación profesional desde el Mineduc en colaboración con universidades e institutos superiores, en materia de salud mental materna y sus impactos en el desarrollo de la mujer, del niño/a y todo el entorno familiar, otorgando herramientas para favorecer el buen trato de todos los profesionales que se pueden vincular con las áreas de la salud (Kinesiología, medicina, enfermería, trabajo social, etc).
- 19 Propender a una atención integral del embarazo en la cual la salud mental sea parte de las dimensiones a evaluar y acompañar desde el primer control en adelante.
- 20 Abordar de manera oportuna e integral las situaciones de violencia obstétrica y maltrato en el sistema de salud, buscando no sólo un enfoque reactivo sino ante todo preventivo.

## 3. CONCLUSIONES

El presente documento ha buscado abordar los ejes fundamentales con propuestas concretas para avanzar en la línea de la articulación y focalización intersectorial en la maternidad.

La articulación de las políticas públicas en materia de mujer y niñez es fundamental para que se puedan disminuir de manera efectiva las brechas de desigualdad que se acentúan en estos grupos por razón de la exclusión social y económica que se produce en nuestra sociedad por causa de la maternidad.

La incorporación de una perspectiva de maternidad en las políticas de género y en las políticas de niñez es la principal propuesta de la Mesa de Maternidad, dado el impacto que está teniendo la maternidad en la salud mental de la mujer, en la conciliación de su vida familiar y laboral, en el nivel de vulnerabilidad socioeconómica de pobreza en los casos más extremos. Estas problemáticas afectan el desarrollo de la madre y repercuten directamente en el desarrollo de sus hijos/as.

La perspectiva de maternidad debe ser transversal e intersectorial, de tal manera que las políticas de salud, trabajo y apoyo al cuidado conversen entre sí, compartiendo objetivos estratégicos comunes que se construyan desde una clara conciencia del impacto múltiple que tiene la focalización de planes y programas en la mujer madre desde el embarazo.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J., Canales, A., Hojman, A., Jiménez, G., Lafortune, J., Murray, M., Narea, M., Rau, T y Reyes, J. (2021). Propuestas para reducir las brechas laborales de género en Chile. Recuperado de: [Propuestas para reducir las brechas de género - Centro Políticas Públicas UC](#)
- Álvarez, P., y Truffello, P. (2021). Experiencia comparada: Permisos Posnatal y Parental. Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. Asesoría Técnica Parlamentaria Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN\\_Posnatal Permiso parental 2021\\_VF.pdf.pdf](#)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Retos y oportunidades de usar acuerdos de trabajo flexible en América Latina y el Caribe (Nota Técnica N° IDB-TN-02670).
- Barreau, C., (2020). Maternidad y crianza en Santiago: Explorando las atmósferas del cuidado. Tesis para optar al grado de Magíster en Hábitat Residencial, universidad de Chile. Recuperado de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/186771/maternidad-y-crianza-en-santiago.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2019). Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. Recuperado de: [https://dev.focoeconomico.org/2019/06/26/mujeres-en-busca-de-flexibilidad-maternidad-e-informalidad-laboral/](#)
- Bosch, M., Riumalló, M y Urzúa, M. (2019). Nueva paternidad: Desafíos para la empresa y sociedad. Recuperado de: [nueva paternidad 2019 10diciembre.pdf \(ese.cl\)](#)
- Bronfman, J y Buitrago, P. (2021). Cuidado infantil como factor clave en la recuperación de Chile: Consideraciones de política en la pos-pandemia. Laboratorio de Innovación de Género y Banco Mundial. [https://documents1.world](#)
- Bustelo, M., Díaz, A., Lafortune, J., Piras, C., comparada: Permisos Posnatal y Parental. Ejemplos de regulaciones de Europa del Norte, Europa Continental y América. Asesoría Técnica Parlamentaria Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32250/2/BCN\\_Posnatal Permiso parental 2021\\_VF.pdf.pdf](#)
- Caamaño, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (31), 325-354.

- Código del Trabajo [CdT] (2000). Artículo 203. (Chile).
- Coo, S., Mira, A., García, M., Zamudio, P. (2021). Salud mental en madres en el período perinatal. *Andes pediátr.* 2021;92(5). DOI: 10.32641/andespediatr.v92i5.3519
- Dirección de Presupuesto. (2024). Proyecto de ley de presupuesto año 2024. Partida: Ministerio de Salud. [https://www.dipres.gob.cl/597/articulos-330063\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articulos-330063_doc_pdf.pdf)
- Barreau, C., (2020). Maternidad y crianza en Santiago: Explorando las atmósferas del cuidado. Tesis para optar al grado de Magíster en Hábitat Residencial, universidad de Chile. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/186771/maternidad-y-crianza-en-santiago.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dois, A. (s.f). Columna de opinión: Salud mental materna: una tarea urgente. Centro UC de la familia. Recuperado de: <https://centrodelafamilia.uc.cl/noticias/1155-columna-de-opinion-salud-mental-materna-una-tarea-urgente-de-angelina-dois>
- Educación 2020. (2018). Salas Cunas: Cuando la cobertura no alcanza. Recuperado de: <https://www.educacion2020.cl/documentos/salas-cuna-cuando-la-cobertura-no-alcanza/>
- Eguiguren, A. (2024, 28 de enero). El origen de las salas vacías en la educación parvularias. La Tercera. Recuperado de: [El origen de las salas vacías en la educación parvularia - La Tercera](https://www.tercera.cl/nacional/2024/01/28/el-origen-de-las-salas-vacias-en-la-educacion-parvularia-la-tercera)
- Escobar, D., Lafortune, J., Rubini, L., y Tessada, J. (2023). The Redistributive Effects of Size-Dependent Childcare Policies. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4561699>
- Fernández, M.B., Hojman, A., Inostroza, A., Miranda, P., Narea, M., Reyes, J y Salinas, C. (2023). Sistema Nacional de Cuidados en Chile: consideraciones y propuestas. *Temas de la Agenda Pública*, 18(167), 1-24. Centro de Políticas Públicas UC. Recuperado de: <https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/sistema-nacional-de-cuidados-en-chile-consideraciones-y-propuestas>
- García, M., Coo, S., Valdés, V y Ceric, F. (2023). Mecanismos neuroendocrinos a la base de la asociación entre salud mental materna y lactancia. *Rev Chil Obstet Ginecol.* 88(5), 286-294. <https://www.scielo.cl/pdf/rchog/v88n5/0048-766X-rechog-88-5-286.pdf>
- Idea País. (2023). Minuta Conciliación Trabajo y Vida Familiar. Recuperado de: [Minuta conciliacion trabajo y vida familiar.pdf \(ideapais.cl\)](https://www.ideapais.cl/documentos/minuta-conciliacion-trabajo-y-vida-familiar.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo y Relaciones Laborales. Síntesis de resultados. Recuperado de: [sintesis-de-resultados-encla-2019.pdf \(ine.gob.cl\)](https://www.inec.cl/documentos/sintesis-de-resultados-encla-2019.pdf)

- Jiménez, J., Olhaberry, M., Altimir, C., Errázuriz, P., Dagnino, P. (2021). Salud mental en Chile: urgencias, desafíos y silencios. CIPER. Recuperado de: <https://www.ciperchile.cl/2021/11/08/salud-mental-en-chile-urgencias-desafios-y-silencios/>
- Kato, T., Ogawa, H., y Owan, H. (2016). Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace. Recuperado de: <https://docs.iza.org/dp10454.pdf>
- Ley No. 20.047, ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO, Septiembre 2, 2005, Diario Oficial [D.O.] (Chile).
- Ley No. 20.545, MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL, Octubre 17, 2011, Diario Oficial [D.O.] (Chile).
- Ley No. 20.680, INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO CIVIL Y A OTROS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE PROTEGER LA INTEGRIDAD DEL MENOR EN CASO DE QUE SUS PADRES VIVAN SEPARADOS, Junio 21, 2013, Diario Oficial [D.O.] (Chile).
- Ley No. 21.645, MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO II DEL CÓDIGO DEL TRABAJO "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR" Y REGULA UN RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES QUE INDICA, Diciembre 29, 2023, Diario Oficial [D.O.] (Chile).
- Lupica, C. (2015). Serie Asuntos de Género: Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37878/S1500262\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37878/S1500262_es.pdf)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). CASEN 2020 en pandemia. Recuperado de: [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/230705\\_Pobreza\\_por\\_ingresos\\_2020\\_Act.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/230705_Pobreza_por_ingresos_2020_Act.pdf)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Resultados 4ª Ronda Encuesta Social Covid-19: Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado en el Propio Hogar. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Recuperado de: [ESC III - Resultados \(ministeriodesarrollosocial.gob.cl\)](https://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/esc-iii-resultados)
- Moussie, R. (2016). Child care for women informal workers proves essential to earning power. WIEGO. <https://www.wiego.org/blog/child-care-women-informal-workers-proves-essential-earning-power#:~:text=Rather%20than%20a%20drain%20on,creation%20to%20stimulate%20economic%20growth.>
- Narea, M., Murray, M y Tizzoni, C. (2021). Elementos socioculturales respecto al cuidado de niños y niñas Elementos socioculturales respecto al cuidado de niños y niñas en Santiago de Chile. UNICEF. Recuperado de: [Elementos socioculturales respecto al cuidado | UNICEF](https://www.unicef.org/es/documentos/elementos-socioculturales-respecto-al-cuidado)

- Narea, M., Treviño, E., Alarcón, S., López, M y Soto. P. (2023). Guarderías informales en primera infancia: experiencias internacionales y una propuesta para Chile. Centro UC de Políticas Públicas. Recuperado de: <https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/capitulo-vii-guarderias-informales-en-la-primera-infancia-experiencias-internacionales-y-una-propuesta-para-chile/>
- Observatorio del Contexto Ciudadano de la Universidad Diego Portales y Fundación Chile Mujeres. (2023). Zoom de género Octubre 2023: información al trimestre junio-agosto 2023. Recuperado de: <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2023/10/Zoom-de-Genero-No-16-October-2023.pdf>
- Olmedo, P. (2019). Permisos por maternidad, ¿Tienen efecto en las remuneraciones de las madres trabajadoras?: Análisis en función de la implementación del permiso postnatal parental [Tesis de Magíster, Universidad de Chile] Recuperado de: [Permisos-por-maternidad-tienen-efecto-en-las-remuneraciones.pdf \(uchile.cl\)](#)
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (Convenio núm. 183).
- Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy: the consequences of father's quotas. Journal of Labor Economics, Volume 37, Number 4. DOI: <https://doi.org/10.1086/703115>
- Pérez, L. y Yeves, J. (2023). Documento de trabajo N°20. Teletrabajo: costos y beneficios en términos de salud mental. Recuperado de: [Documento de Trabajo N°20 – Teletrabajo: costos y beneficios en términos de salud mental – OCEC UDP](#)
- Prensa Presidencia. (30 de diciembre de 2021). Presidente Piñera anuncia nuevo proyecto de ley de Sala Cuna y la extensión del Subsidio Protege: "Va a compatibilizar mejor el mundo de la familia, con el mundo del trabajo y el desarrollo personal". Gobierno de Chile. <https://www.gob.cl/noticias/presidente-pinera-anuncia-nuevo-proyecto-de-ley-de-sala-cuna-y-la-extension-del-subsidio-protege-va-compatibilizar-mejor-el-mundo-de-la-familia-con-el-mundo-del-trabajo-y-el-desarrollo-personal/>
- Preuss, S. (2023, 3 de noviembre). Sala cuna universal: dos proyectos y un anuncio presidencial que aún no se concretan. Diario Financiero. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de <https://www.df.cl/aniversario/sala-cuna-universal-dos-proyectos-y-un-anuncio-presidencial-que-aun-no>
- Said, C. (2020, 16 de febrero). Región Metropolitana tiene la cobertura más baja de jardines infantiles autorizados. La Tercera. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/region-metropolitana-la-cobertura-mas-baja-jardines-infantiles-autorizados/1011494/#>

Soria, M., Media, S., Badillo, F, y Benítez, A. (2023). Depresión y autoestima. Mujeres con doble jornada de trabajo en dos etapas del ciclo vital. *Alternativas Psicología*. (50) 153-168. Recuperado de: [10. Soria Rocio.pdf \(alternativas.me\)](#)

Superintendencia de Seguridad Social. (2023). RÉGIMEN DE SUBSIDIOS MATERNALES. INFORMA NUEVO MONTO DEL SUBSIDIO DIARIO, A CONTAR DEL 1° DE SEPTIEMBRE DE 2023. Recuperado de: [articles-714638\\_archivo\\_01.pdf \(suseso.cl\)](#)

Velásquez, M. (2021). "La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).