

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Políticas de permisos parentales en Chile y Suiza desde una mirada institucional y de género

Parental leave policies in Chile and Switzerland from an institutional and gender perspective

DANIEL VERA ROJAS

Investigador Independiente, Suiza

RESUMEN Los permisos parentales son instrumentos de política pública para la conciliación trabajo y vida familiar, brindando apoyo en tiempo y dinero a padres y madres con hijos/as recién nacidos. Estos permisos les permiten hacer una pausa en su actividad laboral remunerada con el fin de que puedan dedicarse a su cuidado. Específicamente, este estudio compara las políticas de permisos parentales de Chile y Suiza desde una perspectiva institucional y de género, analizando similitudes y diferencias en las dimensiones de generosidad, equidad de género y complementariedad entre cuidados y trabajo remunerado, y sus implicancias en políticas de conciliación. Usando un método comparativo internacional, los resultados muestran que en Chile conviven un arreglo de género tradicional y de doble proveedor y una política de permisos parentales que limita la equidad de género entre padres. En Suiza conviven un arreglo de género tradicional modificado y de doble proveedor, y una política de permiso parental que promueve moderadamente la corresponsabilidad de género.

PALABRAS CLAVE Permisos parentales; perspectiva institucional; equidad de género; Chile y Suiza.



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

ABSTRACT Parental leaves are instruments of public policy to reconcile work and family life, providing support in time and money to parents with newborn children. Parental leaves allow parents to take a break from their paid work activity so that they can dedicate themselves to their care-work. Specifically, this study compares the parental leave policies of Chile and Switzerland from an institutional and gender perspective. It analyses similarities and differences in the dimensions of generosity, gender equity, and complementarity between care and paid work, and their implications for work-family policy. Using a cross-national comparative method, the results show that in Chile there coexist a traditional and dual-earner gender arrangements and a parental leave policy which limits the gender equity between parents. In Switzerland, there coexist a modified male breadwinner and dual-earner gender arrangements and a parental leave policy which supports moderately the gender equity.

KEY WORDS Parental leave; institutional perspective; gender equity; Chile and Switzerland.

Introducción

Los permisos parentales, que incluyen permisos y subsidios de maternidad, paternidad y compartidos (también llamados parentales) constituyen uno de los instrumentos de política pública que buscan que las familias compatibilicen las funciones laborales y de cuidados. Estos permisos, junto a otros servicios tales como guarderías y jardines infantiles, trabajo remunerado doméstico y/o trabajo doméstico no remunerado, forman parte de los servicios que las familias utilizan para poder conciliar ambas funciones.

Los permisos parentales en tanto políticas secuenciales aportan tiempo y dinero a los padres durante los primeros meses y/o años de vida de sus hijos/as con el objetivo que madres y padres puedan hacer una pausa dentro de su actividad remunerada para destinar tiempo al cuidado (Blofield & Martínez-Franzoni, 2014). Durante este tiempo el puesto laboral está protegido y además recibe un monto determinado de dinero equivalente en mayor o menor grado a su salario. Los permisos parentales persiguen además proteger y reforzar la participación de las mujeres en el mercado laboral, garantizar cuidados adecuados a los hijos/as y promover la participación de mujeres y hombres de manera equitativa en las labores de crianza. Dentro de los permisos parentales se distinguen en primer lugar, los permisos maternales, dirigidos a las madres para que durante los primeros meses de vida del recién nacido dispongan de tiempo para brindar el adecuado cuidado y garantizar su sano desarrollo físico, emocional y social. En segundo lugar, se distinguen los permisos paternales dirigidos a los padres para que éstos también dispongan de tiempo junto a la pareja para el cui-

dado del hijo/a. Por último, los permisos parentales también llamados compartidos, corresponden a un tiempo extra que ambos padres pueden ocupar para el cuidado del hijo/a. Estos permisos pueden ser transferibles entre padres, o de uso exclusivo, variando sus formas de aplicación entre países (Koslowski et al., 2020).

Los permisos maternales se fueron introduciendo progresivamente en las legislaciones nacionales en la primera mitad del siglo XX, y recién a partir de los años 70 comenzó una lenta introducción de los permisos paternales, siendo pioneros los países escandinavos. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece los consensos globales sobre estas materias, destacando entre ellos los Convenios 3 (1919), 103 (1952), 156 (1981) y 183 (2000) en temas de conciliación vida laboral y familiar, incluyendo entre ellos normas orientadoras sobre permisos parentales. El Convenio 183 por ejemplo, establece un piso mínimo de 14 semanas para los permisos maternales y una prestación pecuniaria pagada de al menos dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, recomendación que sirve de guía para muchos países (OIT, 2014).

Diversas investigaciones comparativas muestran que los permisos parentales en la medida que se ajustan de manera adecuada al mercado laboral y a las diversas formas familiares, resultan un instrumento adecuado para conciliar la vida laboral y familiar (Castro-García & Pazos-Moran, 2016; Escobedo & Wall, 2015; Ferragina, 2020; Karu & Tremblay, 2018; Lupica, 2016; Ray et al., 2010a). De allí la importancia de conocer y comprender el rol que juegan estos instrumentos en la conciliación de estos ámbitos. Al comparar los marcos institucionales que dan forma a estas políticas, se observa una amplia diversidad internacional respecto a los tiempos exclusivos otorgados a madres y padres, tiempos compartidos, montos de dinero entregados, modelos de financiamiento, flexibilidad de su uso, etc. (OIT, 2014; Raub et al., 2018).

Desde una perspectiva de género, determinadas características en los diseños de estas políticas pueden fortalecer por un lado la autonomía económica de las mujeres o, por el contrario, reforzar un modelo tradicional de género entre hombres y mujeres. La mirada de género permite apreciar las variaciones existentes en los diseños de los permisos parentales a lo largo del tiempo y entre países. Estas variaciones pueden promover diferentes patrones de distribución de responsabilidades y derechos entre padres y madres, y por otro lado asignar funciones determinadas a la esfera estatal y/o privada en tanto proveedor de recursos para los cuidados. Estas diferencias en los diseños de políticas de permisos parentales tendrán efectos variados a nivel de patrones de género, participación de las mujeres en el mercado laboral, desigualdades de ingresos entre hombres y mujeres, entre otros (Ray et al., 2010a). Por tanto, el permiso parental en tanto marco institucional contribuye en la formación de determinados arreglos de género en función de sus características.

El presente artículo se propone analizar y comparar desde un enfoque institucional y de género dos diseños de políticas nacionales de permisos parentales y sus implicancias en materia de equidad de género y de conciliación vida laboral y familiar. Los casos seleccionados corresponden a Chile y Suiza, países con características y trayectorias singulares en materia de políticas de permisos parentales. Chile promulgó sus primeras leyes sobre permisos de maternidad a mediados de la década del 20 del siglo pasado. El año 2005 se crea el permiso paternal, y el año 2011 se amplía el permiso maternal y se crea un permiso parental (compartido) (Bosch, 2020; Jünemann & Campini, 2019). El permiso maternal en Suiza se promulgó el año 2005 y recién el año 2021 se promulgó un permiso paternal. En este país aún no existe la modalidad de permiso parental-compartido (BSV, 2021b; Valarino & Nedi, 2020). Ambos países miembros de la OCDE presentan ciertas particularidades que hacen relevante su comparación. Sistemas políticos diferentes: Chile con un sistema presidencial y centralizado; Suiza con un sistema parlamentario, federalista y con mecanismos de democracia directa. En materia de políticas de cuidados, Chile y Suiza muestran más bien rasgos familiaristas, con una limitada oferta de servicios de cuidados y marcos legislativos tradicionales en materia de género. Sin embargo, ambos países han emprendido recientemente reformas tendientes a avanzar hacia un modelo de mayor corresponsabilidad de género en materia de cuidados (Blofield & Martínez Franzoni, 2015; Bonvin & Dahmen, 2017; Borzutzky & Hyde, 2017; Thoenen, 2010; Valarino, 2018).

Para comparar los diseños de los permisos parentales se analizan diferentes dimensiones, entre ellas la generosidad en tanto tiempo y dinero que se les asigna a los padres para el cuidado de sus hijos recién nacidos; equidad de género, representado por la distribución de responsabilidades y derechos entre madres y padres; complementariedad entre labores de cuidado y trabajo remunerado, que incluye los modelos de financiación, flexibilidad del uso, incentivos, entre otros. El análisis comparativo permite en primer lugar, establecer las similitudes y diferencias existentes entre ambos diseños. En segundo lugar, a partir de esta comparación, se propone establecer el modelo de arreglo de género y tipo de permiso parental que representa cada diseño. Finalmente, se analizan las implicancias de cada política de permisos en materia de equidad de género y de conciliación vida laboral y familiar.

Las preguntas que busca responder este artículo son las siguientes: ¿Qué diseños caracterizan las políticas de permisos parentales de Chile y Suiza? ¿Qué similitudes y semejanzas están presentes en ambos casos? ¿Qué modelos de arreglos de género representa cada política? ¿Qué tipo de política de permisos parentales es dominante en cada país? ¿Qué implicancias tienen estos modelos con relación a la equidad de género y a la conciliación vida laboral y familiar?

El artículo se divide en las siguientes secciones. Primero, el marco teórico que orienta el presente trabajo, destacando entre ellos la definición de los cuidados, regímenes de cuidados, enfoque institucional y modelos de arreglos de género y tipos de políticas de permisos parentales. Segundo, se presenta una breve descripción de los marcos institucionales y de políticas de permisos parentales de Chile y Suiza. Tercero, se presenta el diseño metodológico adoptado para realizar la comparación. Cuarto, se muestran los principales resultados del análisis comparativo y sus implicancias en materia de equidad de género y conciliación de la vida laboral y familiar. Finalmente, el artículo discute los resultados, sus principales conclusiones y sus implicancias para futuras investigaciones y políticas en materia de permisos parentales.

Marco conceptual

Cuidados, autonomía y regímenes de cuidados

A nivel mundial se observa un amplio debate sobre los temas de cuidados, desigualdades de género, autonomía de las mujeres y conciliación entre el trabajo doméstico y remunerado (Adema & Ali, 2015; Ferragina, 2020; Lin, 2018). A nivel Latinoamericano este debate también ocupa un lugar central en la discusión sobre políticas públicas con mirada de género (Bidegain & Calderón, 2018; Blofield & Martínez Franzoni, 2015). El cuidado consta de actividades sociales y económicas vitales para la reproducción social, labor que ejercen fundamentalmente familias y mujeres. Diversos estudios muestran una distribución desigual de tareas, recursos y tiempos que afectan las oportunidades socioeconómicas de las mujeres, reproduciendo inequidades de género y limitando sus posibilidades de desarrollo y autonomía en igualdad de condiciones que los hombres (Castro-García & Pazos-Moran, 2016; Delgado et al., 2019; Domínguez Amorós et al., 2018; Ferragina, 2020; Girardin et al., 2016; Hegewisch & Gornick, 2011; Martínez Franzoni, 2020).

El cuidado se comprende como aquellas acciones orientadas a brindar ayuda a personas dependientes en el desarrollo y bienestar de su vida cotidiana, implicando una dimensión económico-material y otra emocional. Estas acciones pueden ser llevadas adelante por las familias en forma no remunerada o remunerada, pero también fuera del ámbito familiar, con servicios públicos, privados o comunitarios orientados a proveer estos servicios, siendo ejercidas fundamentalmente por mujeres (Baththány, 2015). El cuidado está vinculado al dominio del trabajo, dado que representa una actividad dentro del ámbito doméstico familiar que, si bien no posee suficiente reconocimiento social, resulta central para la producción del bienestar cotidiano (Torns, 2008). Desde una mirada más estructural, las sociedades modernas se organizan de diferentes formas para responder a sus necesidades de cuidados. Daly & Lewis (2000) acuñan el concepto de “*social care*” para examinar la producción, organización y asignación de recursos de cuidados dentro de una sociedad y sus efectos a nivel

de la equidad de género y socioeconómica. Basándose en el enfoque de régimen de bienestar de Esping-Andersen, proponen examinar a nivel macro-social la división de responsabilidades de las esferas proveedoras de bienestar (Estado, mercado, familia y comunidad) en el ámbito del cuidado. Incorporando una perspectiva feminista, analizan estos procesos de producción del bienestar, así como los efectos moduladores en materia de las desigualdades de género. El enfoque busca caracterizar tipos de regímenes de cuidados a nivel nacional, en función de la configuración y peso de las esferas del bienestar como proveedoras de recursos para los cuidados. La perspectiva de género analiza cómo un tipo de organización y asignación de recursos refuerza o reduce el rol de la familia y las mujeres como principales proveedoras de los cuidados. Esping-Andersen (2000) adopta el concepto de familiarismo para referirse a la mantención de las obligaciones de cuidados dentro de la esfera familiar y desfamiliarismo para describir la liberación de la familia de estas tareas. El “social care” puede variar en sus formas desde regímenes conservadores que refuerzan el papel de la familia y las mujeres como principales proveedoras de cuidados, hasta regímenes que promueven políticas activas de desfamiliarización y de mayor equidad de género.

Dentro del debate feminista sobre políticas de bienestar, O'Connor (1996) propone el concepto de autonomía personal como alternativo al concepto de desmercantilización de Esping-Andersen (2015), entendido como el rango de servicios que protege a las personas de una dependencia involuntaria de su esfera familiar y/o de las agencias estatales. Para Orloff (1993), la autonomía se encuentra estrechamente vinculada a las oportunidades que una determinada sociedad brinda a las mujeres para acceder al trabajo remunerado y con ello, desarrollar sus capacidades propias y suficientes para mantener autónomamente sus hogares. Este enfoque, denominado perspectiva laboral femenina, constituye un eje central en el estudio de los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género con énfasis en la autonomía económica de las mujeres (Gornick & Meyers, 2003). Un segundo enfoque denominado perspectiva de paridad del cuidado, también cuestiona el enfoque de Esping-Andersen sobre regímenes de bienestar por no considerar suficientemente el trabajo de cuidados que llevan adelante las mujeres (Kilkey & Bradshaw, 1999). Mientras el primer enfoque (perspectiva laboral) vincula la titularidad de derechos sociales a la calidad de trabajadoras de las mujeres, el segundo enfoque (perspectiva de cuidados) sostiene que el estatus ciudadano y, por ende, la titularidad de derechos sociales, debe reconocer la importancia del trabajo de cuidados para la sociedad, más allá del grado de participación de las mujeres en el mercado laboral. Este debate feminista enfrenta dos miradas: un feminismo de la semejanza y un feminismo de la diferencia. Mientras el primero aboga por una convergencia entre hombres y mujeres en sus condiciones laborales y por ende en sus resultados (paradigma de la semejanza), el segundo enfatiza un mayor apoyo a las mujeres en su calidad de cuidadoras (paradigma de la diferencia) (Ray et al., 2010b).

Enfoque institucional, arreglos de género y tipos de políticas de permisos parentales

Dentro de las políticas conciliatorias entre trabajo remunerado y vida familiar destacan principalmente tres tipos: transferencias monetarias (asignaciones familiares), provisión de servicios de cuidados (servicios de cuidados fuera del ámbito familiar, tales como guarderías y jardines infantiles, servicios de cuidados brindados por el trabajo doméstico remunerado y no remunerado) y los permisos parentales. Estos últimos aportan tiempo y dinero a los padres durante los primeros meses y/o años de vida de sus hijos/as con el objetivo que madres y padres puedan hacer una pausa dentro de su actividad remunerada para destinar tiempo al cuidado. Las características de estas políticas varían dependiendo del tipo de proveedor de estos servicios, su generosidad y de los criterios de asignación. Por ejemplo, existen políticas conciliatorias donde la esfera pública juega un rol central como proveedor, otras donde el rol central lo asume la esfera privada y mercantilizada y, otros donde la esfera familiar es central, debido a la ausencia de servicios públicos o privados. Estas variaciones representan diversos tipos de regímenes de cuidados, asignando tareas diferentes en la medida que alivian de estas funciones a la esfera familiar, y en cómo distribuyen las responsabilidades entre mujeres y hombres. (Anttonen & Sipilä, 1996; Bettio & Plantenga, 2004; Lin, 2018; Lopreite & Macdonald, 2014; Thévenon, 2011).

Ahora, el enfoque institucional en particular estudia las políticas de conciliación vida laboral y familiar, y sus variaciones a nivel internacional, centrando su análisis en la arquitectura institucional que organiza la economía política que le subyacen.

El diseño institucional, que no siempre tiene una equivalencia con la aplicación concreta de la política, permite identificar los principios y lógicas que organizan la asignación de recursos y sus criterios de distribución. Se analiza cómo una política concreta promueve un determinado patrón de desigualdad en las dimensiones socio-económicas y de género. Estos componentes institucionales promueven principios de orientación que trasladan recursos y responsabilidades desde un grupo a otro, o buscan influir en la modelación de determinados patrones de desigualdades y roles sociales, imponiendo ciertos límites en la distribución de recursos entre distintos grupos. El diseño de una política también tiene capacidad para incidir en otras dimensiones que afectan indirectamente la dimensión que se quiere modificar explícitamente. En el caso de las políticas de conciliación vida familiar y trabajo, un determinado diseño de política puede promover el bienestar familiar de diferentes formas, fomentando por ejemplo el desarrollo laboral y económico más igualitario de mujeres y hombres, y/o garantizando un adecuado cuidado a los hijos (Kolberg, 1992). En el caso específico de los permisos parentales, su extensión en el tiempo y tasa de reemplazo del salario (generosidad), distribución de los permisos por género (equidad de género), complementariedad de los permisos con el mercado laboral (modalidad de financia-

miento, flexibilidad, incentivos, etc.), conforman componentes del diseño de la política que afectan diferenciadamente las desigualdades de género y socioeconómicas, y promueven determinados roles y patrones culturales a nivel familiar (Ray et al., 2010b).

El enfoque de género por otro lado, analiza cómo determinadas políticas y regímenes pueden reforzar o modificar los roles tradicionales entre hombres y mujeres. En el caso concreto de las políticas de conciliación vida laboral y familiar, Luppi y Rosina (2020) plantean la necesidad de promover un nuevo arreglo de género para que las labores económicas y de cuidados se distribuyan de manera más equitativa entre hombres y mujeres. Ellas distinguen al menos tres modelos que están a la base de las diferentes políticas públicas sobre conciliación vida laboral y familiar. El primero corresponde al modelo tradicional, con hombre proveedor económico y mujer responsable del cuidado (*male breadwinner*). Un segundo modelo corresponde al modelo doble proveedor, en que tanto hombres y mujeres asumen roles de proveedores económicos en forma similar, pero la mujer continúa asumiendo las labores de cuidado, generando una doble jornada laboral para la mujer, pues debe asumir simultáneamente labores de trabajo remunerado y no remunerado. Un tercer modelo corresponde al tipo doble-proveedor/doble-cuidador: hombres y mujeres comparten en forma más equitativa las labores de trabajo remunerado y de cuidados.

Considerando estos diferentes modelos de arreglos de género, Brighthouse y Wright (2008) identifican tres tipos de políticas de permisos parentales. El primero lo denominan *permisos parentales que limitan o impiden una mayor equidad de género*, como sería el caso de permisos exclusivos a las madres pagados y no pagados. En este caso, se refuerza el modelo de doble proveedor o en menor medida, el modelo tradicional, al no contribuir a una distribución más equitativa dentro de la familia. El segundo corresponde a *permisos que, si bien facilitan o habilitan la equidad de género, no la promueven activamente*. Es el caso de permisos entregados a la familia como unidad, reduciendo los obstáculos para que la mujer se reincorpore al mercado laboral y pueda tener hijos. Este modelo facilita a padres y madres que compartan las labores de cuidados, pero no exige una distribución equitativa entre ambos. El tercero se denomina *permisos parentales que promueven activamente la equidad de género*, creando incentivos para que los padres distribuyan en forma equitativa sus labores económicas y de cuidados. Este tipo promueve permisos individuales y exclusivos para padres y madres, así como mecanismos de incentivo para que los padres hagan uso de estos permisos. Dentro de este tipo se distingue una versión moderada y otra radical. La segunda plantea que el tiempo que dispongan la madre para el cuidado estará condicionado al tiempo efectivo que el padre haga uso como permiso. Si el padre no hace uso de su tiempo completo, la madre verá acortado su permiso en igual proporción que el padre.

Políticas de Permisos Parentales en Chile y Suiza

A continuación, se exponen brevemente las características de los permisos parentales existentes en Chile y Suiza, dos países miembros de la OCDE, los cuales muestran trayectorias políticas diferentes y que en las últimas décadas han implementado reformas políticas significativas en estas materias.

Chile

En el contexto Latinoamericano, Chile fue un país pionero en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Sus primeras leyes en materia de permisos maternales datan de 1924. El Código del Trabajo estableció en 1931 un permiso maternal más amplio y robusto. Estos marcos legales experimentaron diferentes modificaciones, destacando en el último período la otorgación de un permiso paternal de 5 días (año 2005), la ampliación del permiso maternal a 24 semanas y la creación de un permiso parental (compartido) año 2011. Este proceso histórico habla de un progresivo avance desde un modelo tradicional del tipo *male breadwinner* hacia un modelo que busca una mayor igualdad entre hombres y mujeres en materia de conciliación vida laboral y familiar (Caamaño Rojo, 2008, 2010).

Antes de la última reforma al sistema de permisos parentales —Ley N° 20.545 de 2011 (BCN, 2016)— las mujeres tenían derecho a 6 semanas de permiso prenatal (42 días) y 12 semanas de permiso posnatal (84 días), norma establecida en el Código Laboral. La ley N° 20.545 amplía el tiempo del permiso postnatal en 12 semanas adicionales (84 días más), funcionando de la siguiente forma: primero, la madre puede disponer en forma exclusiva del tiempo adicional de 12 semanas (84 días más) en modalidad de descanso completo o 18 semanas (126 días) en modalidad tiempo parcial (media jornada). La madre también puede traspasar este tiempo adicional al padre, bajo su voluntad, hasta 6 semanas de dicha extensión. Este último componente corresponde al denominado permiso parental o compartido¹. El permiso paternal fue introducido en Chile el año 2005 y le otorga al padre 5 días de permiso para el cuidado del hijo/a a partir de su nacimiento. Este permiso puede ser usado no necesariamente desde el primer día de vida del hijo/a, pero los 5 días deben tomarse en forma continua. El dinero que madres y padres disponen como reemplazo del salario durante el tiempo de uso del permiso cubre la totalidad del salario con un tope aproximado de 2.500 dólares mensuales. El financiamiento del permiso maternal es con cargo al Estado. El permiso paternal es financiado por el empleador. Cabe además agregar que la modificación del permiso maternal del año 2011 amplió este derecho a trabajadoras independientes que antes no tenían acceso a esta prestación (Bosch, 2020; Jünemann & Campini, 2019; Lupica, 2016).

1. Para efectos de la comparación el presente estudio sólo considera el permiso postnatal existente en Chile.

Suiza

En el contexto europeo, Suiza desarrolló sus políticas de conciliación vida laboral y familiar de manera tardía y limitada. Si bien la Constitución establecía el principio de un permiso maternal pagado en forma temprana, su promulgación y vigencia como instrumento de política pública recién se concretó el año 2005. Diferentes iniciativas de ley fueron propuestas, pero todas fueron rechazadas. Tras una gran movilización por el derecho al permiso maternal acontecido en 1999, el escenario político se modificó y permitió la dictación de la ley de permiso maternal el año 2005. El permiso se introdujo el 1 de Julio 2005 como una modificación a la Ley Federal de Compensación de Ingresos (en alemán *Erwerbsersatzgesetz* de 1952) que permite financiar el subsidio al salario de los hombres que realizan su servicio militar o civil. Esta modificación de la ley fue aprobada por el 55,4% de los votos en un referéndum ratificatorio. En concreto, el permiso de maternidad aprobado permite que las madres dispongan de 14 semanas (98 días) para destinar al cuidado del recién nacido después de su nacimiento. Durante este periodo, el permiso cubre el 80% del salario de la mujer con un tope de 7.900 dólares mensuales. El permiso de maternidad es financiado en forma bipartita por los trabajadores dependientes e independientes y los empleadores, aportando el 0,5% del salario bruto, pagado en partes iguales por el trabajador y el empleador. El Estado no contribuye a la financiación de este subsidio (BSV, 2021a; Valarino, 2018; Valarino & Nedi, 2020).

El permiso paternal en Suiza fue ratificado el 27 de septiembre del 2020 en un referéndum con el 60,3% de aprobación. Esta nueva reforma a la Ley Federal de Compensación de Ingresos entró en vigencia el 1 de enero del 2021. La nueva norma establece un permiso paternal de 2 semanas (14 días) para el padre. El padre puede hacer uso de este permiso después del nacimiento del hijo/ja y hasta los primeros 6 meses después del nacimiento. El sistema de financiamiento es igual al aplicado para el permiso maternal, es decir se financia a través del 0,5% del salario bruto, pagado en partes iguales por el trabajador y el empleador. Trabajadores independientes también pueden hacer uso de este permiso. Los padres trabajadores en modalidad tiempo parcial, tienen derecho a 10 días de permiso paternal. El subsidio de paternidad cubre hasta el 80% del salario del padre con un tope de 2.900 dólares por 14 días (BSV, 2021b).

Diseño de investigación

Desde una perspectiva institucional y de género, el artículo analiza comparativamente los diseños de políticas de permisos parentales de Chile y Suiza, con el objetivo de estudiar qué tipo de arreglo de género y política de permiso parental está presente en cada caso e identificar el patrón de conciliación entre trabajo remunerado y de cuidados dominante.

Las preguntas que guían este trabajo son: ¿Qué diseños caracterizan las políticas de permisos parentales de Chile y Suiza? ¿Qué similitudes y semejanzas muestran ambos casos? ¿Qué modelos de arreglos de género y tipos de políticas de permisos parentales están presentes en cada país? ¿Qué implicancias tienen estos modelos para la equidad de género y la conciliación vida laboral y familiar?

Basado en los estudios realizados por Ray et al. (2010a) y Lin (2018), se comparan los diseños de políticas de permisos parentales con el objetivo de identificar al grado de apoyo (generosidad y amplitud), equidad de género (nivel de corresponsabilidad que promueve la política entre padres y madres) y la complementariedad entre labores de cuidado y trabajo remunerado que promueve cada política. Para cumplir este objetivo se proponen una serie de indicadores y categorías con sus respectivos valores, los que permiten analizar y comparar los diseños de las políticas de permisos parentales de Chile y Suiza. Estos indicadores se exponen en la Tabla que se muestra abajo.

Tabla 1
Indicadores de las políticas de permisos parentales.

Indicador	Categorías	
Generosidad y amplitud		
Elegibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - No existe derecho a permisos parentales = 0 - Derecho para trabajadores/as asalariados = 1 - Derechos para trabajadores/as asalariados y cuenta propia = 2 - Derecho universal ciudadano = 3 	
Extensión del permiso parental	- Tiempo total disponible para ambos padres (con tasa de equivalencia)	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso = 0 - Entre 1 a 4 meses = 1 - Más de 4 y hasta a 12 meses = 2 - Más de 12 meses = 3
	- Tiempo total disponible para la madre	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso = 0 - Entre 1 a 4 meses = 1 - Más de 4 y hasta a 12 meses = 2 - Más de 12 meses = 3
	- Tiempo total disponible para el padre	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso = 0 - Más de 0 hasta 1 semana = 1 - Más de 1 hasta 4 semanas = 2 - Más de 4 semanas = 3
Tasa de reemplazo	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso o tasa de reemplazo del 0% = 0 - Tasa de reemplazo inferior al 65% del salario = 1 - Tasa de reemplazo superior al 65% y no inferior al 75% = 2 - Tasa de reemplazo superior al 75% = 3 	

Equidad de Género	
Relación permiso paternal/permiso parental total	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso paternal = 0 - Existe un permiso paternal no transferible inferior al décimo del tiempo total del permiso parental = 1 - Existe un permiso paternal no transferible superior al décimo pero inferior al tercio del tiempo total del permiso parental = 2 - Existe un permiso paternal no transferible equivalente al tercio o más del tiempo total del permiso parental, más incentivos para el uso del permiso paternal = 3
Complementariedad cuidados y trabajo remunerado	
Modalidad de Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso financiado = 0 - El permiso se financia exclusivamente con cargo al trabajador o empleador = 1 - El permiso se financia en forma bipartita (trabajador y empleador) = 2 - El permiso se financia en forma tripartita (trabajador, empleador y Estado) o exclusivamente por parte del Estado = 3
Flexibilidad en el uso del permiso parental Tipos de Flexibilidad: - Permiso se puede tomar en modalidad tiempo parcial - Permiso se puede tomar en partes en diferentes momentos - Permiso se puede tomar en cualquier momento hasta cierta edad del hijo/a - Permiso se puede traspasar a otra persona que no sean los padres.	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso o no existe flexibilidad en el uso del permiso = 0 - Se permite sólo 1 tipo de flexibilidad = 1 - Se permite de 2 a 3 tipos de flexibilidad = 2 - Se permite los 4 tipos de flexibilidad = 3
Flexibilidad y complementariedad del trabajo con las labores de cuidados, una vez terminado el permiso parental	<ul style="list-style-type: none"> - No existe permiso o no existe flexibilidad y complementariedad = 0 - Sólo existe un permiso de tiempo de amamantamiento durante la jornada laboral = 1 - Arreglos de flexibilidad adicional de los horarios de trabajo: se puede decidir cuando se comienza o termina la jornada laboral del día = 2 - Arreglos adicionales de reducción de la jornada laboral o jornada tiempo parcial y otros tipos de derechos = 3

Fuente: Creación propia con base en Ray et al. (2010) y Lin (2018).

Cada indicador se expresa en cuatro categorías que asignan un puntaje desde 0 a 3, permitiendo valorar al indicador de menos a más. La sumatoria de estos indicadores permite establecer la generosidad, equidad de género entre padres y madres y la complementariedad del permiso entre labores remuneradas y de cuidados. El primer indicador corresponde al de generosidad y amplitud, analizado por medio de los siguientes criterios: a) elegibilidad de la política para que los padres puedan tener derecho al permiso parental, contemplando valores que van desde no tener derecho (0) hasta un derecho universal o ciudadano (3); b) extensión del permiso parental, distinguiendo el tiempo total, tiempo para la madre y tiempo para el padre. Se aplica una tasa de equivalencia para ajustar el tiempo del permiso a lo que efectivamente otorga a los padres en función de la tasa de reemplazo². Los valores para el tiempo total y maternal van desde 0 a más de 12 meses. Para el tiempo del permiso paternal los valores van desde 0 a más de 4 semanas; c) tasa de reemplazo que contempla el subsidio al salario durante el uso del permiso parental. Los valores van desde de una tasa de reemplazo de 0% (0) hasta una igual superior a 75% del salario (3). El segundo indicador corresponde al de equidad de género, valorado en función del tiempo que el permiso paternal representa dentro del tiempo total que concede el permiso parental, sumado a la existencia de incentivos para que el padre haga uso efectivo de su permiso. Los valores van desde la no existencia de permiso paternal (0) hasta un permiso equivalente al tercio o más del tiempo total sumado incentivos para su uso (3). Finalmente, un tercer indicador corresponde al grado de complementariedad que brinda el permiso entre labores de cuidados y trabajo remunerado. Este indicador se analiza en tres categorías: a) modalidad de financiamiento, con valores que van desde la no existencia de un permiso financiado (0) hasta una modalidad de financiamiento tripartita o pública (3); b) flexibilidad de uso del permiso parental, contemplado cuatro tipos de flexibilidad. Las categorías van desde un diseño de permiso parental que contempla de 0 a 4 y más tipos de flexibilidad; c) flexibilidad y complementariedad del trabajo con las labores de cuidado una vez terminados los permisos parentales, con valores que van desde la nula existencia de este tipo de mecanismos de flexibilidad hasta arreglos adicionales de flexibilidad de la jornada laboral.

En base a estos indicadores se caracterizan y comparan los diseños de políticas de permisos parentales de Chile y Suiza, para luego establecer qué tipo de arreglo de género y de política de permisos parentales es dominante en cada caso. Los datos que se utilizan para realizar el análisis corresponden a los marcos legales vigentes de

2. En el caso de un país que contempla por ejemplo un permiso maternal de 20 semanas con una tasa de reemplazo del 70%, el tiempo efectivo que la madre dispone con una tasa de reemplazo al 100% corresponde a 14 semanas, es decir, $20 * 70 / 100 = 14$.

las políticas de permisos parentales en cada país³. En forma complementaria y con el objetivo de contextualizar el análisis de estas políticas, se caracterizan los perfiles socioeconómicos de cada país en función de determinados indicadores económicos, laborales y de gasto social. La información se extrae de la base de datos de la OCDE, que incluye información relevante y debidamente estandarizada.

Resultados

Breve caracterización socioeconómica de Chile y Suiza

En esta parte se presenta una breve caracterización de los países seleccionados con el objetivo de contextualizar las políticas de permisos parentales. Los datos seleccionados contemplan una caracterización socioeconómica, de gasto social y laboral de ambos países en el marco de los 38 países miembros de la OCDE⁴.

Tabla 2
 Comparación perfiles socioeconómicos Chile y Suiza⁵.

	Chile	Suiza	Promedio OCDE (38 países)
PIB per cápita (2020)	\$24.648	\$71.705	\$44.899
Gini (2017)	0,460	0,299	s/d
Tasa de Pobreza relativa (2017)	0,165	0,092	s/d
Gasto Social como % PIB (2019)	11,40%	16,70%	20,00%
Gasto Público para las familias (2018)	1,72%	1,78%	s/d
Tasa de empleo femenina (2020)	46,60%	75,90%	58,80%
Tasa de empleo masculina (2020)	65,10%	83,90%	73,40%
Tasa empleo femenino a tiempo parcial (2020)	21,90%	44,30%	25,10%
Tasa empleo masculino a tiempo parcial (2020)	12,00%	11,10%	9,90%
Tasa empleo femenina cuenta propia (2020)	22,20%	12,20%	s/d
Tasa empleo masculina cuenta propia (2020)	23,00%	14,30%	s/d
Promedio horas anuales trabajadas por trabajador (2020)	1.825	1.495	1.687

Fuente: Base de Datos OCDE (<https://data.oecd.org>)

3. En el caso de Chile se analizan la Ley 20.047 (año 2003), que crea el permiso paternal y la Ley 25.545 (año 2011), que modifica el permiso maternal y crea el permiso parental. Para Suiza se analizan la reforma a la Ley Federal de Compensación de Ingresos (en alemán Erwerbersatzgesetz EOG), año 2005 que crea el permiso maternal y la reciente reforma a la misma ley del año 2021 que crea el permiso paternal.

4. Suiza es miembro de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) desde 1961 y Chile se incorporó el año 2010.

5. Los datos expuestos en la Tabla 2 consideran la última información disponible en la base de datos de la OCDE.

El primer indicador seleccionado corresponde al Producto Interno Bruto per cápita, dato que permite establecer la riqueza promedio de un país por habitante. Chile presenta un PIB per cápita de \$24.648.- dólares y Suiza un PIB per cápita de \$71.705.- para el año 2020. Mientras Suiza se ubica en la 3 posición con uno de los PIB per cápita más altos dentro de los 38 países OCDE, Chile se ubica en la posición 35 del total. Al comparar la desigualdad de ingresos medido por el Coeficiente de Gini⁶, Chile muestra un Gini de 0.460, ubicándose en la penúltima posición entre los países más desiguales, sólo por delante de Costa Rica. Suiza presenta un Gini de 0.299, ubicándose en una posición intermedia (16), datos año 2017. Un tercer indicador socioeconómico seleccionado corresponde a la tasa de pobreza relativa que mide el porcentaje de población que se encuentra bajo la mitad del ingreso mediano del total de la población. Para el año 2017, el 9,2% de la población suiza se ubicaba bajo este umbral de pobreza. En Chile este grupo alcanzó el 16,5% del total de su población. Mientras Suiza se ubica en una zona intermedia (13) dentro del total de los países OCDE, Chile se ubica en la zona de países con peores tasas de pobreza relativa (32). Este primer grupo de datos muestran las importantes diferencias entre ambos países: Suiza como uno de los países más ricos y una tasa de desigualdad y pobreza intermedia. Chile en cambio se ubica entre los países de ingresos más bajos y una de las tasas de desigualdad y pobreza alta dentro de los países OCDE.

Respecto al gasto social como porcentaje del PIB, indicador que permite apreciar el esfuerzo público orientado a brindar bienes y servicios a su población, se observa que para el año 2019 Chile destinaba el 11,4% de su PIB, ubicándose en la penúltima posición sólo por delante de México. Para el mismo año Suiza, destinaba el 16,7% de su PIB en gasto social, alcanzando la posición 29, ubicándose igualmente por debajo de la media de gasto social OCDE (20% del PIB). En materia de política social orientada a la familia, destaca el indicador de gasto público en beneficios a las familias, medido como gasto social como porcentaje del PIB. Estos beneficios familiares incluyen transferencias monetarias como asignaciones familiares, subvenciones para el pago de permisos parentales y gasto público o subvenciones destinadas al pago de servicios de cuidados tales como guarderías o centros de educación temprana, entre otros. También se incluyen rebajas tributarias asociados a este tipo de costos. Al año 2017 Chile destinaba el 1,78% y Suiza el 1,80% del PIB respectivamente, ocupando ambos países una posición intermedia respecto al conjunto de países OCDE. Es importante destacar que, si bien Chile y Suiza muestran diferencias en su nivel de riqueza, desigualdad y pobreza, presentan porcentajes de gasto social y gasto social orientado a las familias sin grandes diferencias en términos relativos.

6. El Coeficiente de Gini establece que el valor 0 representa la completa igualdad de ingresos y el valor 1 representa la completa desigualdad de ingresos.

Otros datos que permiten contextualizar las políticas de permisos parentales y los arreglos de género en particular se relacionan con la tasa de participación masculina y femenina en el mercado laboral. Al año 2020 la tasa de empleo masculina y femenina de Chile alcanzó el 65,1% y 46,6% respectivamente. Suiza alcanzó una tasa de empleo masculina y femenina de 83,9% y 75,9% respectivamente, ubicándose con una de las tasas de ocupación femenina más altas de los países OCDE. Chile en cambio se ubica en la zona de países con las tasas más bajas. La alta tasa de ocupación femenina en Suiza se explica por la alta ocupación femenina a tiempo parcial (44,3% año 2020), el segundo más alto de los países OCDE, sólo por detrás de Holanda. Chile presenta una tasa de ocupación femenina tiempo parcial media (21,9), por debajo del promedio OCDE (25,1%). En Suiza, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral supera el 70%, de las cuales más de un 40% lo realizan a tiempo parcial. En Chile en cambio más del 50% de las mujeres en edad de trabajar en forma remunerada no lo hacen. De las que trabajan, más de 20% lo hace en la modalidad tiempo parcial. Estos perfiles serán centrales para analizar los tipos de arreglos de género dominantes en cada país.

Otros datos que también permiten caracterizar ambos países respecto sus permisos parentales se relacionan primero con la tasa de ocupación del tipo autoempleo. Para el año 2020 Chile tiene una tasa del 23% (23,7% masculina y 22,2% femenina respectivamente). Suiza tiene una tasa del 14,3% (16,2% masculina y 12,2% femenina respectivamente). Este indicador es importante de considerar en las políticas de permisos parentales con relación al criterio de elegibilidad que contempla el permiso. Dado que la tasa de trabajadores cuenta propia es más alta en Chile que en Suiza, los requisitos que permiten acceder a este derecho son importantes de tener en consideración⁷. Segundo, se compara la cantidad total de horas trabajadas al año, dividido por el promedio de trabajadores y trabajadoras para el mismo año. Las horas trabajadas incluyen tanto horas dentro de la jornada, como extras, excluyendo vacaciones, feriados, permisos parentales, baja médica, capacitaciones, entre otros. Para el año 2020 el promedio de horas anuales por trabajador/a en Chile fue de 1.825 horas (promedio de 7,6 horas diarias). En Suiza fue de 1.495 horas (promedio de 6,2 horas diarias) y el promedio países OCDE se ubicó en 1.687 horas anuales (7 horas diarias). Chile es el quinto país OCDE donde más horas se trabajan por año. Suiza se ubica en la posición 27, bajo del promedio OCDE. La cantidad de horas trabajadas resulta un indicador importante al momento de analizar la conciliación trabajo remunerado y no remunerado. A mayor cantidad de horas de trabajo remunerado, las labores de cuidados deben ser asumidas con una mayor sobrecarga por parte de las familias de no existir adecuadas políticas públicas de cuidados.

7. Para que las trabajadoras independientes puedan acceder a este derecho en Chile deben contar con 12 meses de afiliación previsual, tener 6 cotizaciones en los últimos 12 meses, continuos o no, anteriores al inicio del permiso y haber pagado la cotización del mes anterior al permiso (MDSE, 2021).

Comparando los diseños de políticas de permisos parentales de Chile y Suiza

En esta sección se comparan y analizan los diseños de políticas de permisos parentales de ambos países. La tabla que se expone abajo resume los principales resultados.

Tabla 3

Comparación de los diseños de permisos parentales Chile y Suiza.

Indicador	Chile	Puntaje	Suiza	Puntaje
Generosidad y amplitud				
Elegibilidad	-Derechos para trabajadores/as asalariados y cuenta propia	2	- Derechos para trabajadores/as asalariados y cuenta propia	2
Extensión del permiso parental	- Tiempo total disponible para ambos padres (con tasa de equivalencia) = 25 semanas (6,25 Meses)	2	- Tiempo total disponible para ambos padres (con tasa de equivalencia) = 12,8 semanas (3,2 Meses)	1
	- Tiempo total disponible para la madre = 24 semanas (6 Meses) ⁸	2	- Tiempo total disponible para la madre = 11,2 semanas (2,8 Meses)	1
	- Tiempo total disponible para el padre = 5 días	1	- Tiempo total disponible para el padre = 1,6 semanas	2
Tasa de reemplazo	- Tasa de reemplazo = 100%	3	- Tasa de reemplazo = 80%	3
Subtotal		10		9
Equidad de Género				
Relación permiso paternal/permiso parental total	- Existe un permiso paternal no transferible inferior al décimo del tiempo total del permiso parental = Permiso paternal equivalente al 4% del tiempo total del permiso parental	1	- Existe un permiso paternal no transferible superior al décimo pero inferior al tercio del tiempo total del permiso parental = Permiso paternal equivalente al 12,5% del tiempo total del permiso parental	2
Subtotal		1		2

8. Para efectos comparativos, en el caso de Chile sólo se considera el tiempo postnatal que establece el permiso parental.

Complementariedad cuidados y trabajo remunerado				
Modalidad de Financiamiento	- El permiso se financia con gastos generales del Estado en el caso de la madre y con cargo al empleador en el caso del padre	2	- El permiso se financia de manera bipartita con cargo al trabajador y al empleador	2
Flexibilidad en el uso del permiso parental	- Se permite 2 tipos de flexibilidad = permiso se puede tomar en modalidad tiempo parcial (permiso compartido) / permiso se puede tomar en diferentes momentos, pero como un todo (permiso paternal)	2	- Se permite sólo 1 tipo de flexibilidad = permiso se puede tomar en partes en diferentes momentos (permiso paternal)	1
Flexibilidad y complementariedad del trabajo con las labores de cuidados, una vez terminado el permiso parental	- Sólo existe un permiso de tiempo de amamantamiento durante la jornada laboral hasta el primer año del hijo/a	1	- No existe flexibilidad y complementariedad	0
Subtotal		5		3

Fuente: Creación propia.

El primer indicador a comparar es el de generosidad y amplitud analizado en las siguientes categorías: a) elegibilidad de los padres para acceder a permisos parentales, donde ambos países establecen que padres asalariados y cuenta propia tienen este derecho, es decir, presencia activa en el mercado laboral, alcanzando ambos países 2 puntos; b) extensión del permiso parental, mostrando primero que en tiempo total disponible para ambos padres Chile casi dobla el tiempo (25 semanas) en comparación con Suiza (12,8 semanas), obteniendo Chile 2 y Suiza 1 punto. Segundo, respecto al tiempo disponible para la madre, en Chile ésta tiene derecho a 24 y en Suiza a 11,2 semanas, obteniendo Chile 2 y Suiza 1 punto. Tercero, con relación al tiempo exclusivo del padre la valoración se invierte, pues mientras que en Chile los padres tienen derecho a 5 días, los padres en Suiza tienen derecho a 1,6 semanas en términos efectivos, alcanzando Chile 1 y Suiza 2 puntos. Esta última subcategoría será importante de considerar al momento de evaluar la equidad de género de ambas políticas; c) tasa de reemplazo, categoría en que ambos países obtienen 3 puntos con una tasa de cobertura superior al 75% (Chile 100% y Suiza 80%). La suma total del puntaje obtenido para este primer indicador otorga a Chile 10 y 9 puntos para Suiza, destacando como principal diferencia la mayor generosidad en tiempo para la madre que ofrece Chile con relación a Suiza.

El segundo indicador analiza la equidad de género, comparando la proporcionalidad del tiempo del permiso paternal respecto al tiempo total que contempla el permiso parental, más la existencia de incentivos para que el padre haga uso de este permiso. Suiza obtiene 2 puntos, porque el tiempo exclusivo destinado al padre representa el 12,5% del tiempo total. En Chile, el tiempo exclusivo del padre alcanza tan solo el 4% del tiempo total. Si bien ambos países aún están lejos del modelo de tres tercios que promueve una mayor equidad y corresponsabilidad entre padres y madres⁹, Suiza muestra un diseño más equitativo en materia de género en comparación con Chile, corrigiendo la nula corresponsabilidad de género que Suiza tenía hasta antes de la reciente creación del permiso paternal. Si bien en Chile se contempla que el padre pueda tomar parte del tiempo extra que dispone la madre dentro del permiso compartido, en la práctica este tiempo no es utilizado por el padre, pues la madre dispone de la potestad para traspasarlo al padre¹⁰. Ambos países no disponen de incentivos concretos para que el padre haga uso efectivo del tiempo paternal que dispone. En la suma total de este indicador Chile obtiene 1 punto y Suiza 2 de un máximo de 3.

El tercer indicador analiza la complementariedad entre las tareas de cuidados y trabajo remunerado. Este indicador se divide en las siguientes categorías: a) modalidad de financiamiento, que en el caso de Chile coexisten dos tipos de financiamiento. Un permiso maternal y compartido que se financia con gasto público (3 puntos), y un permiso paternal que se financia con cargo al empleador (1 punto). En suma, Chile obtiene 2 puntos al promediar ambos puntajes. En el caso de Suiza, tanto el permiso maternal y paternal se financian de manera bipartita (trabajador y empleador), obteniendo igualmente 2 puntos; b) flexibilidad en el uso del permiso, observándose que Chile ofrece una mayor flexibilidad, pues permite que dentro del permiso compartido los padres puedan optar por la modalidad trabajo tiempo parcial. El permiso paternal también puede utilizarse en forma completa en diferentes momentos, y no sólo después del nacimiento del hijo/a. En cambio, Suiza ofrece un sólo mecanismo de flexibilidad asociado al permiso paternal recién creado, en el cual el padre puede tomar el

9. A nivel internacional se observa una tendencia a desdibujar las diferencias entre los permisos maternales, paternos y parentales, convirtiéndolos más interconectados y transferibles entre ellos con el objetivo de promover una distribución más equitativa entre padres y madres. Países como Finlandia, Noruega o Islandia promueven un modelo de tres tercios, en que el tiempo total del permiso parental se divide en un tercio exclusivo para la madre, un tercio exclusivo para el padre y un tercio compartido en que padres de común acuerdo pueden organizar su distribución. Además los padres pueden hacer uso de su permiso parental en un tiempo extenso y por partes más allá del primer año de vida del hijo/a (Moss & Deven, 2019).

10. En un estudio preliminar que analizó la implementación del Permiso Compartido creado en Chile en año 2011, se observó el bajo uso que hacen los padres de este tipo de permisos. En los hechos son las madres quienes hacen uso de la extensión de su permiso maternal de 12 a 24 semanas mediante este tiempo adicional otorgado (SUCESO, 2016).

permiso en partes y en diferentes momentos. Para la madre no existe ningún tipo de flexibilidad. De este modo, Chile alcanza 2 y Suiza 1 punto respectivamente; c) flexibilidad y complementariedad del trabajo remunerado con las tareas de cuidados, una vez terminado el permiso parental, categoría que Chile contempla un tipo de complementariedad expresada en el derecho de amamantamiento hasta que el hijo/a cumpla el primer año de vida. En Suiza no existe ningún tipo de mecanismo de flexibilidad y/o complementariedad del trabajo remunerado con las tareas de cuidados una vez terminado el permiso parental. Así, Chile alcanza 1 y Suiza 0 puntos, respectivamente. En síntesis, Chile suma 5 y Suiza 3 puntos para este indicador. Este mayor puntaje de Chile representa un diseño más flexible y complementario entre trabajo remunerado y vida familiar, pero asociado fundamentalmente al permiso maternal y en menor medida al permiso paternal. Este resultado, sin embargo, debe ser matizado con las características propias del mercado laboral de cada país descritos anteriormente, que en el caso de Suiza muestra jornadas laborales más flexibles (mayor presencia de trabajos a tiempo parcial) y una menor cantidad de horas trabajadas por año, brindando mayor tiempo a las personas para sus actividades familiares.

Modelos de arreglos de género y tipos de políticas de permisos parentales

De acuerdo a los datos socioeconómicos y del mercado laboral chileno, es posible señalar que dada la aún baja participación de las mujeres en el mercado laboral de 46,60% año 2020 (OECD, 2021), el arreglo de género dominante continúa siendo el modelo tradicional (*male breadwinner*), con más del 50% de las mujeres en edad de desarrollar actividades económicas fuera del mercado laboral, de las cuales una mayoría se dedicaría a labores de cuidado no remunerado. Dentro del volumen de mujeres que sí desempeñan actividades remuneradas, sólo un 21,9% lo hace en modalidad tiempo parcial y un 78,1% lo hace a tiempo completo año 2020 (OECD, 2021). Este elemento también permite suponer que, para el caso de las mujeres activas en el mercado laboral, el arreglo de género dominante estaría representado por el tipo doble proveedor, es decir, padres y madres activos en el mercado laboral, pero con mujeres desarrollando al mismo tiempo las tareas de cuidados. Esta observación se confirma a partir del análisis de la primera Encuesta de Uso del Tiempo aplicada en Chile el año 2015. Mientras los hombres activos laboralmente dedicaban 6,62 horas diarias al trabajo remunerado y 2,74 horas al trabajo no remunerado, las mujeres destinaban 5,68 horas al trabajo remunerado y 5,89 horas al trabajo no remunerado. Del total del tiempo trabajado, las mujeres dedicaron más del 50% al trabajo no remunerado. La proporción entre trabajo remunerado y no remunerado en los hombres fue de 70% y 30%, respectivamente (INE, 2019). Estos datos, sumado a las características del mercado laboral confirman para Chile la convivencia de dos modelos de arreglos de género: tradicional (*male breadwinner*) y doble proveedor, con una carga laboral doble para las mujeres con actividad remunerada.

Respecto al tipo de políticas de permisos parentales presente en Chile, asociado a las modalidades de arreglos de género antes descritas, y siguiendo la tipología propuesta por Brighthouse & Wright (2008), se puede establecer que el diseño de política corresponde a un *tipo de permiso parental que limita una mayor equidad de género entre padres y madres*. Este tipo se caracteriza en primer lugar por reforzar el arreglo de género doble proveedor, pues asigna tiempos extensos a las madres, pero en forma muy limitada otorga tiempo exclusivo al padre para sus funciones de cuidados. La amplia extensión del tiempo que disponen las madres dentro del permiso parental se convierte a la vez en un factor que desincentiva la contratación de mujeres por parte de los empleadores, reforzando indirectamente un tipo de arreglo de género tradicional. Este tipo de diseño de política de permisos parentales se comprende dentro del supuesto familiarista-maternalista que asigna a las madres la función principal de cuidados a los hijos/as pequeños. La perspectiva laboral o de la semejanza que promueve la autonomía económica de las mujeres ocupa un lugar secundario. Incluso, en el debate político en torno a las reformas de los permisos parentales se aprecia una supremacía del paradigma del cuidado del hijo/a sobre el derecho laboral de la mujer (Staab, 2017).

En el caso de Suiza, el mercado laboral muestra características diferentes en comparación con Chile. La tasa de empleo femenino año 2020 alcanzó el 75,90% del cual un 44,30% lo realizó en la modalidad tiempo parcial (OECD, 2021). Estos datos suponen en primer lugar, que el modelo tradicional es minoritario (24,1% de las mujeres sin actividad en el mercado laboral). De aquellas mujeres con actividad laboral remunerada, un porcentaje significativo trabaja a tiempo parcial (los hombres que trabajan en esta modalidad alcanzan un 11,1%), permitiendo inferir que para este grupo el arreglo de género dominante está representando por el modelo *male breadwinner modificado*, es decir, si bien las mujeres desempeñan labores remuneradas y no remuneradas, la forma para compatibilizar ambas funciones se realiza mediante una participación a tiempo parcial en el mercado laboral. Para el caso de las mujeres que trabajan en forma remunerada a tiempo completo el arreglo de género dominante es del tipo doble proveedor. Al analizar las diferencias en la distribución de horas entre hombres y mujeres con hijos/as menores a 15 años, datos año 2020 se observan los siguientes resultados: a) entre trabajo remunerado y no remunerado que incluye trabajo doméstico, familiar y voluntario, las mujeres trabajan por semana en promedio 69,7 horas distribuidas en: 52,3 horas dedicadas al hogar y familia; 16,1 horas al trabajo remunerado; y 1,3 horas al trabajo voluntario; b) los hombres en cambio distribuyen sus horas de la siguiente manera: la suma total de horas semanales trabajadas alcanzan las 68,1 horas, de las cuales 35,4 horas corresponden a trabajo remunerado; 31,7 horas corresponden a trabajo de hogar y familiar; y 1 horas representa el trabajo voluntario (BFS, 2021). Mientras las mujeres en Suiza destinan un 75,4% de las horas

trabajadas semanalmente al trabajo doméstico y familiar y un 23,1% al trabajo remunerado, los hombres muestran una proporción inversa de 52% al trabajo remunerado y 46,5% al trabajo doméstico y familiar. Estos datos confirman el tipo de arreglo de género tradicional, pero modificado, pues si bien las mujeres tienen una tasa de participación laboral importante, este se hace mayoritariamente a tiempo parcial. El trabajo doméstico y familiar sigue ocupando la mayor proporción del tiempo de trabajo semanal de las mujeres. En el caso de los hombres con hijos/as, la proporción destinada al trabajo doméstico y familiar se distribuye de manera más equilibrada en comparación a Chile.

Con relación al tipo de política de permisos parentales de Suiza, puede establecerse que el modelo dominante también está representado por el *tipo de permiso parental limitante de una mayor equidad de género entre padres y madres*, pues los permisos están concebidos fundamentalmente hacia las madres, pero con la reciente creación del permiso paternal, que representa el 12,5% del tiempo total del permiso parental, se aprecia una importante modificación en dirección a un *tipo de permiso parental que busca promover una mayor equidad de género*, pero en su versión más moderada. En Suiza el tipo de permiso parental compatibiliza mejor el paradigma de la semejanza y la diferencia para las madres, pues las mujeres tienen una participación más amplia en el mercado laboral, pero al mismo tiempo, dado la alta tasa de trabajo tiempo parcial, se sigue esperando de ellas un rol central en las labores de cuidados. La extensión de tiempo del permiso maternal (14 semanas) y la nueva creación del permiso paternal (2 semanas) habla de un diseño de permiso que promueva un mayor equilibrio en la distribución de tareas entre padres y madres en comparación con Chile. Al mismo tiempo, el arreglo de género suizo promueva una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, generando menores desincentivos para su inserción laboral con permisos maternales no excesivamente extensos. Dentro de este rasgo, el tipo de diseño del permiso parental continúa reforzando un modelo tradicional modificado o del tipo doble proveedor, con una corresponsabilidad de género mejorada, pero aún insuficiente.

Discusión y conclusiones

Este artículo se propuso analizar y comparar los diseños de políticas de permisos parentales de Chile y Suiza. Con este objetivo, en primer lugar, se describieron y analizaron las principales características de cada política de permisos parentales. En segundo lugar, se compararon los diseños en función de las semejanzas y diferencias existentes. Haciendo uso del enfoque institucional y de género, interesó en tercer lugar establecer qué tipos de arreglos de género están a la base de cada diseño y qué tipo de política de permiso parental es dominante en cada país. Este análisis permitió comprender las implicancias de los diseños en conciliación trabajo remunerado y vida familiar, autonomía de las mujeres y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Los resultados muestran primero que, desde una perspectiva histórica-institucional, Chile es pionero en implementar una política de permiso maternal desde comienzos del siglo XX. Suiza en cambio recién establece un permiso maternal en el año 2005. Este mismo año Chile crea el permiso paternal y el año 2011 el permiso compartido. Suiza acaba de crear el permiso paternal el año 2021. La tardanza de Suiza en establecer este tipo de políticas estaría relacionado por un lado, con la tradición política conservadora y liberal, renuente a políticas que intervengan en el ámbito privado de la familia y la economía, pero además por el propio sistema político suizo, caracterizado por el federalismo que conlleva mecanismo de vetos y equilibrios de poder que hacen más complejas reformas políticas, sumado a los mecanismos de democracia directa y a un sistema tributario altamente descentralizado. La tardía participación de las mujeres en la actividad política también sería un factor que explicaría la tardanza en la creación de este tipo de políticas¹¹ (Thoenen, 2010; Valarino, 2018). En el caso de Chile, la temprana discusión e implementación de permisos maternales se enmarcó dentro del debate en torno a la llamada “cuestión social”. La evolución histórica del debate político sobre estas materias ha transitado y mezclado diferentes enfoques, destacando las miradas maternalistas, sanitarias, de protección a la infancia, derechos laborales y más recientemente de equidad de género. Los debates públicos en torno a las recientes reformas sobre permisos parentales muestran una tensión entre el derecho a la infancia y el derecho a la mujer trabajadora, aunque el discurso maternalista sigue siendo central en el marco de las recientes reformas (Becerra & Rivera, 2012; Staab, 2017).

Segundo, los datos socioeconómicos permiten establecer que, si bien Suiza es un país con un PIB tres veces más alto que Chile y con una mejor distribución de ingresos, en materia de gasto social hacia familias no presenta diferencias significativas con Chile en términos relativos. Ambos países están bajo el promedio de los países OCDE en este ítem. El perfil de mercado laboral permite inferir el tipo de arreglo de género dominante en cada caso. Mientras en Chile más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar no desempeñan una actividad laboral remunerada, en Suiza sólo un tercio de las mujeres están en esta condición. Por tanto, es posible establecer que en Chile dominan claramente dos tipos de arreglos de género: el tradicional (male breadwinner) y el de doble proveedor. En Suiza en cambio, domina el modelo doble proveedor, con un alto porcentaje de mujeres desempeñando trabajo a tiempo parcial, lo que permite hablar propiamente de un modelo tradicional modificado, con mujeres cumpliendo funciones remuneradas y no remuneradas en forma simultánea, y hom-

11. Cabe recordar que el derecho al sufragio femenino a nivel federal en Suiza recién fue posible en el año 1971, siendo uno de los países occidentales más tardíos en otorgar este tipo de derechos políticos a las mujeres (SWISSINFO, 2021).

bres dedicados a trabajo remunerado a tiempo completo (Valarino, 2018). El análisis de los diseños de permisos parentales resulta central para comprender el tipo de política de permisos parentales y su complementariedad con el tipo de arreglo de género de cada país. Mientras Chile posee un diseño de permiso más generoso en tiempo y dinero que Suiza, su perfil es marcadamente maternalista, pues a los hombres se les otorga un tiempo de permiso exclusivo muy limitado respecto a las mujeres. El permiso parental está concebido para que la mujer trabajadora lleve gran parte de la responsabilidad del cuidado. El permiso parental de Suiza en cambio es menos generoso en tiempo y dinero, pero con una mejor distribución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Acá, si bien las mujeres también asumen fundamentalmente las labores de cuidados, dada las características del diseño, el sesgo maternalista es menos dominante. Por tanto, en Chile domina un tipo de política de permiso parental que limita la corresponsabilidad y Suiza muestra una política de permisos parentales que avanza hacia un tipo moderado de promoción de equidad de género, reforzado con la reciente creación del permiso paternal.

Tercero, la complementariedad entre arreglos de género y tipos de políticas de permisos parentales en los casos analizados se pueden sintetizar de esta forma: Chile, con un mercado laboral con limitada participación femenina y un diseño de permiso parental generoso y maternalista, genera mayores obstáculos para la participación de las mujeres en el mercado laboral, trasladando las cargas del cuidado en forma preferencial hacia las mujeres que desempeñan actividades remuneradas y no hacia los hombres. El mercado laboral tiene más incentivos para contratar a un hombre que a una mujer. Esta conjugación de factores limita la autonomía económica de las mujeres y obstaculiza un mayor involucramiento de los hombres en las labores de cuidados, aspecto confirmado por la distribución de uso del tiempo entre mujeres y hombres. En Suiza, el mercado laboral muestra una tasa de participación femenina significativa, pero bajo la modalidad de tiempo parcial. Si bien, este rasgo del arreglo de género refuerza que las mujeres continúen cumpliendo las labores de cuidado en una mezcla de doble proveedor y tradicional modificado, la participación femenina en el mercado laboral continúa siendo importante. Este factor promueve a la vez, una mayor autonomía económica de las mujeres. El reciente permiso paternal debería promover una mayor equidad de género entre hombres y mujeres en la distribución de estas tareas. Los datos de uso del tiempo entre hombres y mujeres muestran una mejor distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres en comparación a Chile.

Cuarto, estos resultados permiten plantear diferentes temas de discusión con relación a las políticas de conciliación vida laboral y familiar, y en particular sobre permisos parentales. Los países analizados muestran un relativo consenso a nivel político en términos de ampliar los tiempos de los permisos y en otorgar paulatinamente per-

misos exclusivos a los padres. Entre los argumentos que han permitido ampliar estos permisos existe una conjugación de argumentos discursivos. Entre ellos destacan los discursos económicos que buscan promover una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y mejorar la productividad de los trabajadores. También hay discursos centrados en el derecho al cuidado y al bienestar de los niños/as, promoviendo permisos más extensos y generosos. Además se aprecia una mayor presencia de discursos de género que abogan por una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado (Gornick, 2015; Moss & Deven, 2015, 2019). Las diferencias observadas en los diseños analizados se relacionan por un lado con el patrón de dependencia de cada régimen de cuidados, así como con las tradiciones políticas-institucionales de cada país. Si bien Chile y Suiza tienen un sistema político diferente – presidencialista y unitario en Chile; parlamentario y federal en Suiza-, los marcos legislativos que regulan los permisos parentales en ambos casos son de carácter nacional. Regímenes políticos y administrativos, tradiciones político-partidistas, rol de los grupos de interés y movimientos ciudadanos, participación de las mujeres en el mundo político, entre otros, son elementos a tener en consideración al momento de intentar comprender el por qué determinado diseño resulta dominante en cada país (Castiglioni, 2019; Lanfranconi & Valarino, 2014; Staab, 2017; Thoenen, 2010).

Quinto, los resultados también muestran las diferentes combinaciones que se producen entre derecho al cuidado, autonomía de la mujer y corresponsabilidad de género. Mientras en Chile el discurso dominante estaría centrado en el tema del cuidado y en menor medida en la autonomía de la mujer y la corresponsabilidad de género, en Suiza la valoración del tema trabajo y, por ende, de la inserción laboral femenina es central, aunque el tema de cuidados continúa como responsabilidad fundamental de la familia y la mujer. En ambos países la equidad de género continúa siendo débil. Reformas futuras en los diseños de permisos parentales deben considerar un adecuado equilibrio de estas tres dimensiones. Sexto, la relación entre trabajo remunerado y vida familiar plantea una serie de desafíos orientados a generar una relación sinérgica entre ambos ámbitos. De allí la necesidad de que no sólo los diseños de los permisos parentales se adapten de mejor manera al mercado laboral, sino también que el propio mercado laboral se adapte mejor a las necesidades de la vida familiar en un contexto de mayor equidad de género. Incentivos para que los padres tomen permisos, flexibilidad horaria, flexibilidad en el uso del permiso, reducción de las jornadas laborales, entre otros, resultan centrales para lograr una mejor conciliación. Esto plantea adaptaciones en los diseños de los permisos parentales y del propio mercado laboral. De los casos analizados, la adaptabilidad del mercado laboral suizo mediante jornadas laborales más flexibles y parciales representa una ventaja en materia de conciliación vida laboral y familiar, pero aún insuficiente en materia de equidad de género (Koslowski et al., 2019).

Finalmente, si bien este estudio se concentró en el diseño de los permisos parentales, futuros estudios deberían ampliar su análisis al conjunto de instrumentos y políticas en temas de cuidados con el objetivo de comprender mejor los efectos de este tipo de políticas en materia de conciliación vida laboral y familiar. Como se indicó más arriba, Chile y Suiza son países que destinan aún un porcentaje bajo de su PIB en gasto social en políticas de cuidados dentro de los países OCDE. En la medida que los permisos parentales se piensen desde una perspectiva de trayectoria de vida e insertos como parte de una política integral de cuidados más allá del primer año de vida del hijo/a, incluyendo además los servicios de cuidados como guarderías, jardines infantiles, centros de cuidados diurnos, asignaciones y/o rentas por cuidados entre otros, sus resultados en materia de conciliación vida laboral y familiar podrían ser más armoniosos. De allí la importancia de pensar unos diseños de permisos parentales dentro de una política integral de cuidados (Moss & Deven, 2015).

Referencias

- Adema, W., & Ali, N. (2015). Recent changes in family outcomes and policies in OECD countries: the impact of the economic crisis. *Community, Work and Family*, 18(2), 145–166. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1013020>.
- Anttonen, A., & Sipilä, J. (1996). European Social Care Services: Is it possible to identify models? *Journal of European Social Policy*, 6(2), 87–100. <https://doi.org/10.1177/095892879600600201>.
- Baththyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. In *Serie asuntos de género* (Vol. 124). <http://hdl.handle.net/11362/37726>.
- BCN. (2016). *Ley 20545 Modifica las normas sobre Protección a la Maternidad e Incorpora el Permiso Postnatal Parental*. <http://bcn.cl/29oou>.
- Becerra, L. C., & Rivera, E. V. (2012). Protección a la maternidad: Una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho*, 25(1), 77–101. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004>.
- Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics*, 10(1), 37–41. <https://doi.org/10.1080/1354570042000198245>.
- BFS. (2021). *Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.17124476.html>.
- Bidegain, N., & Calderón, C. (2018). Bases conceptuales para analizar los cuidados en América Latina y el Caribe. In N. Bidegain & C. Calderón (Eds.), *Los cuidados en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf.

- Blofield, M., & Martínez-Franzoni, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Cepal Review*, (114), 107–125. <https://doi.org/10.18356/d81c1957-es>.
- Blofield, M., & Martínez Franzoni, J. (2015). *Are governments catching up? Work-family policy and inequality in Latin America*. <http://dx.doi.org/10.18356/cebaec31-en>.
- Bonvin, J.-M., & Dahmen, S. (2017). The Swiss welfare state system: With special reference to education policy. In C. Aspalter (Ed.), *The Routledge International Handbook to Welfare State Systems* (First, pp. 306–322). London / New York: Routledge.
- Borzutzky, S., & Hyde, M. (2017). The Chilean Welfare State System: With special references to social security privatization. In C. Aspalter (Ed.), *The Routledge International Handbook to Welfare State Systems* (First, pp. 138–154). London / New York: Routledge.
- Bosch, M. J. (2020). CHILE COUNTRY NOTE. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotic, G. Kaufman, & P. Moss (Eds.), *16 th International Review of Leave Policies and Related Research 2020* (pp. 174–185). https://ubdeposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf.
- Brighouse, H., & Wright, E. O. (2008). Strong gender egalitarianism. *Politics and Society*, 36(3), 360–372. <https://doi.org/10.1177/0032329208320566>.
- BSV. (2021a). *Mutterschaftsentschädigung*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/mutterschaft.html>.
- BSV. (2021b). *Vaterschaftsurlaub*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/reformen-und-revisionen/eo-vaterschaftsurlaub-200927.html>.
- Caamaño Rojo, E. (2008). El Permiso Parental y la Progresiva Inclusión del Padre en los Derechos para la armonización del Trabajo y la Vida Familiar. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 31, 325–354. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512008000200008>.
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 34, 179–209. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>.
- Castiglioni, R. (2019). *The Right and Work-Family Policies : The Expansion of Maternity Leave under the Piñera Administration*. https://icsu.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2019/08/ICSO_DT_58_Castiglioni_DEF.pdf.

- Castro-García, C., & Pazos-Moran, M. (2016). Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), 51–73. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51(2), 281–298. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>.
- Delgado, I., Cabieses, B., Apablaza, M., Castillo, C., Aguilera, X., Matute, I., & Benach, J. (2019). Evaluation of the effectiveness and equity of the maternity protection reform in Chile from 2000 to 2015. *PLoS ONE*, 14(9), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0221150>.
- Domínguez Amorós, M., Muñiz, L., & Rubilar Donoso, G. (2018). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. Papers. *Revista de Sociología*, 104(2), 337. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2576>.
- Escobedo, A., & Wall, K. (2015). Leave policies in Southern Europe: continuities and changes. *Community, Work and Family*, 18(2), 218–235. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1024822>.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Esping-Andersen, G. (2015). *The Three Worlds of Welfare State* (2015th ed.). Cambridge: Polity Press.
- Ferragina, E. (2020). Family policy and women's employment outcomes in 45 high-income countries: A systematic qualitative review of 238 comparative and national studies. *Social Policy and Administration*, 54(7), 1016–1066. <https://doi.org/10.1111/spol.12584>.
- Girardin, N., Bühlmann, F., Hanappi, D., Le Goff, J.-M., & Valarino, I. (2016). The transition to parenthood in Switzerland: Between institutional constraints and gender ideologies. In D. Grunow & M. Evertsson (Eds.), *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe* (pp. 146–170). <https://doi.org/10.4337/9781785366000.00017>.
- Gornick. (2015). Leave policies in challenging times: what have we learned? What lies ahead? *Community, Work and Family*, 18(2), 236–243. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1023062>.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation. New York: Russell Sage Foundation.

- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work and Family*, 14(2), 119–138. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>.
- INE. (2019). *Síntesis de resultados regionales*. https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-enut.pdf?sfvrsn=eac63260_5.
- Jünemann, F., & Campini, V. (2019). *Manual de Corresponsabilidad parental en el Mundo del Trabajo*. http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/04/manual_corresponsabilidad_parental.pdf.
- Karu, M., & Tremblay, D. G. (2018). Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work and Family*, 21(3), 344–362. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>.
- Kilkey, M., & Bradshaw, J. (1999). Lone mothers, economic well-being, and policies. In D. Sainsbury (Ed.), *Gender and Welfare State Regimes* (pp. 147–184). Oxford: Oxford University Press.
- Kolberg, J. E. (1992). *The Study of Welfare State Regimes* (1st Editio; J. E. Kolberg, Ed.). <https://doi.org/10.4324/9781315490533>.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Alexandra, M., & Moss, P. (2019). *15 th International Review of Leave Policies and Related Research*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Kaufman, G., & Moss, P. (2020). *16 International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf.
- Lanfranconi, L. M., & Valarino, I. (2014). Gender equality and parental leave policies in Switzerland: A discursive and feminist perspective. *Critical Social Policy*, 34(4), 538–560. <https://doi.org/10.1177/0261018314536132>.
- Lin, I.-H. (2018). Ranking work-family policies across OECD countries: Implications for work-family conflict, gender equality, and child well-being. *Social Work and Society*, 16(1). <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/539/1065>.
- Lopreite, D., & Macdonald, L. (2014). Gender and Latin American welfare regimes: Early childhood education and care policies in Argentina and Mexico. *Social Politics*, 21(1), 80–102. <https://doi.org/10.1093/sp/jxt014>.

- Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 5(3), 295–320. <https://doi.org/10.17583/MCS.2016.2083>.
- Luppi, E., & Rosina, A. (2020). *From a single breadwinner model to two breadwinners to double earner/carer – do we need a new model?* In *New Visions for Gender Equality 2019*.
- Martínez Franzoni, J. (2020). ¿Más allá de un estado de varias cabezas? *Anuario Centro de Investigación y Estudios Políticos*, (10), 37–64. <https://doi.org/10.15517/aciep.v0i10.41986>.
- MDSF. (2021). *¿Quiénes tienen derecho al prenatal y al postnatal, y cuál es el tope?* Retrieved from *Programa Chile Crece Contigo*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Preguntas Frecuentes website: <https://www.crececontigo.gob.cl/faqs/quienes-tienen-derecho-al-prenatal-y-al-postnatal-y-cual-es-el-tope/>.
- Moss, P., & Deven, F. (2015). Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004-14. *An introduction to the special issue*, 18(2), 137–144.
- Moss, P., & Deven, F. (2019). Leave policies in Europe: current policies, future directions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5/6), 429–440. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2019-0063>.
- O'Connor, J. S. (1996). Citizenship, welfare state regimes and gender stratification. *Current Sociology*, 44(2), 48–77.
- OECD. (2021). Data OECD. <https://data.oecd.org>.
- OIT. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58(3), 303–328. <https://doi.org/10.2307/2095903>.
- Raub, A., Nandi, A., Earle, A., De Guzman, N., Wong, E., Chung, P., ... Heymann, J. (2018). Paid parental leave: a detailed look at approaches across OECD countries. In *WORLD Policy Analysis Center* (Vol. 1). www.worldpolicycenter.org.
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010a). Parental leave policies in 21 countries. Assessing generosity and gender equality. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 196–216. <https://doi.org/10.1177/0958928710364434>.
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010b). Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leaves policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 196–216. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0958928710364434>.

- Staab, S. (2017). Maternity Leave Reform (2011). In S. Staab (Ed.), *Gender and the politics of gradual change: Social policy reform and innovation in Chile* (pp. 163–189). http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-34156-9_8.
- SUCESO. (2016). Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. 2011-2016. In *Superintendencia de Seguridad Social*. https://www.suseso.cl/609/articles-19844_archivo_01.pdf.
- SWISSINFO. (2021). *Suiza: un país “modélico” pero al que el voto femenino no llegó hasta 1971*. https://www.swissinfo.ch/spa/día-mujer_suiza--un-país--modélico--pero-al-que-el-voto-femenino-no-llegó-hasta-1971/46430624.
- Thévenon, O. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57–87. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>.
- Toenen, O. (2010). Reconciliation of Work and Family Life in Switzerland. *German Policy Studies*, 6(3), 13–48. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1634837>.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 0(15), 53. <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199>.
- Valarino, I. (2018). The Swiss leave scheme at crossroads. Gender equality implications of parental and paternity leave proposals. *Revista Espanola de Sociologia*, 27(3), 83–105. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.35>.
- Valarino, I., & Nedi, R. N. (2020). Switzerland country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotic, G. Kaufman, & P. Moss (Eds.), *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020* (pp. 567–582). Hagen: Fern Universität in Hagen.

Sobre el autor

DANIEL VERA ROJAS es Doctor en Sociología de la Universidad de Friburgo (Suiza). Master en Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Licenciado en Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Chile. Actualmente se desempeña como Investigador Independiente y sus temas de interés son los estudios comparativos internacionales en políticas sociales, cuidados, desigualdades, migración y trabajo comunitario. Correo Electrónico: danielverarojas@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-8916-548X>

CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

EDITOR

Matthias Gloël

COORDINADORA EDITORIAL

Claudia Campos Letelier

CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Alejandra Zegpi Pons

SITIO WEB

cuhso.uct.cl

E-MAIL

cuhso@uct.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional