

ISIDORA  
**Alcalde**  
EGAÑA  
DIPUTADA × DISTRITO 11

**Agenda de  
Género, Apoyo  
y Cuidados**

♥ PORQUE ME GUSTA CHILE

# Reforma al sistema de Postnatal Parental

## Diagnóstico

El sistema chileno de permisos postnatales ha significado avances relevantes en materia de protección a la maternidad, pero sigue presentando brechas profundas en equidad de género y bienestar infantil. Actualmente, contempla 12 semanas exclusivas para la madre tras el parto y, posteriormente, un permiso parental que puede extenderse por 12 semanas adicionales a jornada completa o 18 a media jornada. Si bien desde 2011 existe la posibilidad de que el padre asuma parte de este permiso, menos del 1 % de los hombres lo utiliza, lo que revela la persistencia de estereotipos de género y la falta de incentivos reales para la corresponsabilidad.

El marco legal reconoce también el ejercicio de estos derechos por cuidadores legales en casos de tuición o cuidado personal, y desde la aprobación de la Ley N.º 21.400 sobre Matrimonio Igualitario, la norma es aplicable sin distinción de sexo u orientación sexual. No obstante, la corresponsabilidad sigue siendo marginal, y la brecha se acentúa en hogares monoparentales, mayoritariamente encabezados por mujeres, que enfrentan de manera aislada las exigencias de crianza y trabajo.



# Reforma al sistema de Postnatal Parental

## Ejes Principales

### **Bienestar infantil y salud materna.**

La primera infancia es una etapa decisiva para el desarrollo físico, emocional y cognitivo. Extender los permisos parentales asegura apego, lactancia y cuidado, al mismo tiempo que otorga a las madres un periodo más adecuado de recuperación física y emocional. Esto impacta positivamente en la salud pública y en la igualdad de oportunidades desde los primeros años.

### **Corresponsabilidad efectiva y equidad de género.**

La experiencia internacional muestra que la corresponsabilidad no ocurre de manera espontánea: requiere mecanismos obligatorios. Los países nórdicos, por ejemplo, han demostrado que la inclusión de semanas intransferibles para cada progenitor, junto con subsidios suficientes, incrementa significativamente el uso de permisos por parte de los padres. Chile necesita avanzar en esa dirección si quiere superar la cultura de cuidado exclusivamente femenino.

### **Fortalecimiento del marco legal existente.**

No se trata de inventar desde cero, sino de articular y mejorar lo ya avanzado. La Ley N.º 20.545 (postnatal parental), la Ley N.º 21.645 (conciliación de la vida personal, familiar y laboral) y la Ley N.º 21.400 (matrimonio igualitario) constituyen un marco robusto que requiere mayor fiscalización y difusión para garantizar un acceso real y equitativo.

# Reforma al sistema de Postnatal Parental

## Propuestas

### **Extensión del postnatal parental a 12 meses.**

Avanzar gradualmente hacia un sistema que permita a las familias contar con un año completo de cuidados durante la primera infancia, con un subsidio decreciente que comience en 100 % y se ajuste progresivamente, evitando impactos negativos en la empleabilidad femenina.

### **Ampliación del permiso exclusivo del padre.**

Pasar de los actuales cinco días a varias semanas obligatorias e intransferibles. Esta medida busca garantizar la presencia activa de los padres desde el nacimiento, no como apoyo secundario, sino como corresponsables plenos.

### **Semanas intransferibles por progenitor o cuidador legal.**

Establecer cuotas reservadas que, si no se usan, se pierden. Este mecanismo es clave para modificar patrones culturales y asegurar que los hombres se involucren en la crianza.

### **Flexibilidad a partir del sexto mes.**

Permitir que la familia decida quién continúa con el cuidado —madre, padre o cuidador legal— siempre dentro de los marcos de subsidio. Esto reconoce la diversidad de hogares y entrega un apoyo particular a familias monoparentales.

# Reforma al sistema de Postnatal Parental

## Propuestas

### **Difusión y fiscalización efectiva.**

Reforzar la información sobre derechos, promoviendo activamente el uso del postnatal por parte de los padres y sancionando a las empresas que obstaculicen su ejercicio.

### **Articulación con la Ley de Conciliación.**

Complementar el posnatal con herramientas como teletrabajo, adaptabilidad horaria y vacaciones preferentes, garantizando que la conciliación entre vida laboral y familiar sea real y no solo declarativa.

## Conclusión

La discusión sobre un postnatal de 12 meses no es un tema técnico aislado, sino una apuesta política y cultural: reconocer el cuidado como un derecho y una responsabilidad compartida. Su aprobación permitirá mejorar la salud materna, el bienestar infantil y avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo y en la vida familiar.

# Sala Cuna para Chile

## Diagnóstico

La educación inicial y el cuidado infantil temprano son determinantes para el desarrollo de niños y niñas y, a la vez, para la participación laboral femenina. La evidencia internacional es clara: los países que han universalizado el acceso a sala cuna y jardines infantiles han logrado reducir brechas de género en el mercado laboral y mejorar los indicadores de bienestar infantil.

En Chile, en cambio, el derecho a sala cuna está limitado por el artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a financiarlo. Esta norma, además de ser discriminatoria porque solo reconoce a las madres como beneficiarias, ha generado un incentivo perverso: desincentiva la contratación de mujeres y perpetúa la desigualdad laboral.

En términos de cobertura, apenas el 44 % de los niños y niñas de 0 a 3 años accede a un centro educativo, muy por debajo del promedio OCDE (70 %). Más de 50.000 menores se encuentran en lista de espera del sistema público, una situación especialmente crítica en comunas del distrito oriente, donde el acceso depende del alto costo de la oferta privada.

# Sala Cuna para Chile

## **Ejes estratégicos**

### **Universalidad del acceso.**

La sala cuna debe garantizarse como un derecho para todas las familias, sin importar tamaño de empresa o tipo de contrato. Ello permite eliminar la discriminación laboral contra las mujeres y avanzar hacia un sistema inclusivo.

### **Sala cuna como parte del sistema educativo.**

No es solo un espacio de cuidado, sino el primer peldaño educativo. Su expansión debe estar acompañada de estándares pedagógicos, infraestructura adecuada y formación del personal, para garantizar calidad y equidad territorial.

### **Corresponsabilidad parental.**

La sala cuna debe ser un mecanismo que equilibre las responsabilidades de crianza entre hombres y mujeres, junto con otras políticas como la extensión del postnatal paternal.

### **Eliminación de la discriminación laboral.**

Al financiarse solidariamente y no recaer en ciertas empresas, se eliminan las barreras de contratación femenina y se refuerza la igualdad en el mercado de trabajo.

# Sala Cuna para Chile

## Propuestas

### **Actualización del Código del Trabajo.**

Eliminar el requisito de 20 trabajadoras y ampliar el derecho a todos los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 2 años, incluyendo independientes y trabajadoras de casa particular.

### **Creación de un Fondo Solidario de Sala Cuna.**

Financiado con un aporte del 0,2 % de las remuneraciones imponibles, cubrirá matrícula y mensualidades de manera directa a los establecimientos acreditados, garantizando sostenibilidad y transparencia.

### **Estándares de calidad exigentes.**

Incluir formación continua para educadoras, fiscalización efectiva por la Subsecretaría de Educación Parvularia y la Dirección del Trabajo, y mecanismos de acreditación transparentes.

### **Equidad territorial.**

Incorporar provisiones especiales para comunas con déficit de oferta, como sucede en Peñalolén o La Reina, donde las familias de ingresos medios y bajos no acceden a la oferta privada.

### **Transición ordenada.**

Extender el Subsidio Protege mientras se implementa la reforma, entregando apoyo técnico a empresas y evitando que las familias queden sin cobertura en el período de ajuste.

## Conclusión

La reforma a la sala cuna universal es una pieza central en la construcción de un sistema de cuidados moderno y justo. Permitirá asegurar el derecho de niños y niñas a una educación temprana de calidad, facilitará la inserción laboral femenina y contribuirá a una sociedad más equitativa.

# Crisis Demográfica

## Diagnóstico

Chile vive una crisis demográfica inédita: baja natalidad y rápido envejecimiento. La Tasa Global de Fecundidad nacional (1,16) se ubica muy por debajo del reemplazo generacional (2,1). En el oriente de Santiago la situación es aún más grave: Las Condes alcanza apenas 0,7 hijos por mujer, Vitacura 0,9 y La Reina 0,91.

Este escenario anticipa un futuro con menos población en edad laboral, sistemas de pensiones y salud sobrecargados y mayor demanda de cuidados de largo plazo. Las causas son múltiples: altos costos de crianza y educación, falta de políticas de conciliación, precariedad en los apoyos públicos y ausencia de cobertura en tratamientos de fertilidad.

El acceso a técnicas de reproducción asistida es un ejemplo crítico. En Chile, solo el 0,62 % de los nacimientos en 2018 se produjeron mediante estos tratamientos, cifra muy baja en relación con la demanda estimada. Su elevado costo los convierte en un privilegio, profundizando desigualdades y condicionando la maternidad al poder adquisitivo.

## Ejes estratégicos

### **Apoyo a las familias y bienestar infantil.**

Reducir el costo de la crianza, garantizar acceso universal a educación inicial y fortalecer los apoyos económicos a las familias es fundamental para que tener hijos/as no se transforme en un factor de exclusión social.

### **Corresponsabilidad de género y conciliación laboral.**

La maternidad y la paternidad no pueden ser obstáculos en el trabajo. Extender permisos, fomentar la paternidad activa y articular medidas de conciliación son pasos claves para equilibrar la vida familiar y laboral.

# Crisis Demográfica

## **Acceso universal a salud reproductiva.**

Garantizar la cobertura pública en tratamientos de fertilidad y reproducción asistida, integrando este derecho al sistema nacional de salud y generando opciones de bajo costo para el sector privado.

## **Innovación institucional.**

Crear bancos nacionales de gametos y embriones, regular éticamente la reproducción asistida y desarrollar políticas modernas que respondan a la baja natalidad y al envejecimiento poblacional.

## **Propuestas**

### **Postnatal parental de 12 meses.**

Con semanas obligatorias para padres y madres, asegurando corresponsabilidad efectiva.

### **Sala cuna universal.**

Con financiamiento solidario y acceso garantizado a todos los hijos e hijas de trabajadores, independiente del tipo de contrato.

### **Sistema Nacional de Cuidados.**

Un pilar que apoye a familias en el cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad, liberando a las mujeres de la sobrecarga exclusiva.

### **Banco Nacional de Gametos y Embriones.**

Integrado al sistema público, permitirá democratizar el acceso a tratamientos de fertilidad, hoy limitados a clínicas privadas.

# Crisis Demográfica

## **Incentivos económicos a la crianza.**

Subsidios directos por hijo/a, beneficios tributarios y apoyos específicos en vivienda y servicios básicos para hogares con niños pequeños.

## **Conciliación laboral.**

Articular la Ley de Conciliación con medidas como teletrabajo, flexibilidad horaria y vacaciones escolares alineadas. Proponer espacios de cowork con salas de cuidados en comunas del distrito, favoreciendo la empleabilidad femenina y el emprendimiento.

## **Conclusión**

La crisis demográfica exige una estrategia integral: corresponsabilidad, cuidados universales, acceso equitativo a salud reproductiva y apoyo económico. Solo así Chile podrá enfrentar la baja natalidad y construir un futuro más equilibrado.

# Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC)

## Diagnóstico

El trabajo de cuidados sostiene la vida social y económica, pero sigue siendo invisibilizado y recaído en las mujeres. La OIT, ONU Mujeres y CEPAL han advertido sobre la crisis global de cuidados, marcada por la sobrecarga femenina, la falta de reconocimiento institucional y la precariedad de las trabajadoras del sector.

En Chile, el trabajo no remunerado equivale a cerca del 25 % del PIB. Avanza en el Congreso el proyecto de ley “Chile Cuida”, que crea el SNAC como cuarto pilar de la protección social. Paralelamente, la Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025-2030 ya incorpora instrumentos como la Credencial de Persona Cuidadora, la Red Local de Apoyos y Cuidados (RLAC) y los Centros Comunitarios de Cuidados (CCC). Sin embargo, aún falta asegurar financiamiento estable, cobertura universal y participación activa de cuidadoras no remuneradas.

En el Distrito 11 existen iniciativas locales como “Vitacuidadores” en Vitacura y “El Respiro” en Las Condes, pero dependen de la capacidad municipal y generan desigualdades territoriales.

## Ejes estratégicos

### **Derecho humano al cuidado.**

Reconocer el cuidado como un derecho universal, tanto para quienes lo reciben como para quienes lo proveen, y establecerlo como pilar de la protección social.

### **Corresponsabilidad social y de género.**

Redistribuir las tareas de cuidado entre Estado, mercado, comunidades y familias, asegurando la participación activa de los hombres.

### **Reconocimiento y valorización del trabajo de cuidados.**

Profesionalizar y remunerar el trabajo de cuidados remunerados, al mismo tiempo que se apoya a las cuidadoras no remuneradas mediante programas específicos.

# Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC)

## **Cobertura universal y equidad territorial.**

Evitar que el acceso dependa de la comuna o del nivel de ingresos. Un sistema nacional con financiamiento asegurado debe llegar a todas las familias.

## **Enfoque interseccional.**

Incluir en la política de cuidados a mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes y personas con discapacidad, considerando también los efectos del cambio climático en la demanda de cuidados.

## **Propuestas**

### **Aprobar y fortalecer el proyecto “Chile Cuida”.**

Garantizar financiamiento estable, institucionalidad robusta y participación de las organizaciones de cuidadoras en su diseño.

### **Universalizar la RLAC.**

Ampliar su cobertura a todas las comunas, con un estándar mínimo de servicios y apoyos, independiente de la capacidad financiera municipal.

### **Profesionalizar el trabajo de cuidados remunerados.**

Establecer estándares de formación, acceso a seguridad social y salarios dignos; además, formalizar la alta proporción de empleo informal en el sector.

### **Ampliar y consolidar los CCC.**

Transformarlos en espacios de apoyo integral, con programas de respiro, capacitación y articulación territorial para las cuidadoras.

# Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC)

## **Fomentar la corresponsabilidad masculina.**

Vincular el sistema de cuidados con la extensión del postnatal paternal, la sala cuna universal y campañas de paternidad activa.

## **Reconocer y apoyar a las cuidadoras no remuneradas.**

Expandir la Credencial de Persona Cuidadora con beneficios en transporte, salud y capacitación; explorar mecanismos de seguridad social específicos.

## **Crear un Observatorio Nacional de Cuidados.**

Sistematizar y actualizar datos sobre oferta, demanda y brechas, integrando registros como el RSH, la ENUT y la ENDIDE.

## **Conclusión**

El desafío de los cuidados es estructural y estratégico. Un SNAC sólido, universal y corresponsable permitirá mejorar la calidad de vida de quienes cuidan y son cuidados, reducir desigualdades de género y generar empleos dignos en el sector.

ISIDORA  
**Alcalde**  
— EGAÑA  
DIPUTADA × DISTRITO 11

HABLEMOS!

-  *Isidora Alcalde Diputada*
-  *@isidoraalcalde*
-  *@IsidoraAlcalde*