

50♀/50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo.

Claudia Donaire Gaete

Coordinadora Ejecutiva

Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”

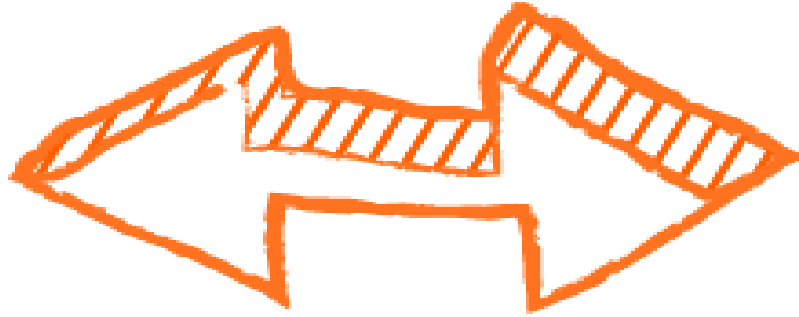
Marco legal de la Corresponsabilidad parental

Padre y madre hoy deben asumir el cuidado personal de los hijos e hijas, en forma equitativa

La legislación laboral, las políticas públicas y las acciones de las empresas y de las organizaciones sindicales deben reconocer hoy que tanto los trabajadores y trabajadoras requieren de apoyo en materia de cuidados



La corresponsabilidad es el principio por el cual, ambos padres, vivan juntos o separados puedan participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas



EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN:
desde derechos maternos a derechos parentales

PROYECTO FOMENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

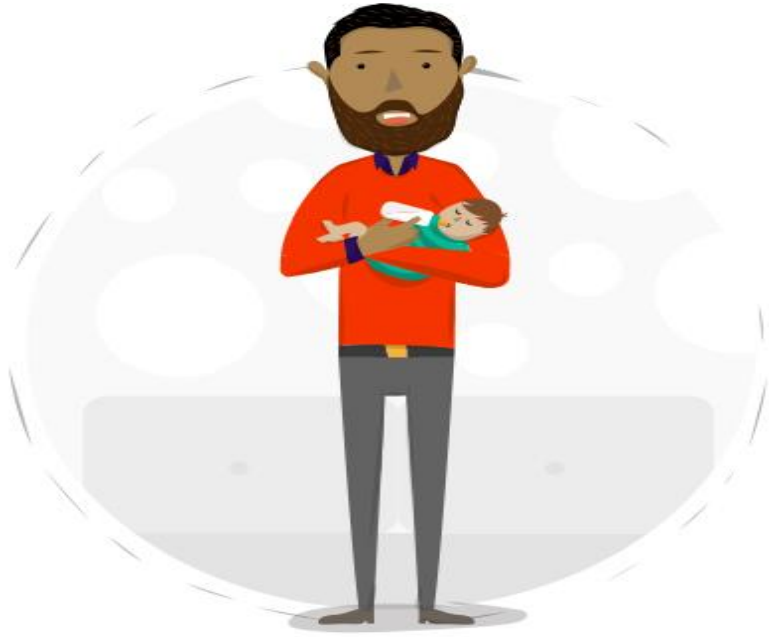
Financiado por la Unión Europea



Manual de

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

EN EL MUNDO DEL TRABAJO



PERMISO PATERNAL:

Por nacimiento o por proceso de adopción

**5 días corridos seguidos o dentro del primer mes
desde el nacimiento**

Consejos de buenas prácticas laborales:

Otorgar más de cinco días por nacimiento del hijo o hija o por adopción, y/o estar disponible a aceptar que el trabajador pida permisos restituibles, o vacaciones en misma época.

El nacimiento de un hijo o hija es uno de los momentos más importantes en la vida de las personas, las empresas deben considerarlo al momento de definir compensaciones a sus trabajadores.

POST NATAL PARENTAL

Transmisibilidad del derecho de la madre al padre:

Las últimas 6 semanas de las 12 completas

Las últimas 12 semanas de las 18 semanas en media jornada



FUERO PARA PADRES

El fuero: protege la estabilidad en el trabajo, para que la maternidad y paternidad no lo afecte y mantenga sus ingresos

Muerte de la madre

Post natal parental

Trabajador soltero o viudo que adopta a hijo/hija



LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL HIJO E HIJA MENOR DE 1 AÑO

El derecho a permiso y subsidio por enfermedad del hijo o hija menor de un año, puede pasar al padre trabajador

- ✓ Por decisión de la madre
- ✓ Muerte madre
- ✓ Cuando padre ejerce el cuidado personal del menor por sentencia judicial



PERMISO POR ENFERMEDAD HIJO E HIJA MENOR DE 18 AÑOS

- Derecho del padre y madre, conjunta o separadamente
- 10 jornadas diarias al año, restituibles

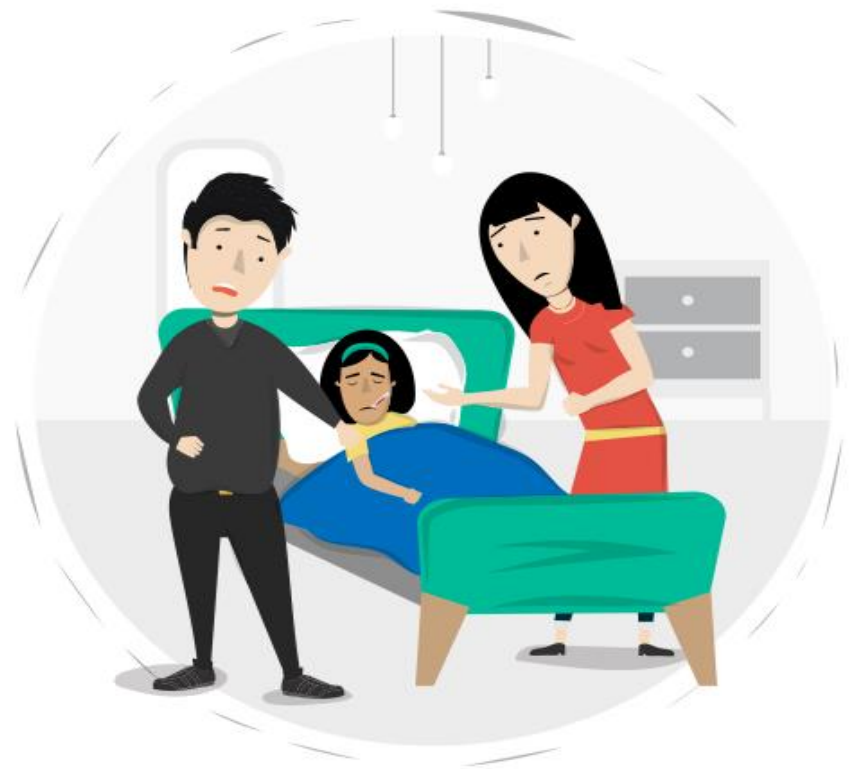


Consejo de buenas prácticas laborales:

Darlo a conocer y promover su uso por los trabajadores

No exigir total o parcialmente la restitución del tiempo

Ampliar el rango de edad de los hijos e hijas para cuidarlos por enfermedad o accidente



DERECHO A CUIDAR DE HIJOS E HIJAS: LEY SANNA

Cáncer, trasplante de órganos, fase final vida o accidente grave

Seguro Obligatorio.

El **padre** trabajador podrá acceder al permiso SANNA, por **derecho propio**

Favorece **corresponsabilidad parental**

Padre y madre podrán tomar el permiso durante el **mismo tiempo o en forma sucesiva**

Es transferible por el padre a la madre y por la madre al padre, salvo en el caso de accidente grave en que solo se puede transferir hasta **2/3 del permiso**

Hasta 90 días a jornada completa, para madre y padre

Hasta 180 días a jornada parcial, para madre y padre: **total 1 año**

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DAR ALIMENTOS A LOS HIJOS E HIJAS MENORES DE DOS AÑOS



El derecho a alimentar el hijo o hija menor de dos años puede ser ejercido por el padre si lo acuerda con la madre

Debemos alentar a los padres a que ejerzan este derecho

Consejo de Buena Práctica Laboral:

Promover una cultura para que padre y madre acuerden compartir el ejercicio de los derechos que la ley concede a la madre y sean transferibles.

Promover una cultura de uso de los derechos parentales por padres trabajadores, de aquellos que son irrenunciables y cuyo otorgamiento es obligatorio, como de aquellos que le sean transferidos y/o que acuerden con la madre trabajadora compartir



Lo que ganan las empresas...

Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo

Aumento productividad	El bienestar de las personas trabajadoras mejora la productividad. Más bienestar = Más compromiso = más productividad
Captación y permanencia de personas con talentos	Muchas barreras para acceder y mantener puestos de trabajo de trabajadoras y trabajadores se relacionan con dificultades por compatibilizar la vida laboral con sus deberes de cuidado de hijos
Reducción de absentismo laboral	Acciones que favorecen la corresponsabilidad parental disminuyen absentismo laboral (trabajadores/as preocupados de problemas vida familiar o personal en su jornada)
Mejora del ambiente del trabajo	Componente clave del bienestar emocional: muchas personas cambiarían condiciones salariales por beneficios que favorezcan la corresponsabilidad parental
Reducción de la rotación laboral y de costos por nuevos reclutamientos	El trabajo es atractivo si las condiciones de trabajo lo son, entre ellas las medidas que favorecen la corresponsabilidad parental
Mejora en la imagen empresas	Las empresas que promueven corresponsabilidad parental son mejor evaluadas por el gobierno, prensa, clientes, proveedores y su entorno, además de cumplir legislación laboral



Financiado por la
Unión Europea

La presentación ha sido preparada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es de responsabilidad exclusiva de su autora y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.