

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”

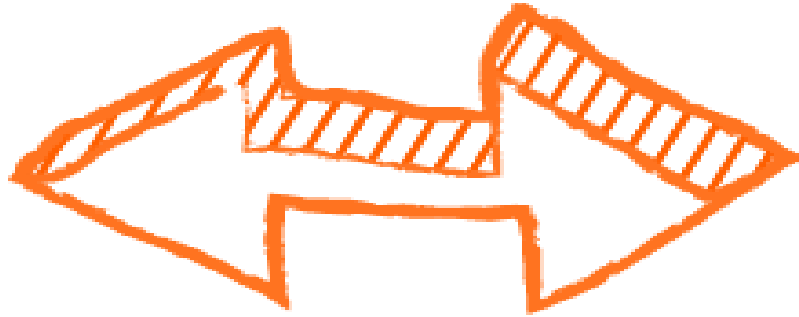
Marco legal de la Corresponsabilidad parental

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

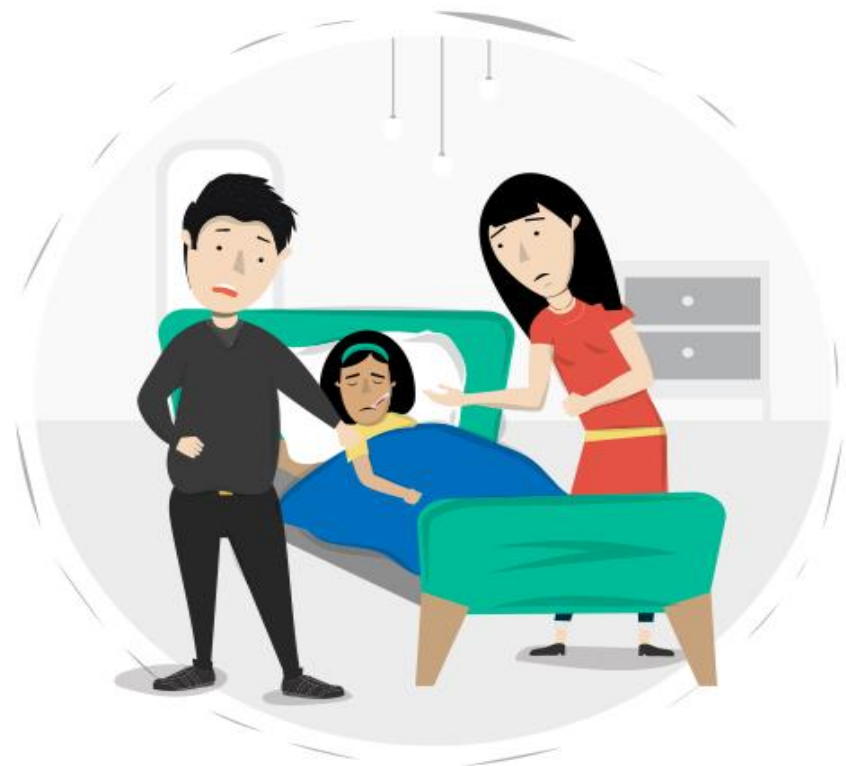
Consejo de buenas prácticas laborales:

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



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

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.