

PÁG
4

¿En qué estamos?

PÁG
6

Posts del Centro

PÁG
21

Actividades del Centro

REVISTA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

EDICIÓN Nº3 / I SEMESTRE 2019





Editorial

Centro Trabajo y Familia

CENTRO DE INVESTIGACIÓN QUE NACE CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL QUE FAVOREZCA LA INTEGRACIÓN Y ARMONIZACIÓN ENTRE EL TRABAJO PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR.

BUSCA CONSTITUIRSE EN EL PRINCIPAL PUNTO DE REFERENCIA DE **RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA** (RFC) EN CHILE.

EQUIPO



María José Bosch
Directora



María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva



Rocío del Villar
Coordinadora



María José Urzúa
Investigadora

CONTACTO



clubifrei.ese@uandes.cl



+562 2618 1579 / +562 2618 1565

REDES SOCIALES



ctfese



CTF_ESE



ctfese

Carta Directora

Estamos viviendo tiempos marcados por profundos cambios demográficos, tecnológicos, sociales, culturales, etc. Estos han incidido profundamente no solo en las personas sino también en las organizaciones y en la sociedad como un todo. Respecto a las organizaciones ha cambiado la forma en cómo estas se conciben. Hoy en día se espera que las empresas sean más modernas y tengan una visión más antropológica, preocupadas del bienestar de sus colaboradores, y conscientes de su rol dentro de la sociedad y de los efectos que generan sus acciones.

Considerando entonces las tendencias del mundo actual, roles de género, estructuras familiares y tecnología, es posible entender por qué, cada vez más, las decisiones respecto al equilibrio trabajo y familia son un desafío para las personas. Así, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha adquirido un rol preponderante en las empresas y personas. Para las empresas, el foco en las personas y en su satisfacción laboral y familiar puede convertirse en un pilar clave de éxito, generando múltiples beneficios tanto para las empresas como para las personas.

El objetivo de todas las organizaciones debería ser atraer, retener y comprometer a sus colaboradores al proveer un ambiente donde los individuos puedan ser exitosos tanto en sus vidas laborales como en sus vidas personales, con una visión de un individuo integral.

Esperamos que esta revista genere nuevas y más innovativas respuestas en la búsqueda de conciliación de sus colaboradores, para que, en conjunto, avancemos hacia una sociedad más humana y desarrollada. Lo que funcionará en cada organización depende de cada uno de ustedes.

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

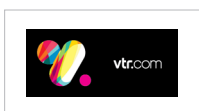
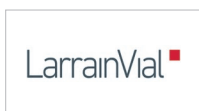
Centro Trabajo y Familia
ESE Business School, Universidad de los Andes

Club IFREI



Club de empresas que busca promover la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, a través del intercambio de experiencias y la entrega de información y últimas tendencias en este campo

MIEMBROS:



Contenido

¿En qué estamos? 04

Implementando Buenas Prácticas
Trayectoria Profesional y Familia
Conciliación en Empresa IPSA
Paternidad

Líderes que inspiran 05

Posts del Centro 06

Hablemos del postnatal parental
El círculo virtuoso de la confianza

Enfoque 10

Corresponsabilidad

¿Qué está pasando en Chile? 16

¿Cómo es el segundo cuidador del niño en Chile?
Percepciones respecto a las responsabilidades familiares
La perspectiva de los niños

Actividades del centro 21

Columnas de opinión María José Bosch
Apariciones en prensa
Actividades del Centro



Investigaciones en curso

1

LIBRO:
IMPLEMENTANDO BUENAS PRÁCTICAS

Se encuentra en edición el segundo libro de RFC del Centro. Este libro busca entregar una versión holística de la conciliación trabajo y familia desde el punto de vista de la empresa, la familia y la sociedad. Busca entregar herramientas concretas de políticas y buenas prácticas que pueden ser implementadas en las empresas.

2

ESTUDIO:
TRAYECTORIA PROFESIONAL Y FAMILIA

Este estudio tiene por objetivo entender la situación por la que atraviesan hombres, mujeres y familias en Chile. Nos interesa conocer tu opinión sobre temas relacionados con el trabajo de la mujer, la maternidad/paternidad, la igualdad de oportunidades, y las posibles soluciones que pueden ser factibles para mejorar la situación personal, familiar, laboral y social de todos.



3

ESTUDIO:
CONCILIACIÓN EN EMPRESAS IPSA

Busca realizar un diagnóstico sobre la situación actual en Chile de las empresas IPSA con respecto a la integración de la vida laboral, personal y familiar de los empleados con el propósito de identificar el estado actual de la RFC en estas 30 empresas y mostrar el impacto que genera la RFC sobre variables de interés para los empleados, la organización y la sociedad.

4

ESTUDIO:
PATERNIDAD

Tiene el propósito de sistematizar el conocimiento disponible sobre la paternidad y la conciliación trabajo-familia de los padres en la actualidad. Esto con el fin de mostrar la importancia que tiene para la familia, la empresa y la sociedad que los padres jueguen un rol activo tanto en la crianza de sus hijos como en el mundo laboral.

Manuel Somarriva

Gerente Legal y Personas Forus S.A.



1. CUÉNTANOS DE TU DÍA ¿TIENES ALGUNA RUTINA?

Mi día comienza temprano para organizar en la medida de lo posible las actividades y prioridades del día, busco la forma de determinar cuáles son las cosas más urgentes y que deben completarse primero o las que debo dedicarle más tiempo, por ejemplo, las reuniones intento dejarlas durante la mañana para así facilitar el día y poder salir temprano para compartir con la familia.

2. EN CUANTO A TU FAMILIA ¿QUÉ ACTIVIDADES DISFRUTAN JUNTOS?

Pasar más tiempo con la familia no es sinónimo de que sea mejor, por eso, los ratos libres hay que disfrutarlos con planes fuera y dentro de la casa que ayuden a fortalecer el vínculo afectivo. En este caso, lo más importante es comer juntos en las noches, los fines de semana salir en bicicleta, jugar fútbol, o escaparnos al campo, debemos involucrarnos como padres en las actividades de los hijos.

3. ¿CÓMO SE VIVE LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA EN FORUS?

Como nuestra compañía en una empresa familiar, se ha fomentado la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral desde hace algunos años, sin embargo, con nuestro actual gerente general hemos tenido más apoyo, lo que nos ha llevado a incorporar nuevas prácticas orientadas a fomentar estas instancias. Sabemos que las familias han cambiado y las mujeres han tomado más protagonismo en el ámbito laboral, a su vez lidiamos con diferentes generaciones dentro de la compañía, por lo tanto, un elemento clave en la gestión de la Gerencia de Personas es hacernos cargo de tener políticas de conciliación que apoyen la flexibilidad de tiempo tanto en nuestras tiendas como en las áreas administrativas.

4. ¿CÓMO DESCRIBIRÍAS LA IMPORTANCIA DEL ROL LÍDER A LA HORA DE CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA?

El rol del líder es fundamental a la hora de conciliar ya que es esencial el apoyo de la alta gerencia, predicar con el ejemplo y ser consecuentes para que sea un cambio de conciencia radical. Si bien cada uno tiene su propio estilo a la hora de tratar de equilibrar la vida laboral con la personal, somos nosotros quienes debemos apoyar e incentivar este cambio de cultura corporativa.

Hablemos del Postnatal Parental



Desde hace muchos años que la legislación laboral en Chile ha tenido un foco en la protección de la maternidad. Sin embargo, el año 2005 fue cuando apareció en la legislación el postnatal paternal para los padres trabajadores. Posteriormente el año 2011, salió la ley del postnatal parental, que además de permitir a las mujeres aumentar el tiempo de su postnatal, tenía la novedad de que era posible transferir una parte de él, al padre. Además, desde el año 2013, el Estado ha puesto un foco especial en la corresponsabilidad del cuidado, promoviendo y desarrollando leyes que buscan el involucramiento del padre en la crianza de sus hijos.

A pesar de estos esfuerzos, y de una legislación laboral que protege la paternidad, el uso del postnatal parental ha sido muy bajo durante estos

años. ¿Por qué sucede esto? Para poder responder a esta pregunta, es necesario primero entender bien cómo funciona.

- **Postnatal paternal o descanso paternal:** permiso de 5 días hábiles por nacimiento de hijo/hija para el padre trabajador, que puede utilizarse de corrido o distribuirse dentro del primer mes de vida. Es un derecho irrenunciable pagado por el empleador.
- **Postnatal Parental:** corresponde a un derecho de la madre trabajadora para usarse a continuación del postnatal maternal. Se trata de 12 o 18 semanas (jornada completa o media jornada) de permiso las cuales pueden ser cedidas al padre. La madre puede ceder un mínimo de 1 hasta un máximo de 6 semanas al padre, al final del periodo.



USO DEL BENEFICIO POR PARTE DE LOS HOMBRES

Según datos del gobierno, las transferencias del beneficio del postnatal parental al padre se han mantenido muy bajas desde la vigencia de esta ley. Entre el año 2011 y el 2016 solo 1.157 permisos fueron utilizados por padres trabajadores, representando un 0,24%.

¿Y POR QUÉ ES TAN BAJO EL USO? ¹

Según indican los estudios, las tres principales razones por las cuales las madres no transfieren el postnatal al padre son:

- **Barreras en la legislación:** en primer lugar, su **transferibilidad**, ya que el diseño del postnatal parental fue concebido como un beneficio para la madre y la decisión de su transferencia queda totalmente a su voluntad. También está el tema del nivel de **reemplazo del salario**. Los hombres hacen uso de este beneficio solo en la medida que el subsidio reemplace completamente su salario, y dado que existe un tope muchas

veces se convierte en un impedimento. Y por último, está el hecho de la **superposición de postnatal con la lactancia**, ya que este periodo entra dentro de los seis primeros meses del nacimiento del hijo/hija.

- **Barreras en la organización:** en este aspecto encontramos el tema de la **cultura empresarial**, ya que el hecho de que exista una legislación no es suficiente para que los padres tomen las semanas de postnatal parental. Y también encontramos el tema del **liderazgo**, donde aún no son visibles en las organizaciones líderes modelos a seguir que hagan uso y sean un ejemplo en este aspecto.
- **Barreras culturales:** finalmente se estima que la división de las tareas femeninas y masculinas persiste en la sociedad chilena, lo que provoca por un lado, que la madre no quiera ceder el postnatal al padre y por otro, que el padre no quiera interrumpir su carrera profesional haciendo uso de este beneficio.

BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL MUNDIAL EN LEGISLACIÓN

Datos de la OIT indican que 71 países tienen permisos por paternidad pagados o un postnatal parental. Se encuentra también que la principal fuente del subsidio es a cuenta del empleador, lo que dificulta el uso de estos permisos por parte de los hombres.

Los países donde los hombres hacen mayor uso del permiso parental cumplen con al menos una de estas dos características:

- El permiso es pagado por el Estado, seguros de salud o seguros previsionales
- Son permisos intransferibles entre la madre y el padre

LOS CASOS DE PAÍSES COMO SUECIA, NORUEGA Y FINLANDIA TIENEN LO SIGUIENTE:

País	Postnatal Paternal / Parental
Suecia	10 días pagados de permiso paternal y 2 meses pagados reservados para cada uno los padres
Noruega	2 semanas de permiso paternal sin pago, pero generalmente cubierto por acuerdos colectivos, y 14 semanas de permiso parental reservadas para el padre
Finlandia	54 días hábiles de permiso paternal pagado

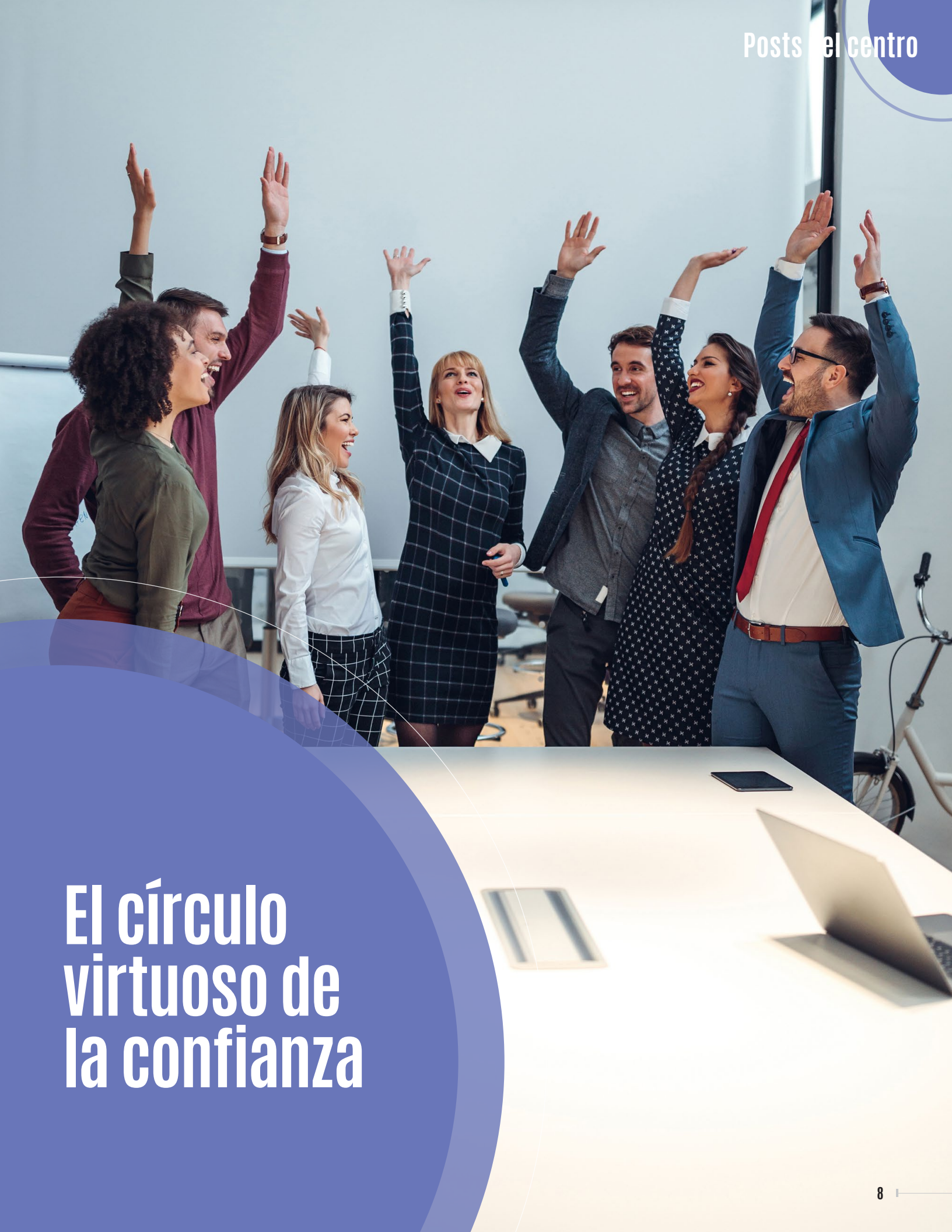
¹ Lupica, C. (2015). Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Publicación de las Naciones Unidas.

Superintendencia de Seguridad Social. (2016). Protección a la Maternidad en Chile: Evolución del Permiso de Postnatal parental a cinco años de su implementación. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.

Superintendencia de Seguridad Social. (2019). Estadísticas de Seguridad Social. Recuperado el 13 de Marzo de 2019, de <http://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

OIT (2014) "Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world"

Fundación Chile Mujeres/ Universidad Alberto Hurtado. (2019). Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo. Santiago de Chile.



El círculo virtuoso de la confianza



La confianza es clave en la dirección de empresas e indispensable para el buen funcionamiento de todas las organizaciones². La creación de un clima de confianza en la organización afecta positivamente el rendimiento, la comunicación, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores y por lo tanto tiene un efecto sobre la productividad final de la empresa.

La confianza entre colaboradores y directivos es un proceso cíclico que está basado en comportamientos iterativos que se refuerzan en el tiempo. Este círculo se basa en la ley de reciprocidad, de modo que ambas partes pueden reforzar o romper el círculo en cualquier momento. Pero para iniciarlo el directivo juega un rol determinante.

Fomentar las relaciones de confianza entre los colaboradores y compañeros de equipo permitirá crear un ambiente de trabajo mucho más eficiente, creativo e integrador, lo que se reflejará en los resultados que consiga la organización.

Algunas de las características sobre la confianza que tenemos que tener presente son:

- a. **Reciprocidad:** no es un sentimiento recíproco, se puede confiar o no sin que el sentimiento sea mutuo
- b. **Tiempo:** se construye con el tiempo, esto es, se trata de un proceso dinámico que requiere tiempo, no se constituye en un solo día

- c. **Características personales:** hay características intrínsecas de la persona que facilitan u obstaculizan la confianza en ella. Estas pueden ser la edad, el sexo, la educación, la experiencia, etc. Estas son percepciones que pueden cambiarse a través de comportamientos
- d. **Redes sociales:** las conexiones sociales más allá de las profesionales tienen un peso importante en la confianza
- e. **Valores culturales:** existen diferentes interpretaciones de la confianza según la cultura
- f. **Trabajo en equipo:** cuando hay confianza entre los integrantes del equipo, se facilitan varios procesos que optimizan tiempo y aumentan productividad. Uno de estos procesos es la delegación de funciones y responsabilidades
- g. **Competencia:** los miembros del equipo deben confiar en que sus compañeros de equipo son competentes y pueden terminar con éxito las tareas relevantes para el éxito del equipo completo

La confianza es un valor que se puede y debe transmitir a través de los líderes de la organización, a través de sus comportamientos y acciones. Es por esto que los líderes deben tener comportamientos íntegros, consistentes y leales.

²Pablo Cardona y Helen Wilkinson en artículo del IESE Insight - "Cómo crear el círculo virtuoso de la confianza"

Corresponsabilidad



La corresponsabilidad es el principio por el cual, padre y madre, participan activa y equitativamente de la crianza y educación de sus hijos e hijas. Esta es un beneficio para todo el grupo familiar, ya que permite que ambos accedan a trabajos remunerados y a la vez participen activamente en sus responsabilidades familiares. En los lugares de trabajo, una cultura de corresponsabilidad permite que todos los colaboradores hagan uso de su derecho a cuidar y educar a sus hijos.

Desde el año 2013, en nuestro Código Civil, la corresponsabilidad se reconoce como un principio básico en la familia. Esto se hizo con el fin de promover la equidad en el cuidado y fortalecer, a nivel legal, el involucramiento del padre. En el ámbito laboral, hubo otro avance simbólico cuando el título del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad” fue reemplazo por “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”.³

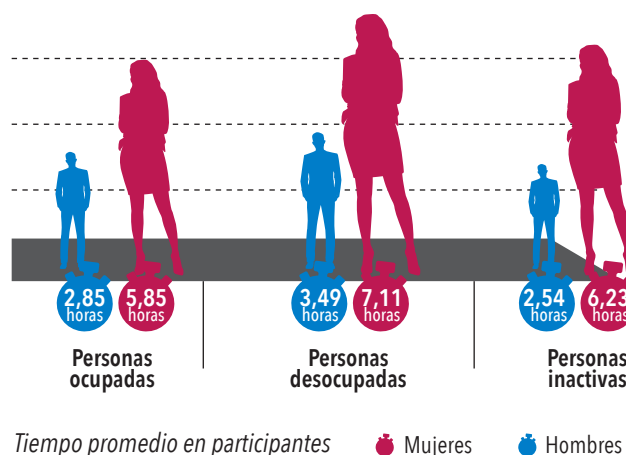
A pesar de este esfuerzo en el ámbito legal, la organización de las familias chilenas aún se encuentra lejos de regirse por este principio. Esto se explica, en primer lugar, por las fuertes normas sociales y culturales de división de roles entre hombres y mujeres que aún permanecen en muchas ocasiones, donde el padre es el proveedor y la madre es quien ofrece cuidado y afecto. Y por otro lado, la incorporación de este principio en las organizaciones ha avanzado más lentamente, debido a culturas organizacionales poco amigables con la familia, y también a vacíos en la legislación actual. Las leyes de protección a la maternidad no tienen muchos incentivos para la transferencia de derecho de crianza al padre.⁴



TIEMPO PROMEDIO EN UN DÍA TIPO DEDICADO AL TRABAJO NO REMUNERADO, SEGÚN SEXO Y VÍNCULO CON EL MERCADO LABORAL

CORRESPONSABILIDAD EN CIFRAS

Según el informe de la Encuesta del Uso del Tiempo del INE (2015)⁵, las mujeres que trabajan pasan, en promedio, tres horas más de su día realizando trabajo no remunerado, que los hombres ocupados. Si ellas pasan 5,85 horas en estas actividades, los hombres lo hacen durante 2,85 horas. En el caso de las personas desempleadas la diferencia es mayor: las mujeres que no trabajan pasan 7,11 horas de su día realizando trabajo no remunerado, mientras que los hombres de este grupo solo lo hacen durante 3,49 horas en promedio.

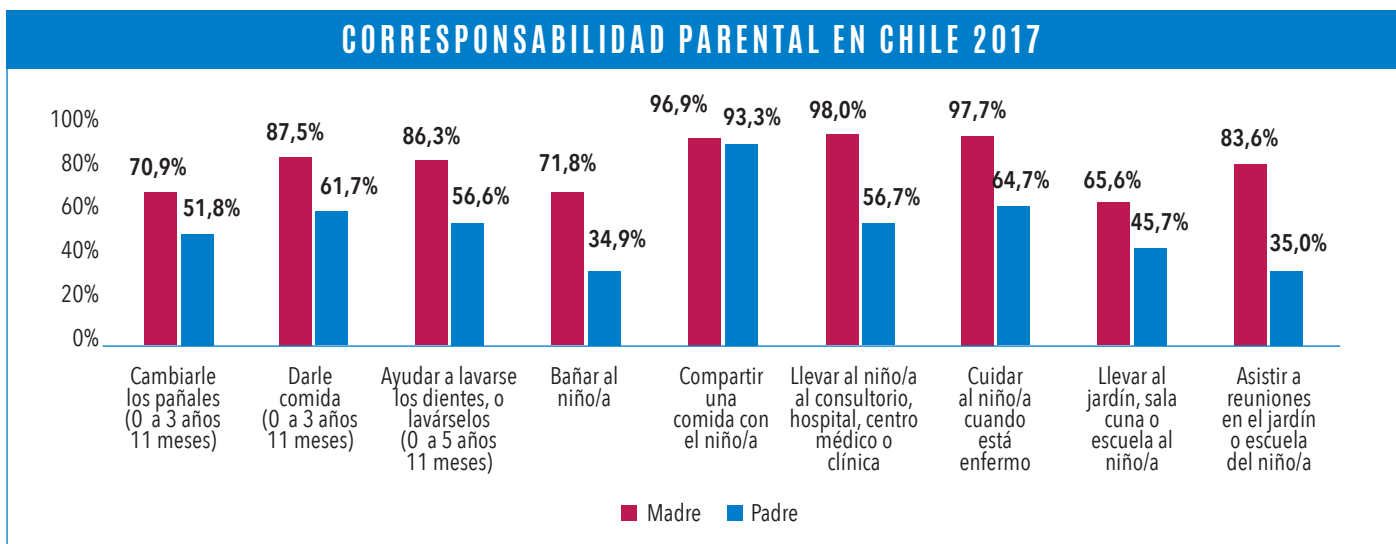


³ Fundación Chile Mujeres/ Universidad Alberto Hurtado. (2019). Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo. Santiago de Chile

⁴ Aguayo, F., Brown, V., & Levkov, R. (2017). Estado de la Paternidad en América Latina y Caribe. MenCare: A global fatherhood campaign

⁵ Instituto Nacional de Estadísticas (2018). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2015- Síntesis de Resultados. Gobierno de Chile

Si se analizan solo las tareas de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, nuevamente se observa un bajo involucramiento equitativo de los padres. Según la Encuesta Nacional de la Primera Infancia (2017) solo un 54,0% de los niños chilenos tenía dos cuidadores principales, es decir casi la mitad de los niños es cuidado solo por su madre. Además, las madres declaran realizar en mucho mayor medida tareas como cambiar pañales, darle de comer, llevarlo al doctor y asistir a reuniones de apoderados, en relación con los padres.



Fuente: Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia (2017)

BENEFICIOS

Para poder entender la relevancia que tiene la corresponsabilidad, resulta importante entender los beneficios que ésta trae tanto para las madres como para los padres, los hijos, la empresa y la sociedad en general.

Madres: para las madres la corresponsabilidad trae un sin número de beneficios psicológicos, económicos y sociales. El fenómeno del conflicto trabajo-familia y la doble presencia aumentan la probabilidad de que las mujeres tengan problemas de salud mental, por lo que compartir las tareas del hogar sería una contribución a su bienestar.⁶

Una de las principales barreras de inserción laboral que enfrentan las mujeres es el cuidado de terceros. Según la Encuesta Casen 2019, 1 de cada 5 mujeres se encuentran fuera del mercado laboral por razones de cuidado de la familia o el hogar⁷. Esto se traduce en que en Chile existe una feminización de la pobreza, sobre todo en hogares monoparentales.

Finalmente, se debe tomar en cuenta que, el trabajo no es solo una fuente de bienestar económico en el corto plazo, si no que es la puerta de acceso a la salud y la previsión social para la vejez, además de ser un componente importante en la identidad de la persona adulta.

Padres: desde fines del siglo XX se han detectado nuevas percepciones de lo que significa "ser padres" para los hombres. Hoy en día, ser papá no significa solo proveer el sustento del hogar, si no que también vincularse de manera afectiva y práctica con los hijos. A pesar de lo anterior, el cambio en el vínculo ha sido más afectivo que práctico, ya que hoy los padres se incorporan poco en las tareas de cuidado.

Según la psicología, el involucramiento paterno debe ser integral, es decir, el padre debe proveer cuidados tanto afectivos como económicos al niño, además realizar constantemente actividades de vinculación positiva. Este tipo de involucramiento integral tiene

⁶Ministerio de Desarrollo Social. (2017). Estudio Conciliación Trabajo-Familia. Gobierno de Chile.
⁷Encuesta Casen Mujer revela situación socioeconómica y brechas de las mujeres en Chile (2019)



un gran impacto en los hijos desde el desarrollo infantil hasta la adolescencia y la vida adulta de las personas, pero además tiene un efecto positivo en los mismos padres: aquellos que mantienen relaciones cercanas y comprometidas con sus hijos tienen menos problemas de salud mental, mejores percepciones de felicidad y mejor calidad matrimonial con sus parejas.

Hijos: Visto desde una perspectiva del capital social y económico que entregan los padres al niño, a estos siempre les convendrá tener ambos padres involucrados en lugar de uno. Sin embargo, se ha destacado el especial aporte que es tener un padre corresponsable. En primer lugar, porque una relación fuerte con él permite un mejor desarrollo de habilidades cognitivas y académicas, además de una disminución en los problemas de conducta, tanto con la autoridad como con los pares, en la infancia. Ya en la adolescencia, actividades como comer con ambos padres disminuyen los riesgos de caer en conductas de riesgo, como el uso de alcohol y drogas, además de evitar desórdenes alimenticios.⁸

Además, el ejercicio de la corresponsabilidad dentro del hogar es un ejemplo para las futuras generaciones. Datos de la encuesta IMAGES revelan que los hombres que han visto a sus padres compartir el trabajo doméstico y de cuidado se involucran más con sus hijos y en el hogar. Así, los niños y niñas se benefician al ver a sus padres compartir estas responsabilidades, porque tienen percepciones

menos sexistas de cómo se dividen los roles de hombres y mujeres. De esta manera, las futuras generaciones podrían aspirar a que el trabajo remunerado y la repartición equitativa de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, sea la regla y no la excepción.

Empresa: las empresas con trabajadores felices y vidas equilibradas reportan una mayor eficiencia y productividad. Se ha estudiado que estar involucrado en ambas esferas de la vida, laboral y familiar, no necesariamente trae conflictos que afectan la productividad, sino que permite un enriquecimiento trabajo-familia. Esto implica que las experiencias familiares pueden mejorar las experiencias laborales y viceversa. De esta manera, padres y madres involucrados de manera corresponsable no son un obstáculo, sino que un activo dentro de la organización.⁹

Economía: la baja tasa de participación femenina tiene consecuencias para todas las economías. Existen estudios que evidencian que la inserción de más mujeres al mundo del trabajo traería como consecuencia un aumento del PIB, debido a un alza en la productividad. Esto se basa en el supuesto que un aumento en la capacidad de conciliar trabajo y familia promueve el empleo en las mujeres. Si el cuidado y la realización de tareas domésticas es la principal barrera para la inserción laboral de la mujer, entonces resulta clave poner foco en la corresponsabilidad para promover el empleo femenino y a su vez el desempeño económico del país.¹⁰

⁸ Kennedy, M., Dunn, T., Sonuga-Barke, E., & Underwood, J. (2015). Applying Pleck's model of paternal involvement to the study of preschool attachment quality: a proof of concept study. *Early Child Development Care*, 185(4), 601-613.

⁹ Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 10, 72-92.

¹⁰ Bosch, M., García, C., Manríquez, M., & Valenzuela, G. (2018). Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles. *El Trimestre Económico*, 85(339).

LEGISLACIÓN ACTUAL

En los últimos años se han generado esfuerzos legales para favorecer un cambio cultural a nivel familiar y laboral en materia de corresponsabilidad. Sin embargo, estas leyes pueden ser obviadas en las organizaciones ya que no constituyen derechos irrenunciables del hombre, sino que solo de la mujer. En este sentido, es una tarea importante para las empresas que quieran tener Responsabilidad Familiar Corporativa, implementar buenas prácticas que permitan a ambos padres hacer uso de estas políticas. Algunas de las leyes que permiten a ambos padres ejercer su corresponsabilidad son:



Postnatal paternal: es un permiso de 5 días hábiles para el padre por nacimiento o adopción de un hijo/hija, irrenunciable, pero pagado por el empleador (no hay registros públicos). El permiso se puede utilizar inmediatamente después del nacimiento/adopción o distribuirse dentro del primer mes de vida.

Postnatal parental: es un derecho a 12 semanas adicionales al descanso maternal que se ejerce inmediatamente a continuación de este, es irrenunciable, pero puede ser transferido al padre de la siguiente forma:

- Las últimas 6 semanas si la madre optó por el beneficio en jornada completa
- Las últimas 12 semanas (de 18) si la madre optó por el beneficio en media jornada

Permiso de alimentación de hijo/a menor de 2 años: permiso de una hora, pagado por el empleador, para que la madre pueda alimentar a sus hijos menores de dos años. Este puede ser transferido al padre mediante un acuerdo con la madre. Este permiso puede utilizarse completo (1 hora entrada o salida) o parcelado en 1/2 hora.

- Adelantando o retrasando 1 hora el horario de entrada o salida
- Adelantando media hora el horario de salida y retrasando media hora el horario de entrada al trabajo.

Extensión al padre del fuero maternal: la norma del fuero maternal asegura el puesto de trabajo de la mujer hasta un año después del descanso maternal. Este permite asegurar la estabilidad del trabajo de la madre para que no sea desvinculada por razones de embarazo o postparto, y permite que perciba ingresos para mantenerse a ella y al niño. Puede transferirse al padre en determinados casos.

- Fallecimiento de la madre en el parto
- Fallecimiento de la madre durante el permiso postnatal posterior
- En el caso de que el hombre haga uso del postnatal parental, donde tendrá fuero por el doble del período de postnatal que se le fue transferido
- Adopción siendo padre soltero desde la adopción del niño/a

Licencia hijo menor de un año: la madre tiene derecho a licencia por enfermedad grave de un hijo menor de un año pudiendo ser transferido al padre en caso de que:

- La madre lo prefiera así
- Fallecimiento de la madre
- La custodia de los hijos la tiene el padre por orden judicial

Permiso para cuidar al hijo menor de 18 años con riesgo de muerte: permiso que se aplica tanto al padre y a la madre del hijo con enfermedad grave o con riesgo de muerte por un accidente. Pueden tomarlo al mismo tiempo como por separado y no es transferible, teniendo una duración máxima de diez jornadas laborales. El tiempo utilizado debe ser restituido por el trabajador mediante el trabajo en horas extraordinarias o descuento de vacaciones.



Ley Sanna: seguro obligatorio para madres y padres trabajadores que tienen un hijo menor de 18 años con una condición grave de salud. La cobertura de esta ley no tiene tope. Es un derecho tanto de la madre como el padre trabajador por separado, sin embargo, se puede transferir entre ambos en su totalidad (con excepciones). Otorga un permiso de una cantidad determinada de días según el problema que padezca el hijo, lo que se observa en el siguiente cuadro.

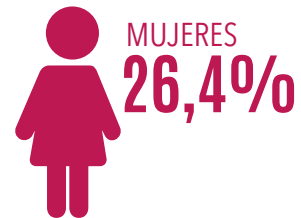
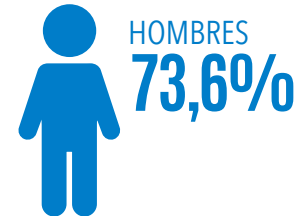
ENFERMEDAD	CANTIDAD DE DÍAS
Accidente grave	15 días prorrogables a 45 días
Cáncer	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Trasplante de órgano	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Enfermedad terminal	Hasta la muerte del hijo o hija

¿Cómo es el segundo cuidador del niño en Chile?

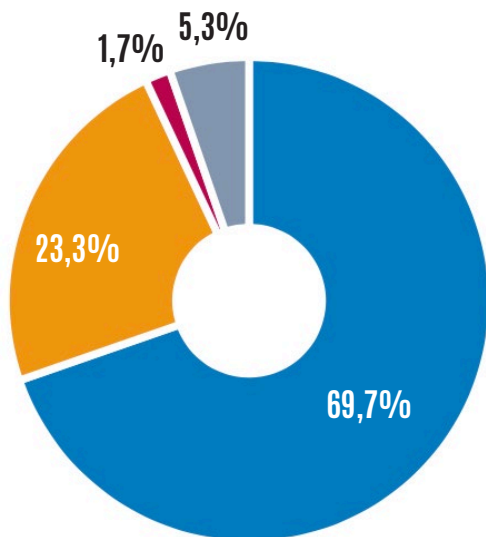


En base a la Encuesta Nacional de la Primera Infancia (Tercera Ronda) (2017) analizamos la situación del "segundo cuidador" de los niños chilenos.

Sexo

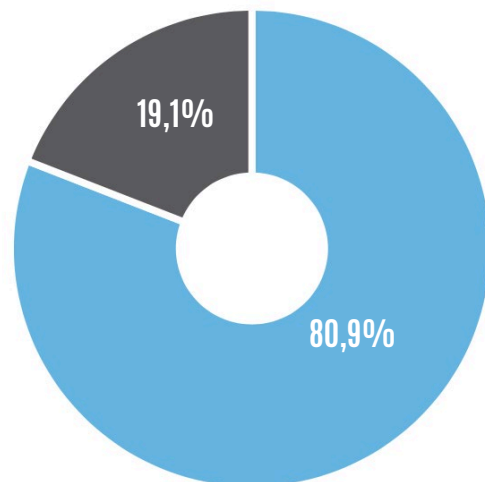


Parentesco



■ Padre ■ Abuela ■ Madre ■ Otros familiares

Situación Laboral



■ Trabaja ■ No Trabaja

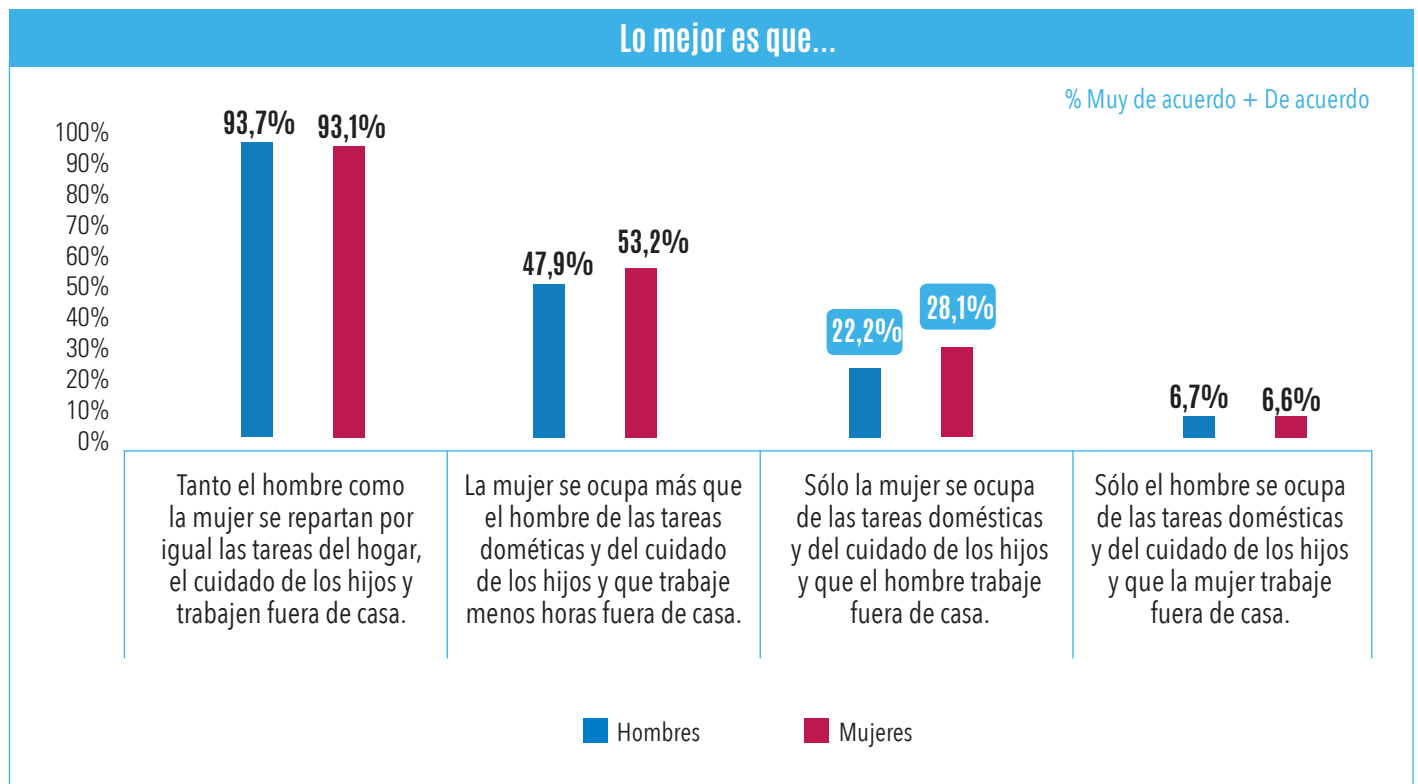
Percepciones respecto a los roles y responsabilidades familiares



70%
de los segundos cuidadores dicen ser **el padre del niño(a).**

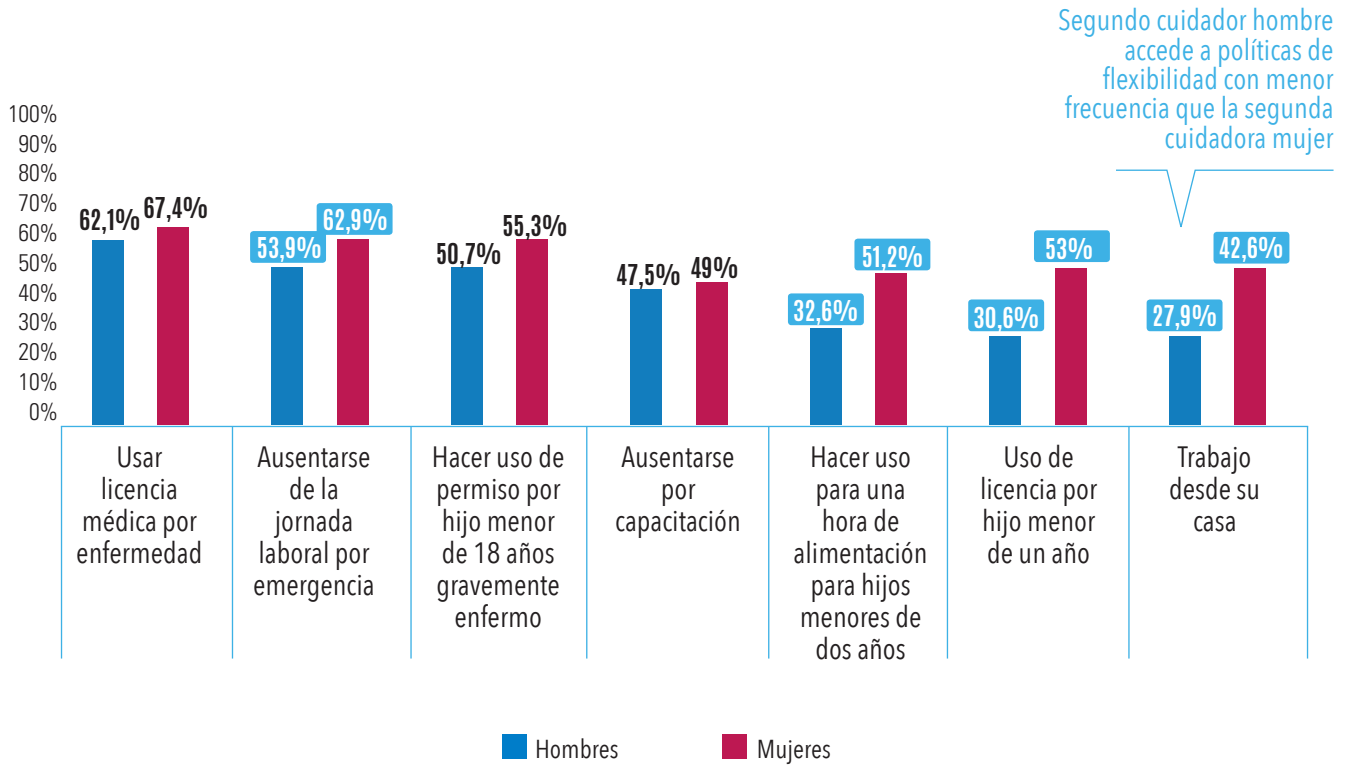


23%
de los segundos cuidadores dice ser **el/la abuelo/a del niño(a).**



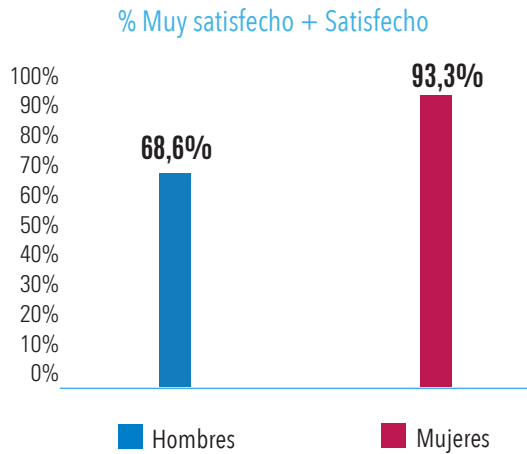
En su trabajo actual, señale con qué frecuencia usted puede...

% Muy Frecuentemente + Frecuentemente

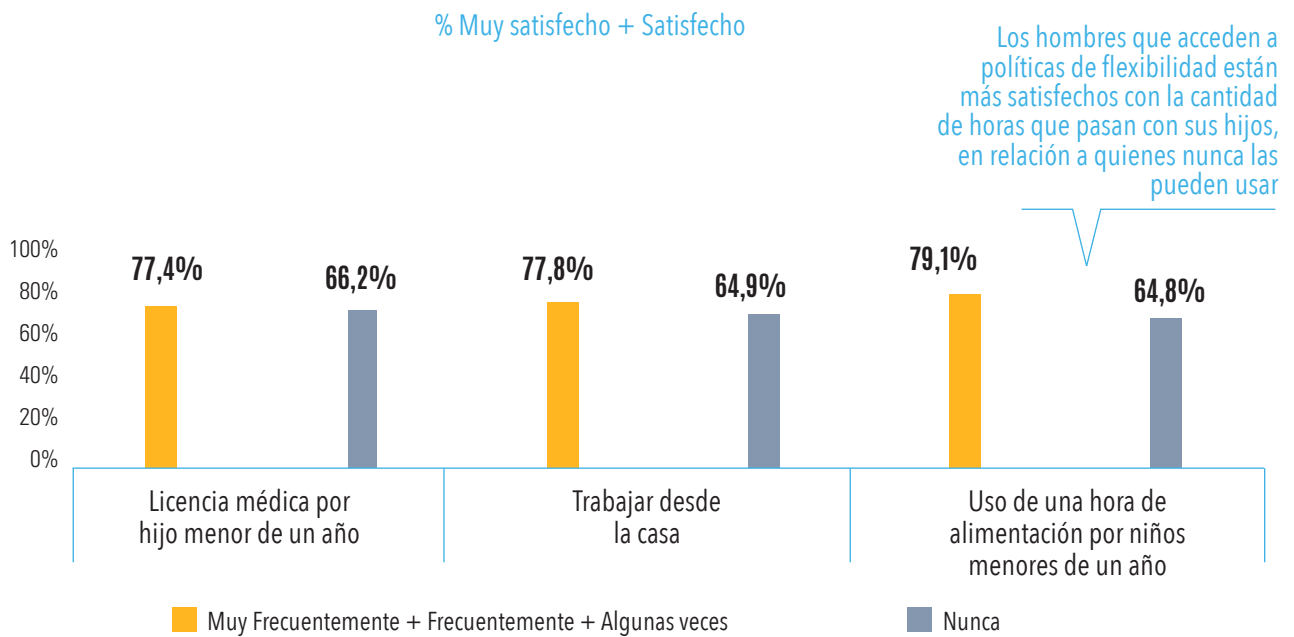


Satisfacción con las horas que le dedica al niño según políticas de flexibilidad y sexo.

¿Cuán satisfecho está usted con la cantidad de horas que le dedican al niño(a)?

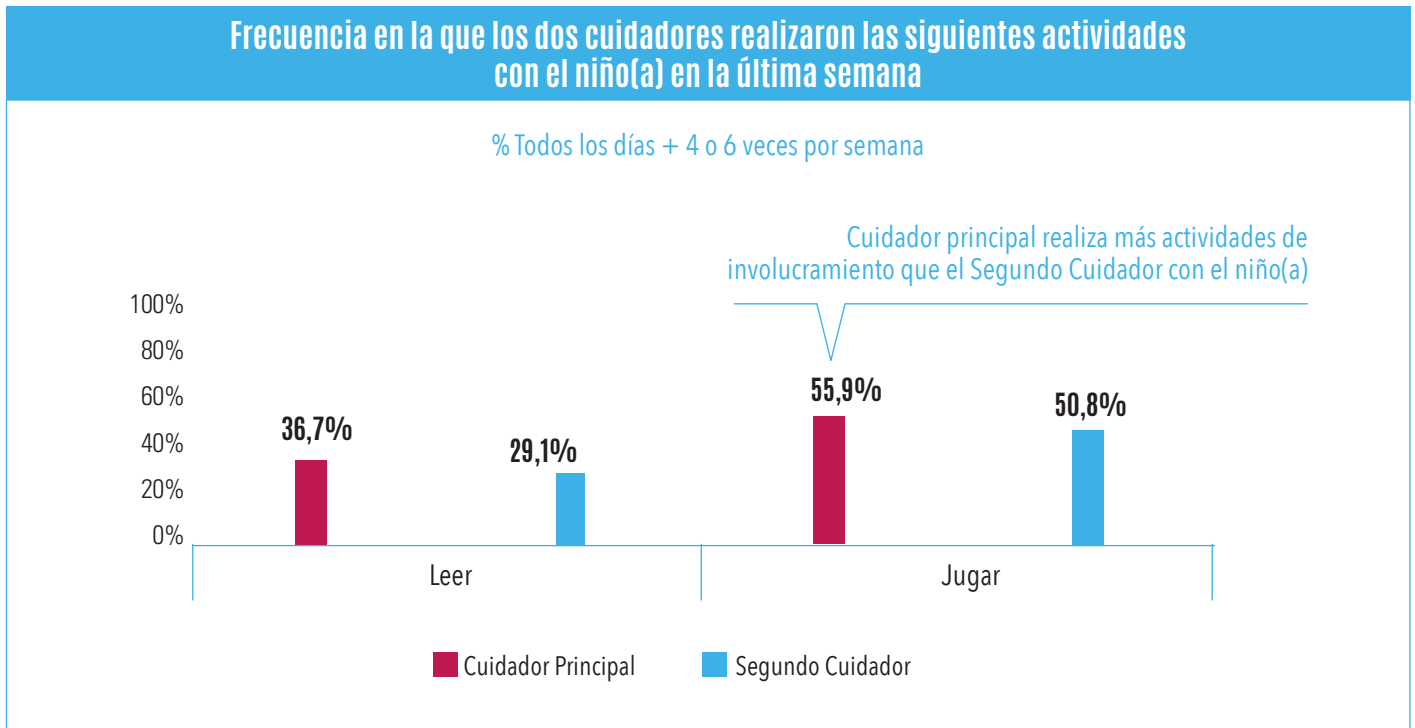


Satisfacción con la cantidad de horas con el niño según acceso a política en los hombres

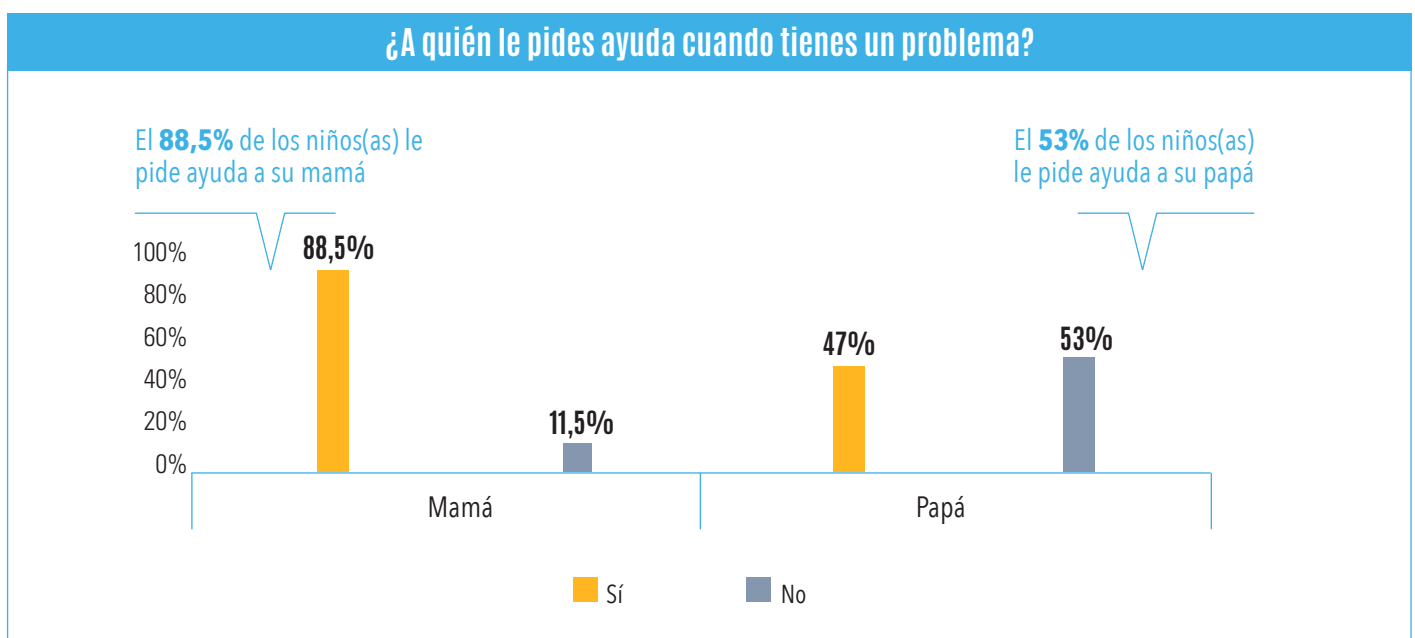


Fuente: Elaboración propia a partir de Tercera Ronda Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia 2017 (Cuestionario al Segundo Cuidador)

Involucramiento y actividades de los cuidadores con sus hijos



La perspectiva de los niños





Columnas de opinión María José Bosch

29 DE ENERO
¿Y ustedes, juegan?

28 DE FEBRERO
¿Premio o castigo?

18 DE ABRIL
"Parece que sí habían mujeres"

23 DE MAYO
¿Queremos realmente celebrar a las madres?

22 DE JUNIO
Celebremos al padre moderno (en vez de al padre griego)



Apariciones en prensa

3 DE ENERO
Revista El Poder del Propósito: Codelco, el mejor lugar para atraer talento

23 DE ABRIL
Diario Financiero publicó principales resultados del estudio "Conciliación Trabajo-Familia y NSE"

21 DE MAYO
María José Bosch en Revista YA de El Mercurio, "La carrera hay que liderarla, hay que gestionarla"



Actividades del Centro



17 DE ENERO

Claustro Académico "Mujer, universidad y país: una nueva propuesta de feminismo"



25 DE ENERO

1er Conversatorio Club IFREI "Buenas prácticas de conciliación"



25 DE FEBRERO

María José Bosch publicó el paper "Serving followers and family? A trickle-down model of how servant leadership shapes employee work performance"



02 DE ABRIL

Foro 1 Club IFREI "El efecto cascada del liderazgo"



23 DE ABRIL

Participación en lanzamiento de manual de corresponsabilidad parental



25 DE ABRIL

Participación en taller "El compromiso de las empresas con la igualdad de género: medición, reporte y transparencia"



03 MAYO

2do Conversatorio Club IFREI con Fundación ChileUnido



07 Y 08 DE MAYO

Participación en workshop APEC: "Advancing Women's Economic Empowerment through Data"



09 DE MAYO

Foro Icare. DIVERSIDAD: Mitos y Fantasmas

TELÉFONOS:

+562 2618 1579 / +562 2618 1565

clubifrei.ese@uandes.cl

www.ese.cl



ctfese



CTF_ESE



ESEUANDES



Universidad de los Andes

