

CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y SOCIAL EN EL CONTEXTO RURAL



¿Qué es PRODEMU?

PRODEMU es una Fundación que depende de la Presidencia de la República y es presidida por la **Primera Dama, Señora Cecilia Morel Montes**. Su objeto es fomentar la promoción y el desarrollo de la mujer. Es dirigida por la Directora Nacional, Señora Paola Diez Berliner.

Junto a la **AgendaMujer del Presidente Sebastián Piñera Echeñique**, que tiene el compromiso de avanzar hacia una sociedad en que hombres y mujeres tengan los mismos derechos, deberes, oportunidades, seguridades y dignidad, **PRODEMU busca evitar toda forma de abuso o discriminación arbitraria contra las mujeres**.

PRODEMU tiene la misión de difundir la AgendaMujer a todas las personas que participan de la oferta programática. Esto lo hace formando e informando a las mujeres que más lo necesitan, a través de ocho caminos para su autonomía. **Rutas que tienen como objetivo final, desarrollar el empoderamiento para que las mujeres alcancen la autonomía integral**.

PRODEMU es una Red Para la Autonomía de la Mujer porque las conecta llegando a todos los territorios del país y crea lazos entre ellas para que al final del camino, con el acompañamiento de PRODEMU, puedan egresar y ser protagonistas de sus propias vidas.

¿Cómo funciona la Red PRODEMU para la Autonomía de la Mujer?

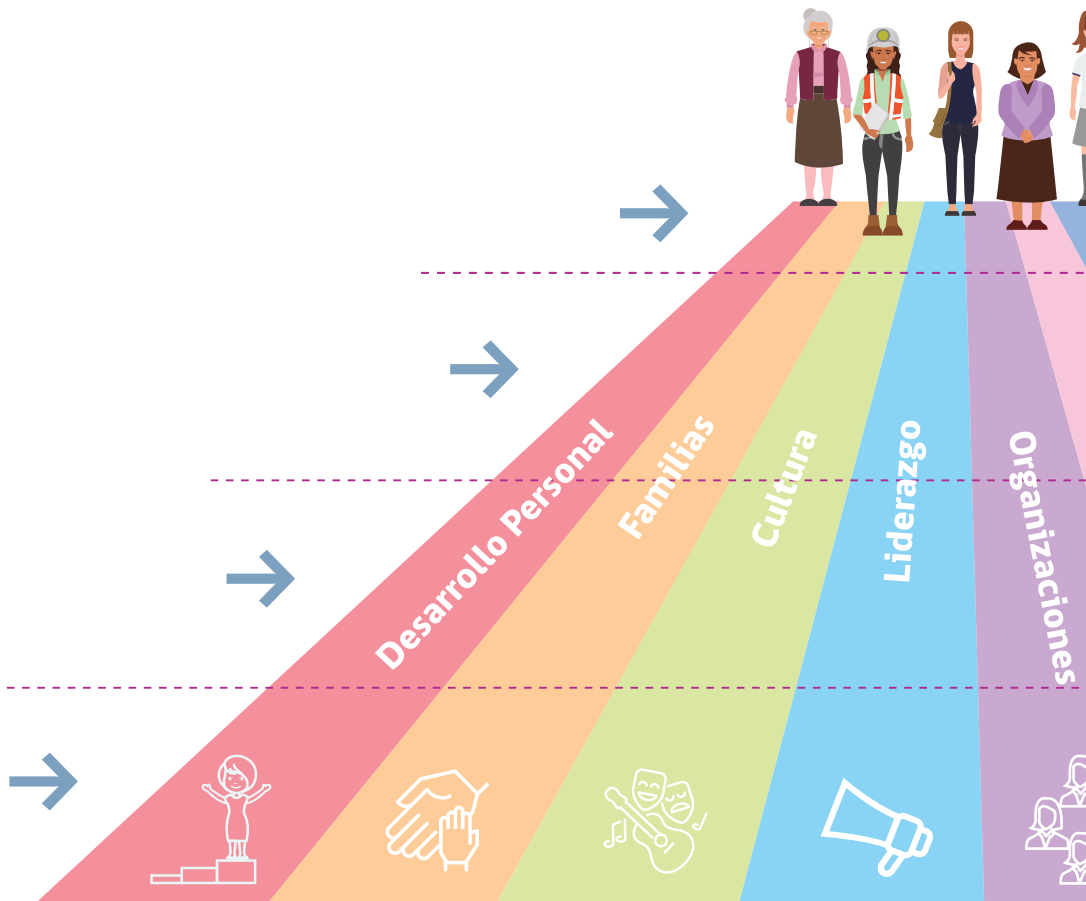
La Red está compuesta por PRODEMU y las mujeres que participan de su oferta programática, quienes trabajan en colaboración con actores públicos y privados en todas las regiones y las 54 provincias en que PRODEMU está presente.

A través de la Red, se acompaña a las mujeres en su proceso de empoderamiento para que ellas puedan tomar decisiones de manera libre e informada, mediante el desarrollo de un plan de vida que permite identificar las oportunidades que su entorno les presenta.

Como parte del espacio de información, PRODEMU asume el compromiso de abrir instancias para las mujeres de acceso a la información, como estrategia para la toma de buenas decisiones. **Por eso presentamos la cartilla “Corresponsabilidad Familiar y Social en el Contexto Rural”.**

RED PARA LA AUTOM

8 CAMINOS PARA EL DES



Al finalizar una ruta tendrás más herramientas para identificar las oportunidades y la construcción de un mapa de oportunidades personal. **Más inform**

ONOMÍA DE LA MUJER

DESARROLLO DE LA MUJER



Fórmate, porque desarrollarás herramientas para el empoderamiento, según los temas de las rutas.

Infórmate, ya que además podrás participar de charlas de diversos temas de interés para que conozcas tus derechos y oportunidades.

Asóciate, con otras mujeres impulsando tus redes y el empoderamiento colectivo.

Participa, de los consejos PRODEMU para plantear tus requerimientos y necesidades.

Empleo Dependiente

Emprendimiento

Emprendimiento Rural

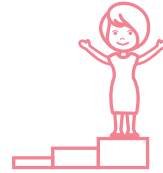


...s posibilidades que brinda tu entorno, mediante la
nación, más empoderamiento, más autonomía.

¿Cuáles son nuestras rutas?

Desarrollo Personal

Contribuye a tu proceso de empoderamiento y conoce tus competencias personales en espacios de diálogo.



Familias

Contribuye a tu proceso de empoderamiento, mediante el reconocimiento y valoración de la comunicación, buen trato, corresponsabilidad familiar y prevención VIF.

Cultura

Genera espacios de conversación y construcción de relatos de empoderamiento entre mujeres, a través de diversas expresiones artísticas: arte, música, literatura y teatro

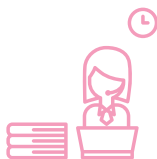


Liderazgo

Adquiere herramientas para el ejercicio de una dirigencia efectiva, democrática y con enfoque de género, fortaleciendo tu liderazgo.

Organizaciones

Potencia tu organización y adquiere conocimientos sobre género, asociatividad y ciudadanía, fortaleciendo tus habilidades organizacionales.



Emprendimiento

Emprende Idea: Adquiere Habilidades para iniciar tu emprendimiento, más capital PRODEMU.

Emprende Avanza: Adquiere Herramientas Técnicas para mejorar tu negocio, más capital PRODEMU.

Emprende Innova: Adquiere Herramientas para visibilizar tu negocio, más capital PRODEMU.

Programa Desarrollo de Competencias Laborales: Adquiere competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio e intermediación laboral



Empleo Dependiente

Desarrolla competencias de empleabilidad y proyección para la inserción laboral dependiente. Participa de nuestras capacitaciones en oficios.

Emprendimiento Rural

Programa Mujeres Rurales: Programa asociativo orientado a mujeres campesinas y/o pequeñas productoras agrícolas. Incluye capacitación en empoderamiento, gestión de emprendimiento y desarrollo organizacional.

Introducción

Tradicionalmente el trabajo doméstico y del cuidado han sido considerados algo propio de las mujeres, mientras que los hombres eran quienes tenían un trabajo remunerado fuera del hogar, transformando su salario en el principal ingreso de la familia, e instalado en ellos la figura del proveedor y jefe de familia.

En el contexto rural por su parte, el trabajo doméstico y cuidado de terceros también han formado parte de los roles desempeñados por las mujeres, sin embargo, en las últimas dos décadas, se ha observado una clara feminización del campo y del trabajo agrícola, así como una mayor participación en el trabajo asalariado, principalmente como temporeras. Si bien, esto ha otorgado mayor participación de las mujeres en la economía familiar campesina, los elementos que detonan esta realidad, se concentran principalmente en la migración laboral masculina a las ciudades, por lo que, este nuevo rol de las mujeres rurales, sigue estando en una posición secundaria, ya que el rol de proveedor sigue estando concentrada en el hombre.

Las mujeres que habitan las zonas rurales asumen, además de las actividades domésticas y de cuidado, la responsabilidad de las tareas productivas agrícolas y pecuarias para el consumo familiar, lo que en ocasiones genera una sobre carga de trabajo, llegando incluso a tener una triple jornada laboral –labores remuneradas, labores domésticas y labores del campo (huerta y cuidado de animales)–. Así, el aporte que realizan a la agricultura familiar, donde son trabajadoras familiares no remuneradas, está ampliamente subestimada, debido a que las actividades que desempeñan son consideradas como no económicas, más bien de subsistencia

La realidad también nos muestra que las oportunidades de desarrollo educativo, tienden a ser menores en zonas rurales. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Social del año 20171, existe una brecha en la educación asociada a la zona de residencia de las personas, donde se evidencia un mayor porcentaje de personas que no tienen educación formal en el sector rural (12,1% en zona rural versus un 10,7% en zonas urbanas).

Esta información se complementa con que la mayoría de población rural tiene como nivel máximo alcanzado el de básica incompleta, mientras que en las zonas urbanas, este nivel es el de media completa. Por último, la población que logra un nivel profesional de estudios es de un 8,2% en el caso de zonas urbanas y de un 2,8% en zonas rurales

De lo antes mencionado, resulta significativo el porcentaje de escolaridad alcanzado por las mujeres en zonas rurales los que llegan a 8,8 años versus los 11.2 años de las mujeres en zonas urbanas (Rimisp en base a CASEN 2015).

Entre varios de los aspectos que determinan este menor acceso a la educación de las mujeres rurales, se puede destacar la mayor participación en la pobreza y pobreza extrema, mayor participación en la población que no estudia ni trabaja, mayor participación en las labores del hogar y de cuidado de terceros, respecto de los hombres rurales y de las mujeres urbanas. Un dato relevante al respecto, es la mayor tasa de participación de las mujeres en

el embarazo adolescente (menores de 18 años), que llega al 21% de la población aludida, respecto del 16,6% alcanzado por las mujeres urbanas menores de 18 años.

Viendo los antecedentes en su conjunto, resulta evidente la situación de desventaja y brechas experimentadas por las mujeres rurales, lo que ha cimentado mayor dificultad para acceder a espacios de educación, participación y empleo. No obstante lo anterior, la feminización del mundo rural y la migración laboral masculina, han ido marcando un paulatino cambio, el que se ve reflejado especialmente en la inserción en espacios temporales de trabajo.

En términos generales, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, accediendo a trabajos remunerados que se realizan fuera de la casa. Este ingreso masivo - 48,9% según la Encuesta Nacional de Empleo del Trimestre Móvil Enero-Marzo 2019 - al mundo "público" no ha significado que por su parte los hombres hayan entrado al mismo tiempo en el espacio doméstico participando

en las tareas del hogar, por lo que la distribución de las tareas domésticas y de cuidados de las y los hijos y personas en situación de dependencia y discapacidad han permanecido sin cambio, lo que genera tensiones.

De acuerdo a las estadísticas manejadas por INE el 2013, de 1.070.000 mujeres que habitan espacios rurales, 130.600 de ellas trabajan como mano de obra familiar y 80.000 son jefas de explotaciones y aproximadamente 133.350 mujeres se desempeñan como asalariadas agrícolas, dedicadas principalmente a los manejos de las distintas fases productivas de explotaciones principalmente hortofrutícolas en periodos que pueden ir de los 3 a los 8 meses al año.

En el contexto antes señalado, abordar la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades implica reconocer la importancia que el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral tiene como uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento y permanencia en el tiempo de nuestra sociedad. A esto se suma que actualmente la gente está más consciente de lo que se llama el Principio de Corresponsabilidad.

Cuando hablamos de Corresponsabilidad, nos referimos al reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que convivan

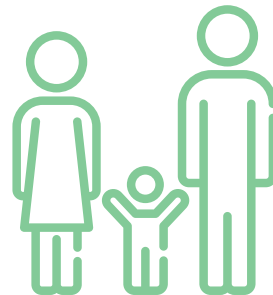
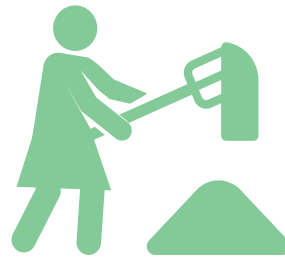
en el mismo techo. El concepto también se puede aplicar al ámbito social pues respecto del cuidado de las personas, implica reconocer al cuidado como un privilegio de quienes lo requieren y de sus cuidadoras(es), velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida, entre hombres y mujeres. A esto le llamamos Corresponsabilidad Social

En cuanto a la realidad de la corresponsabilidad en Chile, nuestra legislación ha avanzado desde un conjunto de leyes que identificaba a la madre como única responsable del cuidado de las hijas e hijos, hacia una legislación que reconoce y/o extiende a los padres trabajadores derechos que les permiten asumir sus responsabilidades familiares, desde una mirada de corresponsabilidad parental.

En el primer gobierno del Presidente Piñera, se avanzó en:

- * **Creación del Postnatal Parental**, que es un permiso de doce semanas si se usa en jornada completa o 18 semanas si se opta por la media jornada, al que tiene derecho la madre trabajadora, a continuación del postnatal. Este permiso aporta a la corresponsabilidad parental porque el padre trabajador puede hacer uso de él a partir de la séptima semana.

- * **Promulgación de la Ley de Cuidado Compartido**, que permite a los padres participar activamente en la crianza de sus hijos e hijas, ya que les otorga su cuidado personal en igualdad de condiciones con las madres.
- * **Instalación del Programa de 4 a 7**, cuyo objetivo es contribuir a la inserción y permanencia laboral de madres y/o mujeres responsables del cuidado de niños y niñas de 6 a 13 años, mediante apoyo educativo y recreativo después de la jornada escolar. El Programa está presente en más de 140 comunas de las 16 regiones del país.



No obstante lo anterior, si ya ha sido complejo avanzar en materia de corresponsabilidad en el mundo urbano, esto se vuelve un desafío aún mayor en zonas rurales, donde la construcción cultural de roles y la prevalencia de una cultura machista, han posicionado a la mujer con mayor fuerza en el rol reproductivo - del cuidado del hogar, los hijos/as y del mundo doméstico, disminuyendo su oportunidad de tiempo de trabajo remunerado, de educarse y participar en espacios políticos y sociales, haciendo aún mayores las brechas entre hombres y mujeres, donde estas últimas llegan incluso a ocupar más del triple de su tiempo en labores domésticas y de cuidado que los hombres.

Caja de conceptos

Sexo:

Características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.

Género:

Construcción social que crea roles, expectativas, comportamientos y oportunidades basadas en diferencias meramente sexuales.

Socialización de género:

Proceso de aprendizaje a través del cual las personas se adaptan a las expectativas que tiene el resto de la sociedad sobre ellas en función de su sexo. Los principales actores en este proceso son: la familia, escuela, grupos de pares y medios de comunicación, entre otros.

Estereotipos de género:

Ideas exageradas y simplistas que reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género.

Masculinidad:

Cualidad atribuida socialmente a los hombres y que incluye atributos que se consideran propios o exclusivos de su género: fuerza, iniciativa, autoridad, independencia, competitividad, agresividad, temeridad, etc. Es una manifestación cultural y, en consecuencia, resulta cambiante y modificable.

Doble jornada laboral:

Se entiende como aquella jornada laboral compuesta por la jornada asalariada (formal o informal de carácter remunerado) y la jornada domestica (labores domésticas y de cuidado)



División sexual del trabajo:

Construcción cultural que atribuye habilidades, competencias, roles, tareas y responsabilidades, según el sexo de las personas. Esto se traduce en la estereotipación de roles productivos y reproductivos dentro de la sociedad.



Triple jornada laboral:

A las jornadas laborales identificadas en la doble jornada, se suman las labores asociadas al cuidado y mantenimiento de huertos, animales y la recolección de alimentos en el predio de residencia de las familias rurales.



Preguntas y Respuestas

¿Qué es la Corresponsabilidad?

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que vivan bajo un mismo techo. Estas tareas y responsabilidades implican además el cuidado, la educación y atención de personas en situación de dependencia y discapacidad, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares.

¿Qué es el trabajo doméstico y los cuidados?

- * **Trabajo Doméstico:** Preparar alimentos, lavar la ropa, planchar, limpiar la casa, hacer pequeñas reparaciones, decidir las compras, organización y mantención del hogar, entre otros.
- * **Cuidados:** Cuidar a los niños y niñas, asistir a reuniones de apoderados/as, apoyarlos en las tareas escolares, llevarlos a controles de salud, hacerse cargo de personas en situación de dependencia y discapacidad, entre otros.

¿Las tareas domésticas y los cuidados son trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- define trabajo como “Todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” (OIT, 2013). Independientemente de que nuestras leyes no reconocen las tareas domésticas y de cuidado como trabajo y de que éstas se realicen de manera gratuita, para realizarlas se necesita tener conocimientos, experiencia adquirida en años, dedicación y tiempo. Todo esto es posible medirlo y valorarlo, por lo que debiera considerarse como un trabajo.

¿Cuántas horas de sus días le dedican mujeres y hombres al trabajo doméstico y los cuidados?

En Chile, el año 2015, se aplicó por primera vez la Encuesta del Uso del Tiempo, como una manera de comprobar la desigualdad de las mujeres en la organización del trabajo no remunerado. Los resultados de la Encuesta, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas INE, apuntan a que en un día tipo, las mujeres destinan en promedio de 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas.

La participación de las mujeres en el mundo laboral, ha llevado a que asuman una doble carga de trabajo, lo que se ha llamado “doble jornada”.

¿Cómo participa la mujer rural en el trabajo no remunerado?

En términos concretos, las mujeres y particularmente las mujeres rurales han sido asociadas a la economía del cuidado, aquella que permite la reproducción de la fuerza laboral, especialmente la masculina. Esta fuerza de trabajo no remunerada, centrada en la mujer, no ha sido estimada dentro de las estadísticas económicas del país, ya que se desarrolla en el hogar y no está destinada al mercado, su foco es el cuidado y desarrollo de las actividades propias del hogar (aseo, labores de cocina), la crianza de los hijos e hijas, así como el cuidado de personas con enfermedades o discapacidades.

¿Cómo se compone la jornada laboral de una mujer rural? Considerando segunda y hasta tercera jornada laboral.

En su informe regional 2017 ONU Mujeres señala que la jornada laboral de la mujer está compuesta al menos por dos subjornadas, una de ellas asociada a la jornada de trabajo doméstico y de cuidado de terceros y otra vinculada al trabajo remunerado (formal e informal). Ahora bien, para el caso de las mujeres rurales, se ha planteado la existencia de una tercera jornada laboral, relacionada con la producción, recolección de alimentos y la crianza de animales, ya sea para autoconsumo familiar o para la comercialización de pequeños excedentes.

La existencia de estas tres jornadas se traduce en que las mujeres del sector rural usan entre 12 a 14 horas diarias para desempeñar estas tres jornadas.



¿Cómo le afecta a la mujer rural en su desarrollo e incremento de oportunidades, la mayor responsabilización sobre las labores de las tareas domésticas, el cuidado, el trabajo productivo no remunerado y remunerado?

La existencia de una doble y hasta triple jornada laboral para las mujeres rurales, trae por consecuencia las siguientes situaciones:

- * Menor disponibilidad de tiempo para estudiar, emprender y menor libertad para decidir sobre el uso de su propio tiempo.
- * Jornada diaria más extensa que hombres rurales, de acuerdo al informe regional de ONU Mujeres 2017, las mujeres emplean hasta el triple más de tiempo que los hombres en el trabajo doméstico y cuidado de terceros.
- * La vinculación de las mujeres a actividades laborales remuneradas o el inicio de actividades asociadas al emprendimiento, no ha significado necesariamente una redistribución de las labores asociadas al cuidado del hogar, hijos e hijas u otros, en el resto de los integrantes del grupo familiar. Esto ha significado para las mujeres rurales, el verse forzadas a compatibilizar ambas realidades ante la falta de corresponsabilidad.
- * Sobre el punto anterior, destaca el emblemático caso de Gabriela Blas, pastora aymara quien en Julio de 2017 desarrollando su jornada habitual de cuidado de llamos, perdió a dos de sus

animales, los fue a buscar y al volver no encontró a su hijo de 3 años, cuyo cuerpo fue encontrado en diciembre del año siguiente (2018), razón por la cual fue condenada finalmente a 6 años de presidio, acusada por abandono con resultado de muerte, pese a haber denunciado de inmediato sobre el extravío del menor.

- * Similares realidades se vivían en zonas de producción frutícola y hortícola extensiva, en donde no era extraño hasta hace algunos años, encontrarse con menores de edad, cuyas madres no tenían con quien dejarlos para asistir a sus trabajos, a pesar del riesgo a la seguridad, salud y educación que esto puede haber significado para los menores de edad.

En términos generales, la falta de corresponsabilidad y redistribución de las labores domésticas del hogar y de cuidado, especialmente en el mundo rural, obligan a las mujeres a compatibilizar ambas realidades, exigiendo mayor tiempo y entregando menor libertad a las mujeres para desempeñarse en el espacio público (laboral y de participación ciudadana)

¿Por qué los hombres participan menos en las tareas domésticas y en los cuidados?

La ausencia, o bajo involucramiento, de los hombres en el ejercicio de las tareas domésticas y de cuidado, se explica debido a la socialización de género en la que ellos son educados, asignándoles características que les coloca como figuras de autoridad y poder en la familia, estableciendo que su tarea principal sería ser buenos proveedor económico y protectores.

¿Deben los hombres corresponsabilizar las tareas domésticas y los cuidados?

Es muy necesario que los hombres participen en la distribución justa del trabajo doméstico y cuidados, ya que es su responsabilidad como parte integrante del grupo familiar. Por otra parte no sólo aprenderían nuevas competencias y habilidades que les permitiría autonomía desde el punto de vista de lo doméstico; sino también permitiría que puedan conocer mejor a sus hijas e hijos, aumentando su bienestar y compartiendo más tiempo juntos/as; y por último aportarían a la democratización de las relaciones humanas y a la construcción de un nuevas formas de vivir en comunidad.

¿Cómo podemos avanzar en hacer un hogar corresponsable?

Para avanzar hacia un hogar corresponsable, lo primero es medir el uso del tiempo que cada adulto y adulta que integra el grupo familiar dedica al trabajo remunerado y el trabajo doméstico y a los cuidados, y luego empezar una negociación entre las y los integrantes del grupo familiar quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades. Para ello hay que tener en cuenta los intereses y capacidades de cada una y uno de los integrantes.



Algunos consejos para avanzar hacia la corresponsabilidad

Es bueno compartir preguntas y acciones para avanzar hacia una mayor corresponsabilidad y que permita enfrentar la falta de voluntad para hacerlo, especialmente sobre el rol de los hombres en la familia.

¿Les parece justo o adecuado cómo tienen organizadas las tareas de la casa y los tiempos de cuidado?

Proponer el desafío de que cuando los hombres están cuidando o realizando tareas domésticas no llamen a una mujer (sea su pareja, ex pareja, madre, tía, etc.) para resolver un problema o conflicto.

A la larga compartir las tareas domésticas, de cuidado y mantenimiento económico genera mayor bienestar para toda la familia.



¿Cómo incorporar a los niños y niñas en la corresponsabilidad?

Es común escuchar que es la madre quien enseña a su hijo o hija a ser machista. Sin embargo, tanto madres como padres son modelos de crianza, desde una posición más activa o pasiva, por lo que corresponde a las diferentes figuras femeninas y masculinas educar y formar a sus hijos e hijas en la participación gradual en las tareas domésticas y de cuidados. Se recomienda que las tareas sean flexibles y/o por turnos, es decir que cada hijo o hija tenga la experiencia de hacer distintas actividades domésticas y de cuidado. Por ejemplo, velar porque los hombres no sean los únicos en realizar tareas asociadas a la reparación o construcción y las mujeres las asociadas a la limpieza.



¿Qué implica corresponsabilizar?

- * **Ampliar la red de apoyo** para cuidar, es buscar a otros familiares que no están apoyando, y motivarlos a participar de las responsabilidades del cuidado.
- * **Considerar la edad** de las y los integrantes de la familia para repartir las tareas domésticas.
- * **Considerar las responsabilidades laborales,** actividades y gustos de cada uno y una.
- * **Se pueden pactar** turnos en las tareas
- * **Hombres y mujeres podemos** enseñar a las y los otros a hacer alguna tarea
- * **Para implicar a otros y otras, hay que aprender a confiar,** transmitiendo la idea que ciertas tareas tradicionalmente consideradas como masculinas y femeninas pueden ser asumidas por todas las personas, sin que importe su sexo.

¿Aporta la Corresponsabilidad?

La Corresponsabilidad nos beneficia a todas y todos.

- * **Aumenta** el sentido de responsabilidad de quien se involucra.
- * **Entrega** una sensación de independencia y cierta autonomía al ser capaces de hacer algo por sí mismos.
- * **Mejora** la autoestima, al ver que otros confían en su desempeño en los trabajos domésticos, ya que éstos contribuyen al bienestar de la familia.
- * **Mejora** las relaciones al interior de la familia.
- * **En los niños y niñas** mejora la adaptación social, al incorporarse a una sociedad en la que hay que trabajar dentro y fuera de casa.
- * **Se aprende a valorar** y comprender el trabajo doméstico y de cuidado.
- * **Se fomentan** prácticas de cooperación.
- * **Disminuye la sobrecarga** de las mujeres y les permite tener más tiempo y energía para descansar, dedicarse a su desarrollo personal o al ocio.
- * **Impacta directamente** en la inserción laboral de las mujeres que hoy es de 48,9%.
- * **A las mujeres rurales** les da más oportunidad para (emprender, estudiar, participar en actividades de su comunidad y de las organizaciones de base de su territorio)
- * **Disminuye el riesgo** de encontrarse con menores de edad en zonas de actividad productiva, donde la existencia de maquinaria, materiales e insumos, pueden significar un riesgo para la salud de los mismos.
- * **Todas y todos** somos responsables de la construcción de una nueva forma de hacer comunidad, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades de nuestra vida personal, familiar y laboral, y contribuyamos a pavimentar el camino hacia la igualdad real.



¿Cuál es el marco legal que aporta a la Corresponsabilidad en Chile?

a.- Ley N° 20.545, promulgada el 6 de octubre del 2011, que estableció el postnatal parental, que amplía a 24 semanas el permiso post natal femenino e incorpora la posibilidad de hacer trasmisible parte de ese periodo al padre trabajador, a partir de la séptima semana, a elección de la madre. En consecuencia, el padre puede usar 6 de las 12 semanas de postnatal parental.

b.- Ley N° 20.761, promulgada el 22 de julio de 2014, que extiende el derecho a los padres trabajadores el derecho a alimentar a sus hijos e hijas, por acuerdo con la madre trabajadora.

c.- Ley N° 20.891, promulgada el 15 de enero del 2016, perfecciona permiso postnatal parental a empleados públicos, otorgándoles beneficio de pago íntegro de remuneraciones durante este permiso, y si ambos padres son funcionarios públicos, permite que derecho a sala cuna sea ejercido por el padre funcionario.

d.- Ley N° 21.063, promulgada el 28 de diciembre del 2017, conocida como Ley SANNA, que crea el seguro para padres trabajadores y madres trabajadoras para el acompañamiento de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 18 años, en caso de ciertas enfermedades y afecciones graves.

e.- Convención de Derechos del Niño y la Niña

f.- Otros Tratados Internacionales

Acciones del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera en torno a la corresponsabilidad

En atención al compromiso de mejorar la calidad de las políticas públicas que llegan a las familias, para lo cual en abril del 2019 se creó el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Además, en respuesta a su promesa de fomentar la corresponsabilidad familiar, el 11 de julio de 2018 se envió al Congreso el proyecto de ley de Sala Cuna Universal que permitirá a las mujeres que trabajan de manera independiente gozar del derecho de sala cuna, fortaleciendo así el rol del Estado en el cuidado de niños y niñas y facilitando la permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, aportando así a la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres.



Redes de derivación / Lugares o sitios de interés

Chile Cuida

Chile Crece Contigo

<http://www.crececontigo.gob.cl/>

Ley Sanna

www.leysanna.suseso.cl

Guía de Corresponsabilidad en el Cuidado

http://www.chilecuida.gob.cl/wp-content/uploads/2017/12/Guia-Corresponsabilidad-en-el-cuidado_mayo18.pdf

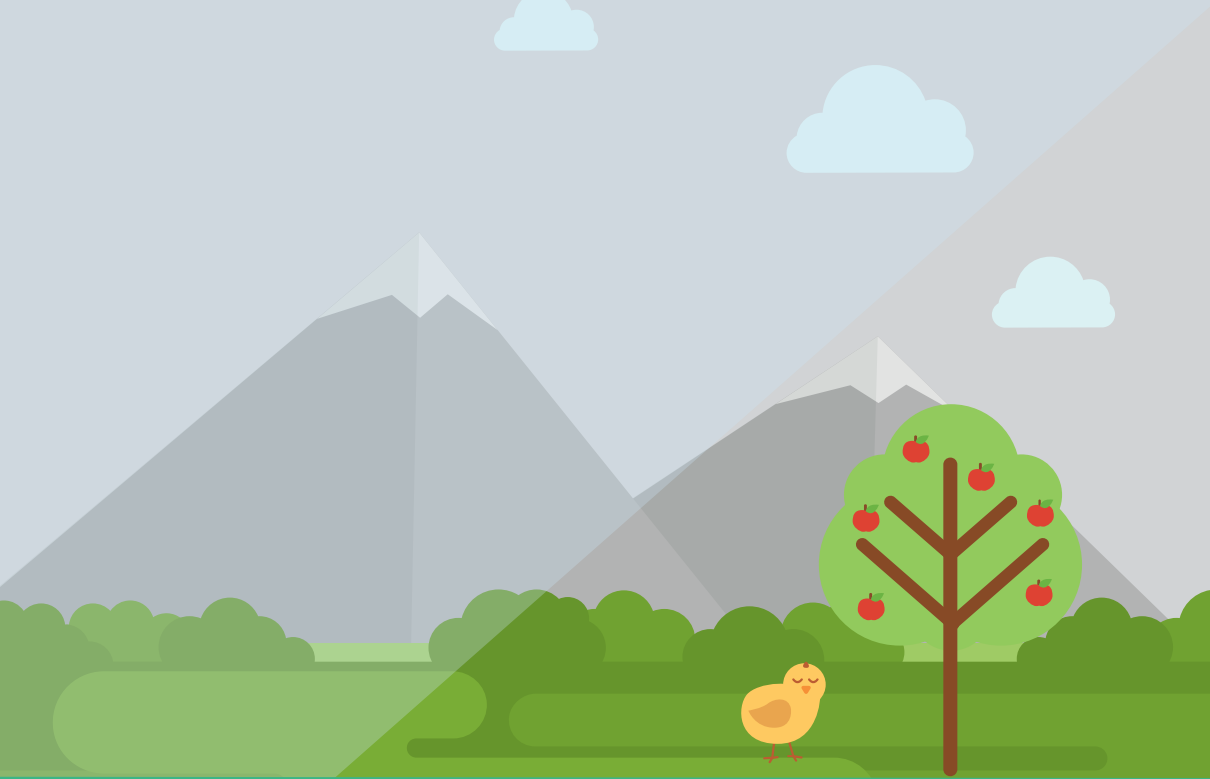
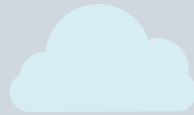
Manual de corresponsabilidad parental en el trabajo.

http://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/04/manual_corresponsabilidad_parental.pdf

Icon made by Freepik from www.flaticon.com



Fundación
PRODEMU
Promoción y Desarrollo de la Mujer



 [fprodemu](https://www.facebook.com/fprodemu)

 [fprodemu](https://www.instagram.com/fprodemu)

 [@prodemu](https://twitter.com/prodemu)

www.prodemu.cl