



Claudia Donaire

Coordinadora Ejecutiva Proyecto
"Fomento a la Igualdad de
Género en el Trabajo"
FEN-UAH – Unión Europea

La corresponsabilidad parental nos hace felices

Todos y todas necesitamos trabajar, pero quién y cómo se ocupa de las labores de cuidado mientras trabajamos, no siempre ha sido de interés público.

Por mucho tiempo ha sido un problema que las mujeres hemos debido enfrentar y resolver solas las labores de cuidado, sin ayuda de los hombres, de quienes nos emplean ni del Estado.

Esto es injusto e insostenible. Debemos socializar el problema y las soluciones, si queremos garantizar que todos y todas puedan insertarse laboralmente sin afectar el cuidado de quienes están a nuestro cargo. Pero también debemos hacerlo si queremos ser felices, no es un asunto solo de justicia o de economía, es tam-

bién una cuestión de humanidad, de felicidad.

Avanzar en corresponsabilidad parental, en el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, en especial el cuidado de los hijos, las labores domésticas del hogar y la atención de otras personas dependientes, será mejor para nuestras familias y comunidades.

Si las mujeres continuamos asumiendo la mayor parte de estas tareas seguiremos enfrentando solo nosotras las tensiones derivadas de la concilia-

ción entre el trabajo remunerado, la vida familiar y personal. Si mantenemos esa realidad, la brecha en participación laboral, nivel de ingresos y condiciones de trabajo seguirá siendo negativa para nosotras las mujeres, la mitad de la población mundial. Y si todas estas cosas siguen pasando, finalmente se afecta la sociedad entera, no solo las mujeres.

Por eso importa que hombres y mujeres asumamos por igual nuestras responsabilidades familiares, sobre todo hoy que las nuevas generaciones tienen una mirada distinta frente

“No es un asunto solo de justicia o de economía, es también una cuestión de humanidad, de felicidad”

a los roles tradicionales y que las jóvenes sueñan con realizarse de igual forma que los jóvenes en todos los ámbitos de la vida.

Para la empresa se presenta entonces un desafío, no solo las trabajadoras demandan medidas de conciliación. Los hombres también requieren hoy tiempo para sus hijos, jornadas y descansos que les permitan acceder a tiempo libre para estar con ellos en la semana y en vacaciones estivales, ir a dejarlos o buscarlos al colegio, asistir a sus reuniones de curso, llevarlos al médico y cuidarles en la enfermedad. Para los padres trabajadores, como hasta ahora ha sucedido con las madres trabajadoras, las medidas de conciliación son cada vez más importantes, y han pasado a formar parte fundamental de la recompensa total por el trabajo que realizan para las empresas.

En este contexto se enmarcan recientes esfuerzos desde la academia como de círculos especializados en cuestiones de género, destinados a socializar la importancia de las medidas que pueden adoptar las empresas para promover el ejercicio de corresponsabilidad parental por padres trabajadores.

Con esa finalidad la Universidad Alberto Hurtado, en alianza con Fundación ChileMujeres publicó a fines de Marzo de 2019 un Manual de Corresponsabilidad Parental que alienta a las empresas a sumarse a este importante cambio en la forma como reaccionan a las demandas de medidas de conciliación y de apoyo al ejercicio de la corresponsabilidad parental que vienen de los trabaja-

Breve reseña contenido del Manual de Corresponsabilidad Parental

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades que hasta ahora recaían casi en exclusividad en estas, convierte el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en uno de los pilares para el funcionamiento y la sostenibilidad tanto de nuestras sociedades como de las empresas, y es la consideración por la que la promoción de la corresponsabilidad parental sea hoy un desafío de política pública de los países y de las políticas de recursos humanos de las empresas.



Ello se inserta en un contexto de reconocimiento del principio de corresponsabilidad parental en virtud del cual, padre y madre puedan participar en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas, en beneficio de todo el grupo familiar y permitiendo que padre y madre puedan acceder a trabajos remunerados.

En este contexto, el Manual de Corresponsabilidad Parental publicado por la Universidad Alberto Hurtado y Fundación ChileMujeres, en el marco del desarrollo del Proyecto “Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo”, tiene por objetivo ser una guía para las empresas y organizaciones en la implementación de todas las herramientas legales que existen en nuestra legislación para hacer realidad la correspon-

sabilidad parental en el mundo del trabajo remunerado.

Permite contextualizar la realidad de la corresponsabilidad en Chile y la evolución de nuestra legislación, desde una regulación que identificaba a la madre como única responsable de armonizar el trabajo con el cuidado de las niñas y niños, hacia un marco legal que reconoce y/o extiende a los padres trabajadores los derechos que les permiten asumir sus responsabilidades familiares, en un contexto de corresponsabilidad parental.

Finalmente, precisa los derechos laborales que favorecen la corresponsabilidad parental -permiso post natal parental, permiso paternal por nacimiento de hijo o hija, permiso paternal en proceso de adopción, extensión a los trabajadores del fuero maternal de las madres, permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de un año, permiso por enfermedad grave del hijo o hija menor de 18 años y derechos a cuidado del hijo por ley SANNA-entregando a su vez sugerencias de buenas prácticas laborales a las empresas para que vayan más allá de la ley.

El trabajo se hace cargo de la importancia que los padres trabajadores le asignan a su rol en la crianza y educación de sus hijos, una responsabilidad que les dignifica como personas y como trabajadores. Por lo anterior, el Manual destaca el deber de las empresas de comunicar a sus trabajadores los derechos parentales que les reconoce la ley, y promover su uso activo, así como la conveniencia de mejorar estos derechos como parte de su política de beneficios y/o en las negociaciones colectivas, ilustrando sobre los beneficios económicos de estas medidas.