



CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y SOCIAL



¿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 para la Autonomía de la Mujer?

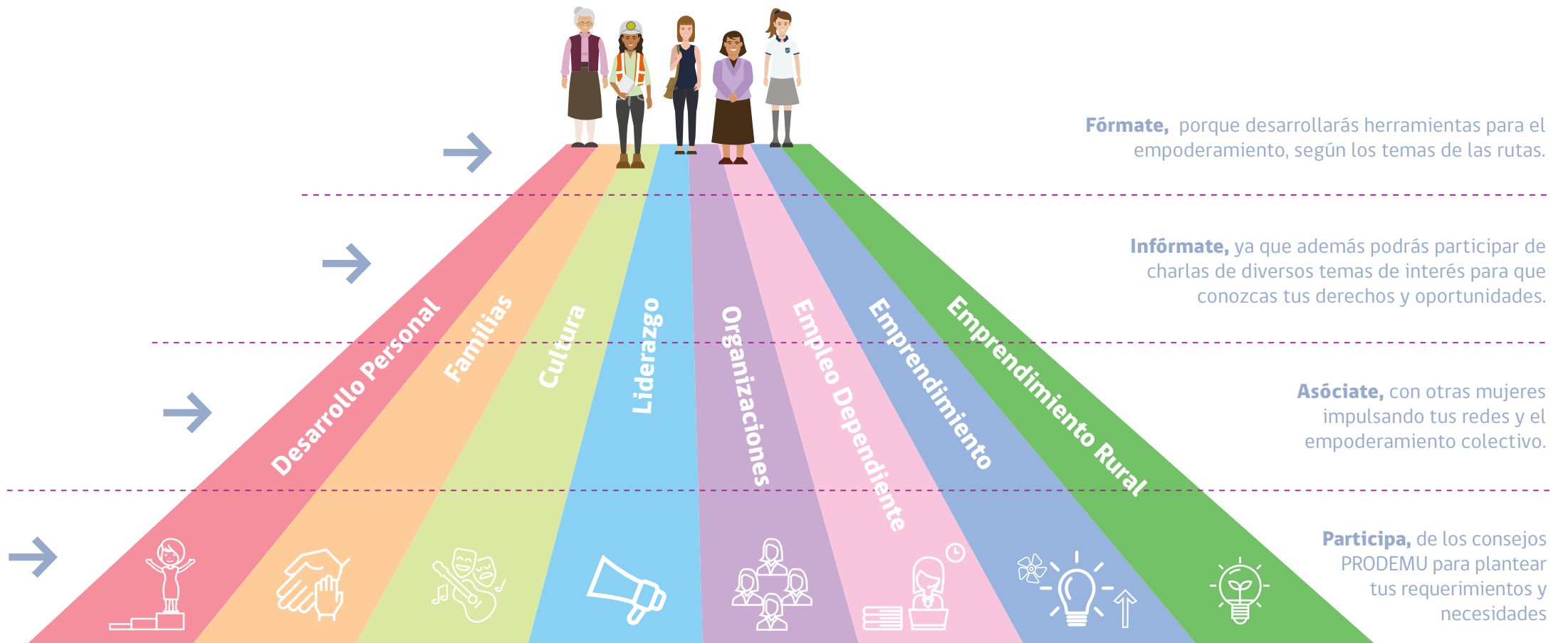
La Red está compuesta por PRODEMU y las mujeres que participan de su oferta programática, quienes trabajan en colaboración con actores públicos y privados en todas las regiones y las 54 provincias en que PRODEMU está presente.

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”**

RED PARA LA AUTONOMÍA DE LA MUJER

8 CAMINOS PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER



Al finalizar una ruta tendrás más herramientas para identificar las posibilidades que brinda tu entorno, mediante la construcción de un mapa de oportunidades personal. **Más información, 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.

Con el tiempo, 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.

Abordar la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades implica reconocer la importancia que el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral es 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 Familiar**.

Quando 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:

1.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.

2.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.

3.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.

Los derechos laborales chilenos actualmente favorecen la corresponsabilidad parental -permiso postnatal 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/a por Ley SANNA- entregando a su vez sugerencias de buenas prácticas laborales a las empresas para que vayan más allá de la ley.

La corresponsabilidad, además de facilitar el empleo de mujeres, permite a las madres y padres trabajadores ejercer su derecho a cuidar, criar y educar a sus hijos e hijas.

Para avanzar en igualdad de género debemos democratizar el trabajo doméstico de cuidado entre hombres y mujeres, fomentando la Corresponsabilidad.

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.

Preguntas y respuestas

¿Qué es la Corresponsabilidad Familiar?

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, incluidas personas mayores, 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”.

¿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

- * ¿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%.

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?

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Convención de Derechos del Niño y la Niña**
- 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 O SITIOS DE INTERÉS

- * Chile Cuida:
<http://www.chilecuida.gob.cl/>
- * 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

Documento elaborado por DPGR.
Realizado por Fundación Crea Equidad.
www.creaequidad.cl
Diseño: Estudio Mutante.

