

# PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS UCT





## Preámbulo

Las labores asociadas al cuidado han ido cobrando cada vez más relevancia en la literatura especializada relacionada a las desigualdades de género, principalmente en las desigualdades que viven las mujeres( ). Ejemplo de ello, es la evidencia en relación con la distribución y uso del tiempo entre hombres y mujeres tanto a nivel internacional( ), nacional( ) y regional( ) que señala que la jornada de labores remuneradas y no remuneradas es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres; que la participación remunerada de las mujeres es menor cuando existen niños y niñas en edad pre escolar y que la distribución de tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual: aunque las mujeres tengan un trabajo remunerado de tiempo completo, cumplen la mayor parte de las tareas dentro del hogar (Batthyány, 2021).

Este marco de desigualdad está relacionado con la división de roles entre hombres y mujeres y se conceptualiza como la doble presencia o doble jornada laboral. Este concepto se refiere a que la ubicación de las mujeres en el ámbito laboral (productivo) se da siempre a la par con su presencia en el ámbito doméstico-familiar (reproductivo): “La mujer incorpora a su puesto de trabajo la condición de presencia con dedicación parcial (aun cumpliendo ocho horas diarias) puesto que nunca abandona su otra dedicación” (Gamba, et al, 2007, p. 103). Por otra parte, la literatura reporta consecuencias directas en las personas, afectando la seguridad que se pueda tener en los puestos laborales, así como las continuidades académicas; ejemplo de ello, son los resultados del ISSTA UC Temuco, donde la dimensión doble presencia arrojó “riesgo alto” con un 57,22%. La medición anterior del 2017, la ubicó en la categoría con mayor porcentaje de riesgo alto con un 48,4%, y los resultados de la encuesta sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Tiempos de Crisis socio sanitaria en la Universidad Católica de Temuco, donde en un mayor porcentaje las mujeres declaran sentirse más estresadas y angustiadas debido a las responsabilidades de conciliación, y a su vez, en relación con los hombres, las mujeres se sienten considerablemente menos tranquilas, menos concentradas y menos productivas (Dirección de Género, 2020, p.9). Estos antecedentes resaltan la importancia de tomar en consideración aquellas cuestiones que de forma tradicional fueron resorte del espacio privado pero que, la evidencia demuestra que se entrecruza con el ámbito público de las personas.

En este sentido, abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social implica, por un lado, asumir las tensiones y consecuencias que genera en la vida de las personas estos ámbitos, principalmente en las mujeres y por otro, que su abordaje lejos de ser un asunto individual es una responsabilidad colectiva. En este ámbito, Minello (2020, en Reyes et al., 2021) señala que las desigualdades en el desarrollo laboral de las mujeres en la academia persistirán si las universidades no consideran el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en relación al cuidado familiar y al trabajo. Esto último abre la discusión sobre las responsabilidades de proveer y garantizar los cuidados mediante lo que se denomina diamante del bienestar u organización social del cuidado (OSC) que dice relación con la distribución de responsabilidades entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad. Es a partir de lo expuesto que, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Universidad Católica de Temuco ha de basarse en el principio de corresponsabilidad social mediante el desarrollo de medidas y políticas destinadas a ampliar los recursos (servicios, tiempo y recursos( )), para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades.



## El Plan de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral con Corresponsabilidad Social de la Universidad Católica de Temuco que se presenta a continuación, se estructura de la siguiente manera:

1. Marco inspirador
2. Objetivos y Medidas del Plan conciliación de la vida laboral con corresponsabilidad social
3. Medidas legales de protección a la maternidad y beneficios parentales
4. Anexo 1: marco conceptual
5. Anexo 2: marco legal Internacional y nacional

### 1. Marco Inspirador

#### Plan de Desarrollo Institucional 2030

Donde uno de sus ejes busca "Profundizar los esfuerzos institucionales en inclusión y equidad como principios centrales del quehacer universitario, para la construcción de una comunidad más apropiada de su misión y para contribuir al logro de una sociedad regional más justa, que reconoce y promueve las oportunidades de sus habitantes" (2021, p.91)

#### Política de Promoción del Bienestar Integral para funcionarios y funcionarias

La Universidad Católica de Temuco preocupada por abordar y mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias y con el propósito de fomentar el compromiso, satisfacción y permanencia en la organización, promulgó el año 2021 la Política de Promoción del Bienestar Integral para funcionarios y funcionarias mediante el Decreto de Rectoría 83/202. Este documento entrega propósitos y lineamientos para fortalecer la comunicación, formalizar procedimientos para abordar los riesgos psicosociales, implementar un programa integral de calidad de vida y promover el desarrollo de competencias y habilidades para los cargos de liderazgo.

**En específico, el cuarto objetivo de la Política de Bienestar aborda la conciliación mediante "Fortalecer mecanismos de compatibilización entre la vida laboral y familiar", en este objetivo se proponen 4 tipos de acciones:**

- Integrar en la planificación de actividades, en los procesos institucionales y en la toma de decisiones, la perspectiva de prevención de riesgos psicosociales laborales con el objeto de mantener la calidad de los procesos y garantizar la salud, seguridad y bienestar integral de las personas.
- Potenciar la aplicación de los procedimientos internos y normativa laboral relacionada con protección a la maternidad, responsabilidad parental y cuidados de la salud personal.
- Difundir entre funcionarias y funcionarios, y en especial a las jefaturas, los derechos y deberes relativos a estos temas y las iniciativas institucionales existentes que les dan soporte, tales como el Programa de Apoyo a la Madre Trabajadora, el Seguro Complementarios de Salud y Vida, la Sala Cuna y Jardín infantil, etc.



## Política de Género

La Política de género establece siete lineamientos con los cuales espera dar un salto cualitativo en materia de igualdad de género al interior de la UC Temuco. En específico en materia de conciliación se establece el eje 5 donde se aborda la "Conciliación entre vida familiar y actividades universitarias de toda la comunidad UC Temuco". este eje busca asumir un estándar que está por sobre los mínimos establecidos en la legislación laboral.

### Los principios que promueve la política son:

- La dignidad humana
- La igualdad y no discriminación
- El respeto por la diversidad
- La interculturalidad

## 2. Objetivos y Medidas del Plan conciliación de la vida laboral con corresponsabilidad social

### Objetivo 1

Integrar en la planificación de actividades, en los procesos institucionales y en la toma de decisiones, la perspectiva de prevención de riesgos psicosociales laborales con el objeto de mantener la calidad de los procesos y garantizar la salud, seguridad y bienestar integral de las personas.

### Tipo de medida: Medidas de Sensibilización y Socialización

Acción	Responsable	Alcance	Medio de verificación
Realizar Anualmente Campaña Comunicacional para difundir la Política de Promoción Bienestar Integral para Funcionarios y Funcionarias	Dirección de Desarrollo de Personas	Toda la Comunidad Universitaria	Campaña Comunicacional realizada a través de correos masivos, página web institucional y página web DDPER
Difundir los resultados de la Encuesta CEAL-SM/SUSESO	Prorectoría DDPER	Facultades y Vicerrectorías	Reuniones realizadas en las 9 facultades y 5 Vicerrectorías
Realizar Anualmente Campaña Comunicacional para difundir la Política de Promoción Bienestar Integral para Funcionarios y Funcionarias	Dirección de Desarrollo de Personas	Toda la Comunidad Universitaria	Campaña Comunicacional realizada a través de correos masivos, página web institucional y página web DDPER
Levantar acciones de mitigación de manera participativa en base a los lineamientos de la política y resultados de la CEAL-SM/SUSESO	Dirección de Desarrollo de Personas	Facultades y Vicerrectorías	Propuesta de Acciones que aporte al Plan de Mitigación 2023 2026 de Riesgos Psicosociales Laborales



## Objetivo 2

Potenciar la aplicación de los procedimientos internos y normativa laboral relacionada con protección a la maternidad, responsabilidad parental y cuidados de la salud personal.

### Tipo de medida: medidas de tiempo

Acción	Responsable	Alcance	Medio de verificación
Generar propuesta de permisos complementarios a los permisos legales asociados a cuidado de hijos e hijas para funcionarios y funcionarias UCT	Dirección de Desarrollo de Personas	Funcionarios y Funcionarias UCT	Protocolo de Permisos Especiales de Conciliación para Funcionarios y Funcionarias UCT
Generar propuesta de permisos complementarios a los permisos legales asociados cuidado de familiares directos en situación de dependencia para funcionarios y funcionarias UCT	Dirección de Desarrollo de Personas	Funcionarios y Funcionarias UCT	Protocolo de Permisos Especiales de Conciliación para Funcionarios y Funcionarias UCT
Generar propuesta de permisos especiales para funcionarios y funcionarias UCT que cursen estudios de pre y post grado en carreras o áreas de perfeccionamiento relacionadas con sus funciones	Dirección de Desarrollo de Personas	Funcionarios y Funcionarias UCT	Protocolo de Permisos Especiales de Conciliación para Funcionarios y Funcionarias UCT
Generar Propuesta de Permisos Sin Goce de Remuneraciones enmarcados en situaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Dirección de Desarrollo de Personas	Funcionarios y Funcionarias UCT	Protocolo de Permisos Especiales de Conciliación para Funcionarios y Funcionarias UCT
Implementar la modalidad de trabajo Híbrido en la UCT para resolver situaciones de conciliación vida personal, familiar y laboral	Dirección de Desarrollo de Personas	Funcionarios y Funcionarias UCT	Protocolo de Modalidad de Trabajo Híbrido en la UCT



### Tipo de medidas: Medidas de Servicio

Acción	Responsable	Alcance	Medio de verificación
Implementación de sala de lactancia en 2 Campus de la UCT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Gestión de Campus</li> <li>• Dirección de Desarrollo de Personas</li> <li>• Dirección de Gestión de Campus</li> <li>• Dirección de Género</li> </ul>	Toda la Comunidad Universitaria	Salas Implementadas en el Campus San Francisco y Campus San Juan Pablo II

### Objetivo 3

Difundir entre funcionarias y funcionarios, y en especial a las jefaturas, los derechos y deberes relativos a estos temas y las iniciativas institucionales existentes que les dan soporte, tales como el Programa de Apoyo a la Madre Trabajadora, el Seguro Complementarios de Salud y Vida, la Sala Cuna y Jardín infantil, etc.

### Tipo de medidas: Medidas de sensibilización y socialización

Acción	Responsable	Alcance	Medio de verificación
Elaborar código de buenas prácticas en conciliación para Jefaturas UCT	DDPER	Jefaturas UCT	Código Buenas Prácticas en Conciliación aprobado
Realizar Campaña Comunicacional dirigida a jefaturas donde se difundan medidas de la UCT relacionadas a Conciliación de vida personal, familiar y laboral	DDPER	Jefaturas UCT	Campaña Comunicacional realizada a través de correos masivos, página web institucional y página web DDPER



### Tipo de medidas: Medidas de Servicio

Acción	Responsable	Alcance	Medio de verificación
Ampliar red de convenios de jardín infantil	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	N° de convenios nuevos firmados
Establecer alianza con la DGE para generar Bolsa de Trabajo con servicios de cuidados de estudiantes UCT	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	Bolsa de Trabajo creada con servicios de cuidados por horas y fines de semana, reforzamientos escolares
Generar convenios con precios especiales y facilidades de pago con entidades que ofrezcan escuelas de verano y/o invierno	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	N° de Convenios Realizados
Generar convenio de descuento y facilidades de pago con librerías	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	N° de Convenios Realizados
Generar convenios de atención psicológica para el funcionario/a UCT y su grupo familiar directo: cónyuge, hijo e hija	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	N° de Convenios Realizados
Generar actividades de fomento del autocuidado en el Espacio Franja de Integración	DDPER / Área Servicio a Personas y Bienestar Integral	Funcionarios y Funcionarias UCT	N° de Talleres Realizados Semestralmente

### 3. Medidas legales de protección a la maternidad y beneficios parentales (código del trabajo)

Otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

#### Fuero Maternal

El fuero maternal se refiere al beneficio que la mujer trabajadora goza desde el inicio del embarazo y hasta un año y 84 después desde la fecha del parto. Esto implica que en este periodo el empleador no puede poner término a la relación laboral. Independiente de si sabía que estaba embarazada o no.



## 4. ANEXO 1 MARCO CONCEPTUAL

**Cuidado:** el cuidado es un elemento central del bienestar humano. Comprende un conjunto de actividades directas, de atención personal e indirectas- como el trabajo doméstico requerido para tal atención-. Se trata de una actividad indispensable para la reproducción social y para sostener nuestras vidas, nuestro entorno y nuestro mundo que incluye cuidados físicos, emocionales y sociales y puede dedicarse a otras personas o a nosotros mismos. El concepto de cuidado es heredero de los debates sobre trabajo reproductivo-doméstico y no remunerado. Dicha perspectiva ha sido muy significativa en la teoría social por distintas razones: por ilustrar los vínculos entre las esferas productivas y reproductiva; por considerar que las actividades domésticas y de cuidado realizadas dentro del hogar constituyen un "trabajo"; por dar cuenta de la profunda desigualdad que existe en su distribución y por iluminar el papel fundamental que tiene para el sostenimiento de la sociedad capitalista.

La carga de cuidados se concentra entre las mujeres de manera desproporcionada. Los resultados de las encuestas de uso del tiempo son elocuentes: en todos los contextos, la participación de las mujeres en tareas domésticas no remuneradas y su costo horario en este trabajo es mucho mayor al de los hombres (Gamba & Diz, 2021, págs. 248-254).

**Conciliación:** hace referencia a la participación equilibrada de mujeres y de hombres en la vida laboral, familiar y personal. Concretamente, se refiere a la articulación en la realización de tareas derivadas de dichos ámbitos y en cómo se resuelve mediante el uso de distintas estrategias. Hasta la fecha conciliar la vida personal, familiar y laboral se ha entendido como un tema de y para las mujeres, en concreto para facilitarles el desarrollo y desempeño del doble rol (el productivo y el reproductivo), ya que las mujeres padecen este tipo de conflictos en mayor medida que los hombres. La causa radica en la tradicional diferenciación de los roles familiares en función del género (Cobo & Ranea, 2020, págs. 53- 54)

**Corresponsabilidad:** Las políticas de conciliación se empiezan a desarrollar en Europa cuando las mujeres ingresan al mercado laboral con vocación de permanecer en él y se hacen más evidentes los conflictos entre trabajo y familia. El término de "conciliación" refiere justamente a la necesidad de reconciliar dos áreas en disputa. Pero la experiencia fue valorada negativamente porque tendieron a reproducir los roles de género ya que buscaron resolver las necesidades de conciliación solo para las mujeres, mientras que los varones mantenían su forma de inserción contemplando el modelo imperante de trabajador ideal, "aquel sin responsabilidades familiares". Por ello, el término fue mutando y se pasó a hablar de políticas de "conciliación con corresponsabilidad social". Así se tituló el informe OIT-PNUD (2009) que fundamentaba la necesidad de transformar las relaciones de género, por medio de políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres (ONU Mujeres, 2021, pág. 12).

La corresponsabilidad social se da entre las familias, el mercado, el Estado y la comunidad. También, los sindicatos, cuando brindan servicios cuyo costo se socializa entre los miembros del sindicato, están siendo corresponsables con las familias. La corresponsabilidad de género refiere a la redistribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres que debe darse al interior de las familias y los hogares (ONU Mujeres, 2021, pág. 14).





## Licencia Maternal Pre y Postnatal

Este tipo de licencias es de carácter irrenunciable y puede ser otorgada además de los profesionales médicos, por una matrona.

### Prenatal

Es una licencia que el médico tratante o matrona debe emitir a partir de la semana 34 de gestación. Dicho de otra forma, 42 días (6 semanas) antes de la fecha probable de parto donde la madre inicia su descanso maternal. El médico debe registrar la fecha de la concepción, el cual es un dato exigible sin excepción. En el caso de que el bebé nazca después de la fecha calculada por el médico o matrona en la licencia médica prenatal, se emite una nueva licencia médica que actúa como prórroga hasta el nacimiento del hijo o hija. El día que nace el bebé comienza el Postnatal.

### Postnatal

Es un derecho irrenunciable por los siguientes 84 días (12 semanas) posteriores al parto y cuyo reposo se inicia el mismo día del nacimiento. Su objetivo es la recuperación de la salud de la madre. Siempre se debe adjuntar a esta licencia el certificado de nacimiento donde aparezca la identificación de ambos padres.

### Casos especiales:

- En caso de nacer el bebé fallecido, la madre igual tiene derecho al Postnatal.
- Cuando nace un bebé prematuro, es decir, antes de iniciada la semana número 33 de gestación, o si el bebé al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso es de 18 semanas (126 días).
- En el caso del nacimiento de dos o más bebés, el período de descanso postnatal se incrementa en 7 días corridos, por cada niño(a) nacido a partir del segundo.
- Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión.
- Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponde al padre o a quien tenga otorgada la custodia del menor.

### Permiso Postnatal Parental

Al término del reposo de Postnatal corresponde el Permiso Postnatal Parental (no se emite una nueva licencia médica). Este permiso puede ejercerse de las siguientes maneras:

- a. Uso íntegro del permiso de 12 semanas (84 días), en cuyo caso la trabajadora gozará de un subsidio en iguales términos que el que gozó durante el descanso maternal.
- b. Uso del permiso por la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá por 18 semanas (126 días). Si la trabajadora se encuentra excluida de la limitación de jornada de trabajo, también podrá ejercer el permiso postnatal parental, conforme a lo que acuerde con su empleador.
- c. A partir de la séptima semana (42 días) el reposo puede ser para el padre.



## Consideraciones

- No se puede cambiar la modalidad del permiso durante el curso de este, es decir, es total o parcial durante todo el periodo y si lo cede al padre, debe ser tal como lo tomó la madre.
- La trabajadora deberá informar a su empleador por carta certificada con copia a la Inspección de Trabajo, sobre el tipo de postnatal parental que usará. En caso de que la trabajadora no de aviso a su empleador, el permiso será de reposo total por 84 días inmediatamente continuo al término de la licencia postnatal.
- En caso que el padre haga uso de parte del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador y al empleador de la madre mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda, de acuerdo al lugar en que cumple labores.
- Las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el período final del permiso y deben ser en el mismo régimen que haya ejercido la madre (reposo total o parcial).
- La madre o padre que tenga a su cuidado a un menor por media jornada, en virtud del permiso parental por jornada parcial, puede, por la otra media jornada, hacer uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año.

## Enfermedad grave niño menor de 1 año

Se debe emitir licencia médica por un periodo de hasta 7 días corridos, prolongables por igual periodo. Cuando las licencias prorrogadas sobrepasen un total de 30 días seguidos, el reposo posterior que se conceda podrá extenderse por todo el periodo que el médico tratante estime necesario, salvo que la patología que motive la licencia médica sea una distinta, en cuyo caso, se inicia nuevamente este ciclo.

La modalidad de este reposo debe ser otorgado en modalidad total, excepto que se haya solicitado un permiso postnatal parental por jornada parcial. En ese caso, se podrá hacer uso de licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año, en modalidad de reposo parcial.

De este modo, la madre o padre que tenga a su cuidado a un menor por media jornada, en virtud del permiso parental por jornada parcial, puede, por la otra media jornada, hacer uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año. Esta excepción ha sido aplicable a contar del 1° de enero de 2021, producto del Decreto Supremo 46 de 2020.

## Permiso post natal padre

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.



### **Derecho a Sala Cuna**

Es preocupación del legislador permitir a la madre continuar su vida laboral y a la vez, desarrollar lo más sanamente posible su maternidad. Por ello, ha pensado en el sistema de "salas cuna", a fin de que la madre trabajadora pueda desempeñar sus funciones con la tranquilidad de saber que su hijo o hija, se encuentra bajo protección. Asimismo, para fortalecer el vínculo afectivo madre-hijo, en la alimentación de éste, la ley permite a la madre interrumpir su jornada para que sea ella quien lo alimente.

La sala cuna y el tiempo de alimentación del hijo/a son derechos irrenunciables para la madre trabajadora. Su cumplimiento no sólo constituye la actuación de un deber legal, sino un imperativo de salud emocional y física, que permiten a la sociedad desarrollar plenamente la relación madre-hijo/a.

La legislación chilena establece que las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

Igual obligación corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con la obligación antes señalada, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. (art.203. Código del Trabajo)

### **Derecho a disponer de una hora al día para alimentar a los/as hijos/as menores de dos años**

Las trabajadoras, o el padre trabajador que hace uso del beneficio, tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y c) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.



## 5. ANEXO 2 MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL

### Legislación internacional

Desde hace más de cinco décadas, los principales instrumentos de derechos humanos fueron sentando las bases e incluyendo al cuidado como un derecho de cada persona. Entre estos se destacan, la Convención sobre los Derechos del Niño, la CEDAW, el PIDESC, el Protocolo de San Salvador y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estos instrumentos incluyen el concepto de cuidado vinculado a los derechos de una vida digna, de protección de la maternidad, la infancia, de personas mayores o con discapacidad, pero recién es definido como derecho al cuidado propiamente tal en la Convención Interamericana sobre la Protección de los derechos humanos de las personas mayores (2015).

A partir del consenso de Quito, el derecho al cuidado fue considerado en los acuerdos que adoptaron los gobiernos en las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebradas en Brasil (2010), República Dominicana (2013), Uruguay (2016), Chile (2020) y Buenos Aires (2022). En dichos acuerdos intergubernamentales, se reafirmó que el cuidado es un derecho, explicitando su compromiso y ampliando las bases para el diseño de sistemas de provisión de cuidado basado en derechos humanos. En el caso de la última Conferencia celebrada en Buenos Aires, Argentina, el lema convocante fue la promoción de “la sociedad del cuidado como horizonte para la recuperación sostenible con igualdad de género” (CEPAL, 2022). El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 reconoce y valora el trabajo de los cuidados no remunerados, propone como vías de satisfacción la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y solicita a los Estados de todo el mundo su cumplimiento y reporte de los avances que se vayan logrando.

### Legislación nacional

Categoría	Ley o norma	Descripción	Grupo destino	Año vigencia
<b>Normas que protegen la lactancia materna.</b>	Ley 21.155	Garantizar el libre ejercicio de la lactancia materna	Personas gestantes en período de lactancia.	2019
	Ley 20.166	Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as aun cuando no exista sala cuna.	Personas gestantes en período de lactancia.	2017



<b>Categoría</b>	<b>Ley o norma</b>	<b>Descripción</b>	<b>Grupo destino</b>	<b>Año vigencia</b>
<b>Normas que promueven la corresponsabilidad.</b>	Ley 20.891	Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos.	Madres y padres que sean funcionarios/as públicos/as.	2016
	Ley 20.761	Los padres podrán abandonar su lugar de trabajo durante una hora al día para alimentar a los hijos de hasta dos años de edad.	Padres y madres trabajadores.	2014
	Ley 20.545	Extiende el postnatal parental, estableciendo la facultad de ceder parte del postnatal parental al padre	Padres y madres trabajadores.	2011
	Ley 20.482	Modifica el Artículo 195, del Código del Trabajo, en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo/a.	Padres y madres trabajadores.	2011
	Ley 20.399	Extiende el derecho a sala cuna a los padres que tengan a su cargo el cuidado personal de sus hijos o hijas menores de dos años.	Padres que tengan el cuidado personal de sus hijos o hijas.	2009
	Ley 20.367	Modifica el Código del Trabajo y hace extensivo el permiso a ambos padres en caso de adopción de un menor.	Padre y/o madre adoptantes.	2009



Ley 20.047	Establece un permiso paternal en el Código del Trabajo. Dispone que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo/a, permiso que también se otorgará al padre que también se le conceda la adopción de un hijo/a.	Padres biológicos y adoptantes.	2005
Ley 21.063	Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.	Padres o madres.	2017
Resolución N° 193 exenta de la Superintendencia de Educación.	Establece una serie de normas para los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos por el Estado para asegurar el adecuado ejercicio del derecho a la educación de las alumnas embarazadas y madres y padres que tengan la calidad de estudiantes.	Alumnas embarazadas y padres que tengan la calidad de estudiantes.	2018
Res. N° 193 exenta de la Superintendencia de Educación.	Establece una serie de normas para los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos por el Estado para asegurar el adecuado ejercicio del derecho a la educación de las alumnas embarazadas y madres y padres que tengan la calidad de estudiantes.	Alumnas embarazadas y padres que tengan la calidad de estudiantes.	2018



<b>Categoría</b>	<b>Ley o norma</b>	<b>Descripción</b>	<b>Grupo destino</b>	<b>Año vigencia</b>
<b>Normas que favorecen a los cuidadores.</b>	Ley 21.380	Reconoce a los cuidadores o cuidadoras el derecho a la atención preferente en el ámbito de la salud.	Cuidadores y cuidadoras.	2021
	Ley 21.375	Consagra los cuidados paliativos y los derechos de las personas que padecen enfermedades terminales o graves. Incluye a los cuidadores sean familiares o no.	Cuidadores familiares o no familiares.	2021
	Decreto 28 del Ministerio de Desarrollo Social	Establece el pago de una remuneración para quienes ejercen labor de cuidadores no remunerados de personas con dependencia severa o discapacidad, previa inscripción en el Programa de Atención Domiciliaria a Personas con Dependencia Severa del Ministerio de Salud.	Cuidadores/as no remunerados.	2016
	Ley 20.535	Concede permiso a los padres de hijos/as con discapacidad para ausentarse del trabajo o para la persona que tenga su cuidado personal, o sea cuidador de un menor con discapacidad debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o menor de 6 años, con el diagnóstico del médico tratante.	Cuidadores y cuidadoras.	2011
	Ley 20.255	Establece reforma previsional sobre el Sistema de Pensiones solidarias. Implica un reconocimiento a la situación de desventaja de las mujeres ante los hombres por las responsabilidades de crianza y cuidado	Mujeres cuidadoras.	2008



<b>Categoría</b>	<b>Ley o norma</b>	<b>Descripción</b>	<b>Grupo destino</b>	<b>Año vigencia</b>
<b>Normas que favorecen a personas gestantes o mujeres adoptantes.</b>	Ley 21.260	Posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.	Persona gestante.	2020
	Ley 20.682	Establece la facultad de excusarse de la obligación de ser vocal de mesa para las mujeres en estado de embarazo y puerperio.	Personas en estado de embarazo y puerperio.	2013
	Ley 19.852	Modifica la ley 18.695, orgánica constitucional de municipalidades, estableciendo un mecanismo de subrogación para las mujeres alcaldes en el período de pre y post natal	Madres en función de alcaldes.	2003
	Ley 19.670	Extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo/a en conformidad a la ley de adopción.	Mujeres que adoptan un hijo/a.	2020











5. Situaciones especiales: Cuando el funcionario o funcionaria se encuentre en una situación especial no descrita en ninguno de los puntos anteriores y que considere que la modalidad de trabajo híbrido le puede permitir conciliar su vida personal, familiar y laboral, deberá informar a su jefatura y la DDPER quienes evaluarán su situación y podrán autorizar esta modalidad de trabajo por días, semanas o máximo de un mes.