

MEDIDAS Y BENEFICIOS DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO PARA ESTUDIANTES

¿Sabías que hay varios beneficios que buscan apoyar la Corresponsabilidad Social?

Los detallamos a continuación:

BENEFICIOS ECONÓMICOS



- Beca de Apoyo Preescolar (Para gastos asociados al cuidado, transporte o alimentación especial del/la niña/o/e menor de 6 años)
- Beca de Apoyo Parental (Para gastos de niñas/os/es hasta los 12 años, asociados a enfermedades permanentes o catastróficas)

BENEFICIOS DE ABSENTISMO



- **Prenatal y postnatal**
- **Especiales:**
 - Permiso a estudiantes embarazadas por actividades académicas riesgosas.
 - Permiso por nacimiento
 - Permiso por controles médicos obligatorios
 - Permiso por enfermedad del/la niño/a/e
 - Permiso por alimentación

BENEFICIOS DE FLEXIBILIDAD ACADÉMICA



- Prioridad en inscripción de asignaturas y actividades curriculares
- Interrupción anticipada de asignaturas o actividades curriculares
- Disminución de la asistencia fijada
- Reprogramación, trabajos no presenciales u otras formas de flexibilización en la rendición de evaluaciones
- Libre acceso de estudiantes con sus hijos/as/es a las cátedras

BENEFICIOS PARA ESTUDIANTES DE POSTGRADO



Fuero Maternal para estudiantes de Magíster y Doctorado durante el cual la persona estará exenta del pago de arancel. Como único requisito se solicita presentar certificado médico de embarazo y/o certificado de nacimiento del hijo/a/e, en la Secretaría de Estudios de Postgrado.



NORMATIVA NACIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DERECHO AL AMAMANTAMIENTO



DERECHOS DE DESCANSO

- **Prenatal:** seis semanas antes del parto
- **Postnatal:** doce semanas después del parto
- **Fuero Maternal:** hasta un año después de expirado el descanso maternal
- **Derecho a un subsidio maternal:** equivalente a la totalidad de su remuneración y las asignaciones que estaban recibiendo antes del embarazo. Se calcula sobre el promedio de lo percibido los tres meses anteriores a la licencia.
- **Derecho a sala cuna:** Sea de propiedad de la empresa, de mantención conjunta con otros empleadores o con una sala cuna externa.



DERECHO AL AMAMANTAMIENTO

- Dirigido a todas las mujeres trabajadoras con hijos/as/es menores de dos años
- Mínimo una hora dentro de la jornada laboral, el horario puede ampliarse considerando el desplazamiento
- Horario debe ser acordado con el empleador
- Padre o madre puede ejercer el derecho
- Personas trabajadoras que reciban judicialmente la tuición también pueden ejercer el cuidado



DERECHOS DE MADRES Y PADRES EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Enmarcados en la normativa vigente y las políticas de corresponsabilidad de la Universidad para funcionarias/os del personal de colaboración y personal académico.

"Con la visión de aportar a la corresponsabilidad, y reconociendo la importancia de informar sobre los derechos de las/os funcionarias/os y académicas/os de nuestra Facultad, compartimos las normativas y procedimientos asociados a la maternidad, paternidad y corresponsabilidad."

MARCO NORMATIVO



Estatuto Administrativo: de los derechos funcionarios

Código del Trabajo De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias

PERMISO PRE Y POSTNATAL



FUERO MATERNAL hasta un año después de expirado el descanso de maternidad

Prenatal suplementario

Permiso prenatal suplementario indicado por médico tratante para funcionaria gestante.

Prenatal

6 semanas

Postnatal

12 semanas

El padre cuenta con 5 días de permiso desde el nacimiento, informando a UGDP.

Posnatal parental

12 semanas

Con posibilidad de extensión a 18 semanas si la reincorporación es por media jornada.

¿CÓMO HACER USO DEL DESCANSO DE MATERNIDAD?

La funcionaria o académica debe dar aviso a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas (UGDP), mediante formulario, indicando si será la madre o el padre quien hará goce del permiso postparental.

DERECHO A SALA CUNA Y ALIMENTACIÓN



DERECHO A SALA CUNA

De acuerdo a la normativa, la Universidad tiene como obligación disponer de sala cuna, pudiendo cumplir dicha obligación de distintas maneras:

1. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos/as/es menores de 2 años.
2. En casos excepcionales donde no pueda darse uso de sala cuna (enfermedad del menor, entre otros), extendiendo un bono compensatorio.

Para ambos casos debe presentarse a la Unidad de Bienestar, quien coordinará con la Dirección Económica y Administrativa de la Facultad.

DERECHO A ALIMENTACIÓN

Las funcionaras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar aliento a sus hijos/as/es menores de 2 años. Este derecho puede ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con la Universidad:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo;
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones;
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar que se encuentre el/la menor.

