

Oportunidades Laborales

“ QUE MI EDAD NO SEA
OBSTÁCULO PARA
NUEVOS DESAFÍOS ”

La experiencia y antigüedad son importantes en nuestro trabajo y también lo son la innovación y las nuevas ideas que brindan un efectivo acceso a la justicia. La edad no debe ser un factor para respetar más o menos a una persona.



Maternidad

“ QUE MI EMBARAZO
NO ME quite
OPORTUNIDADES ”

La maternidad es una etapa que ha sido blanco de juicios arbitrarios de parte de las jefaturas, organizaciones, incluso de las personas que comparten labores en un mismo lugar. Debemos poner atención y supervisar que todos los derechos asociados a la ley, como el de lactancia de hijo o hija menor de 2 años, sean efectivamente cumplidos.



Inclusión

“ QUE LA DIVERSIDAD
SEA UNA
OPORTUNIDAD ”

Es importante promover una cultura de consideración y respeto a las personas con capacidades diferentes, y encontrar en dicha diversidad una oportunidad para el enriquecimiento institucional.



Corresponsabilidad

“ QUE SE RECONOZCA
QUE AMBOS TENEMOS
RESPONSABILIDADES
EN EL HOGAR ”

Debemos fomentar acciones asociadas a la conciliación familia-trabajo con perspectiva de género y bajo un enfoque de corresponsabilidad que busque eliminar estereotipos. Así, hombres y mujeres podrán participar en sus labores de cuidado de personas y tareas domésticas compatibilizándolas con sus responsabilidades laborales.



CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER EL BUEN TRATO Y LAS RELACIONES IGUALITARIAS

Queremos que todas las personas integrantes de nuestra institución nos ayuden a visibilizar la necesidad de fomentar un ambiente de trabajo digno e igualitario.

Debemos fortalecer el respeto por todas las personas que trabajan en el Poder Judicial, cualquiera sea su edad, escalafón, sexo, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra característica.

Te invitamos a valorar el aporte que cada integrante del Poder Judicial hace para mantener espacios laborales saludables y para brindar un mejor acceso a la justicia a la ciudadanía.

El 29 de enero de 2024 entró en vigor la Ley N°21.645 que busca la protección de maternidad, paternidad y su conciliación con la vida laboral.



A través del Acta N° 275-2024 que regula el teletrabajo la Corte Suprema hizo aplicable al Poder Judicial dicha normativa, reconociendo como uno de los regímenes del teletrabajo el de conciliación.



Estudio sobre la protección de la maternidad/paternidad al interior del Poder Judicial (2018).

“ CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN
PARA PROMOVER EL BUEN TRATO
Y LAS RELACIONES IGUALITARIAS ”

*EN EL PODER JUDICIAL
LA IGUALDAD ES
LA CAUSA
_QUE NOS UNE*



Paternidad

“ QUE SE RESPETE
MI TRABAJO
COMO PAPÁ ”

Debemos construir buenas prácticas que permitan fortalecer los espacios de trabajo de quienes tengan hijos e hijas, como la flexibilidad en las condiciones del trabajo y prevenir el acoso laboral.



Respeto a la identidad
de las personas en todas
sus expresiones

“ QUE TODAS LAS
IDENTIDADES RECIBAN
EL MISMO TRATO ”

La identidad personal y su expresión es un derecho humano y por tanto debemos respetar y aceptar cualquiera de sus manifestaciones: la identidad cultural, la identidad de género y cualquier expresión estética o política de la propia identidad.



Acceso a nuevas tecnologías

“ QUE LA TECNOLOGÍA
ESTÉ AL ALCANCE
DE TODAS
LAS PERSONAS ”

La tecnología cada vez tiene mayor presencia en los distintos aspectos de la vida y el Poder Judicial ha ido incorporándola a la par. Por eso buscamos valorar a las personas de esta institución que se están haciendo parte de estos cambios modernizadores, cualquiera sea su edad u otra característica.



Compatibilizar la vida
personal con la vida laboral

“ QUE NO SE ME
EXIJA MÁS POR
NO SER MADRE ”

Las personas somos seres integrales y por eso apuntamos a valorar la importancia de compatibilizar nuestra vida laboral con nuestra vida personal, independientemente del uso que le demos a nuestro tiempo libre: descanso, actividades recreativas, deportivas o artísticas, familiares u otras.

