



Organización
Internacional
del Trabajo

EMBARGO

No publicar antes de las 00:01 GMT
del martes 13 de mayo de 2014

La maternidad y la paternidad en el trabajo

La legislación y la práctica en el mundo

La lucha por la igualdad guarda estrecha relación con la lucha por la justicia social en el mundo del trabajo.

Guy Ryder, Director General de la OIT,
Día Internacional de la Mujer 2014

Reseña

La maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos. El bienestar infantil y la protección de la maternidad son preocupaciones principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919. En la actualidad, prácticamente todos los países han promulgado leyes sobre protección de la maternidad en el trabajo. La OIT cuenta con datos recientes sobre 185 países y territorios, de los que se infiere que el 34 por ciento de ellos cumple plenamente con los requisitos del Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y de la Recomendación que

lo acompaña, 2000 (núm. 191) en tres aspectos clave: conceden al menos 14 semanas de licencia, el monto de las correspondientes prestaciones no es inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer, y se financian mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos.

Pese a este avance, la amplia mayoría de las trabajadoras del mundo – alrededor de 830 millones – carece de suficiente protección de la maternidad. Casi el 80 por ciento son de África y Asia. La discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo. Incluso cuando la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema.

El presente informe de política se basa en *Maternity and paternity at work*¹, informe de la OIT sobre disposiciones legislativas de los países en relación con la protección de la maternidad así como la medida en que las leyes nacionales son conformes con el Convenio núm. 183 y el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Se trata de una

revisión de dos ediciones precedentes (2005 y 2010), en la que se comparan las leyes de 185 países y territorios, con las normas más recientes de la Organización. Se utilizan datos recogidos por la OIT desde 1994.

En este documento se exponen las principales conclusiones del informe acerca de las licencias de maternidad, de paternidad y parental, la protección de la salud en el trabajo, la protección del empleo y la no discriminación, y las disposiciones en torno a la lactancia y el cuidado infantil. Se esboza el marco de la OIT sobre la maternidad y la paternidad en la esfera laboral, y se concluye con recomendaciones sobre el diseño y la aplicación de las políticas.

Marco de la OIT y contexto

A lo largo de la historia, las preocupaciones de la OIT en relación con la protección de la maternidad han sido las mismas: preservar la salud de la madre y del recién nacido; habilitar a la mujer para que pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; prevenir el trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo; y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres. La OIT ha adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, 1952 y, el más reciente, en 2000, el Convenio sobre protección de la maternidad (núm. 183). Estos instrumentos estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las que acaban de dar a luz; entre otras cosas, se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después del mismo, del derecho a una licencia de maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y de un derecho garantizado a reincorporarse al trabajo tras la licencia de maternidad.

Sesenta y seis países han suscrito al menos uno de los tres Convenios de protección de la maternidad; la influencia de las normas de la OIT, empero, trasciende considerablemente la cuestión de las ratificaciones². Hoy, no solo casi todos los países cuentan con leyes de protección de la maternidad, sino que muchos otros cuentan con medidas de apoyo a los trabajadores con

responsabilidades familiares, incluidos los padres. Todo esto sucede en el contexto de acontecimientos sociales más amplios, como el aumento del trabajo femenino remunerado; el incremento del trabajo atípico (a tiempo parcial, temporal u ocasional); el envejecimiento de la población y los cambios del modelo familiar. En algunos países, la crisis económica mundial ha agudizado desigualdades de género ya existentes, y ha puesto de manifiesto la necesidad de reconfigurar tanto el trabajo masculino como el femenino³.

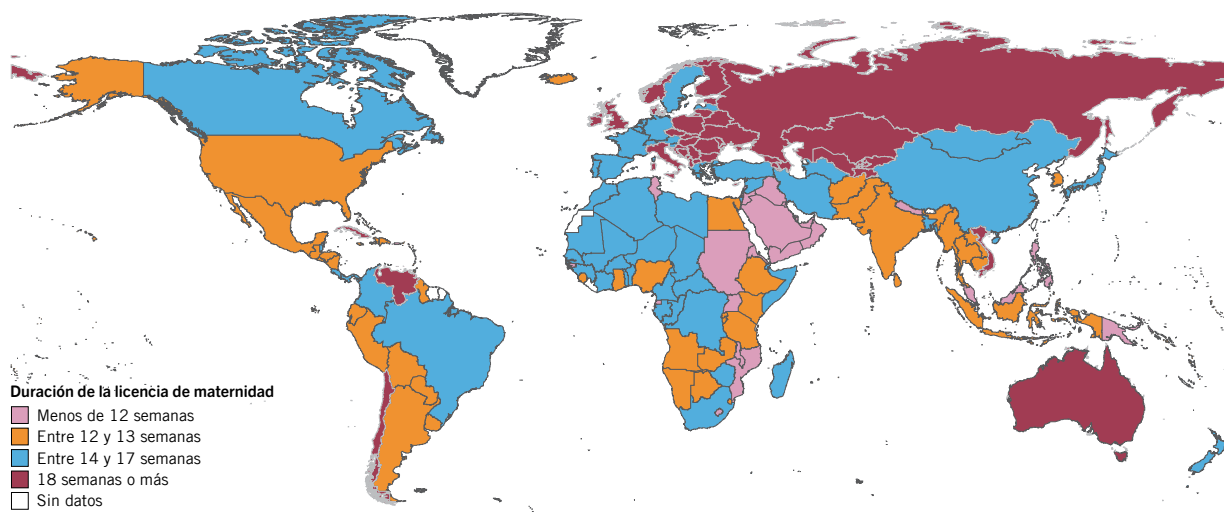
Licencia de maternidad

ELEMENTOS FUNDAMENTALES

- Ha ocurrido un cambio mundial paulatino hacia periodos de licencia de maternidad acordes o superiores a la norma de la OIT de 14 semanas; la mayoría de los países ahora prevén la duración de la licencia de conformidad con el Convenio núm. 183. Desde 1994, ningún país ha reducido la duración de la licencia de maternidad.
- Solo tres⁴ de los 185 países y territorios estudiados no prevén prestaciones pecuniarias obligatorias durante la licencia de maternidad. Más de 100 países ahora financian las prestaciones mediante la seguridad social, reduciendo así la responsabilidad del empleador. Sin embargo, el estudio indica que en más de la mitad de ellos, las prestaciones son insuficientes desde el punto de vista financiero y de la duración de las mismas.
- Para las aproximadamente 830 millones de trabajadoras que en la práctica carecen de cobertura suficiente, sobre todo las de países en desarrollo, es crucial que se amplíe la cobertura en la legislación y la práctica.

Duración de la licencia: un cambio gradual positivo

La norma más reciente de la OIT sobre la duración de la licencia de maternidad⁵ exige un periodo de 14 semanas como mínimo, un incremento con respecto a las 12 semanas previstas en los Convenios anteriores. En la Recomendación núm. 191 se anima a los Estados Miembros de la OIT a extender esa licencia «a 18 semanas por lo menos»⁶.

Mapa 1. Duración legal de la licencia de maternidad, 2013 (185 países y territorios)

Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo. Ahora bien, unos periodos muy prolongados de licencia o licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales.

Entre los 185 países y territorios estudiados:

- el 53 por ciento (98 países) cumple con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo;
- 42 países cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas;
- 60 países conceden una licencia de entre 12 y 13 semanas, inferior a la duración prevista en el Convenio núm. 183, pero en consonancia con los Convenios anteriores;
- solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas.

Las duraciones obligatorias promedio más prolongadas de la licencia de maternidad se registran en Europa Oriental y Asia Central (casi 27 semanas), y en las

Economías Desarrolladas (21 semanas). La media regional más breve tiene lugar en Oriente Medio (9,2 semanas).

Los datos sobre las tendencias⁷ desde 1994 hasta 2013 indican que ningún país ha reducido la duración obligatoria de la licencia de maternidad. En 1994, el 38 por ciento de los países concedía al menos 14 semanas. De este mismo conjunto de países, en 2013, el porcentaje que lo hacía era del 51 por ciento.

Prestaciones pecuniarias: diversidad de situaciones

Para estar conforme con el Convenio núm. 183, la prestación pecuniaria pagada durante la licencia de maternidad debe ser una cuantía equivalente al menos a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer – o una cantidad comparable si se utilizan otros métodos para determinar las prestaciones en efectivo – y prolongarse como mínimo durante 14 semanas. El principio rector general es que la cuantía de las prestaciones debe establecerse en un nivel «que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado»⁸.

Los países utilizan diversos métodos para fijar el nivel de las prestaciones pecuniarias por maternidad. Hay quienes pagan la prestación durante toda la duración de la licencia; algunos reducen el nivel de las prestaciones

durante la licencia; otros conceden la remuneración obligatoria solo a algunas categorías de trabajadoras. A partir de un subconjunto de 167 países comparables, el informe concluye que:

- el 45 por ciento (74 países) concede prestaciones pecuniarias equivalentes al menos a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer durante mínimo 14 semanas – un incremento general del 3 por ciento desde la última revisión de la OIT en 2010⁹;
- 61 países conceden una cuantía equivalente al 100 por ciento de las ganancias anteriores durante 14 semanas por lo menos;
- en 93 países (alrededor del 55 por ciento) la licencia de maternidad no es remunerada, o se paga una cuantía inferior a dos tercios de las ganancias anteriores o se paga durante un periodo inferior a las 14 semanas.

Las fuentes de financiación más comunes de las prestaciones pecuniarias por maternidad son: un seguro social vinculado al empleo (régimen contributivo); el empleador, mediante el pago directo de dichas prestaciones (sistema denominado «responsabilidad del empleador»); o una combinación de las dos¹⁰. De los 185 países y territorios estudiados:

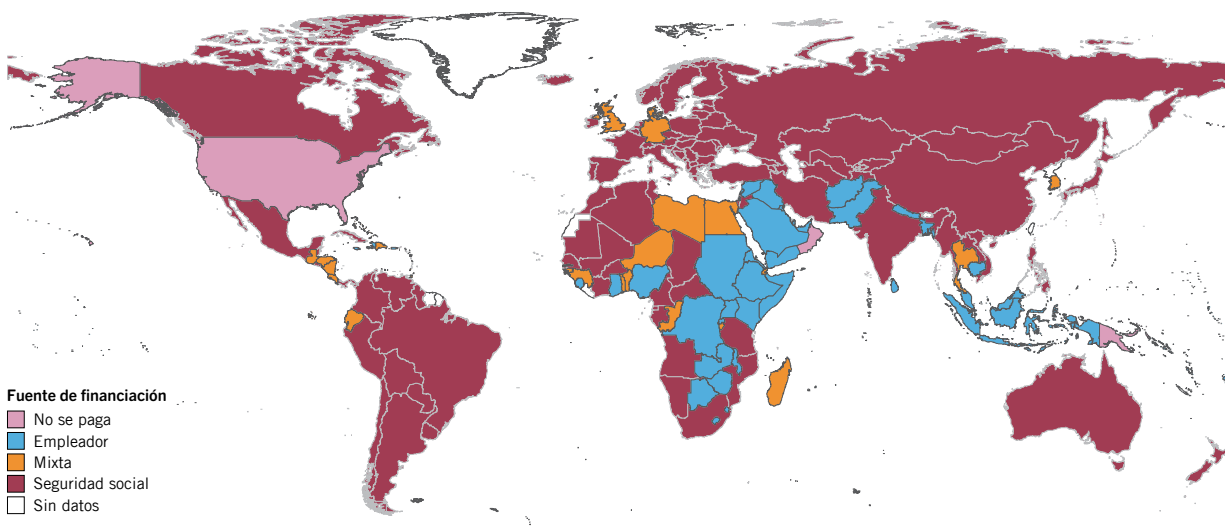
- el 58 por ciento (107 países) concede las prestaciones pecuniarias por maternidad mediante sistemas de seguridad social nacional;

- en el 24 por ciento (45 países), el pago de las prestaciones corre exclusivamente por cuenta del empleador;
- en el 16 por ciento (30 países), el costo de estas prestaciones se reparte entre el empleador y el sistema de seguridad social;
- en tres países (2 por ciento) no se pagan las prestaciones.

En los países de Europa Oriental y Asia Central, al igual que en el 88 por ciento de las Economías Desarrolladas, quien asume toda la responsabilidad financiera es el sistema de seguridad social. El sistema de responsabilidad del empleador es más común en África, Asia y Oriente Medio, donde se encuentran los desafíos más importantes para establecer ramas de maternidad en los sistemas de seguridad social (mapa 2).

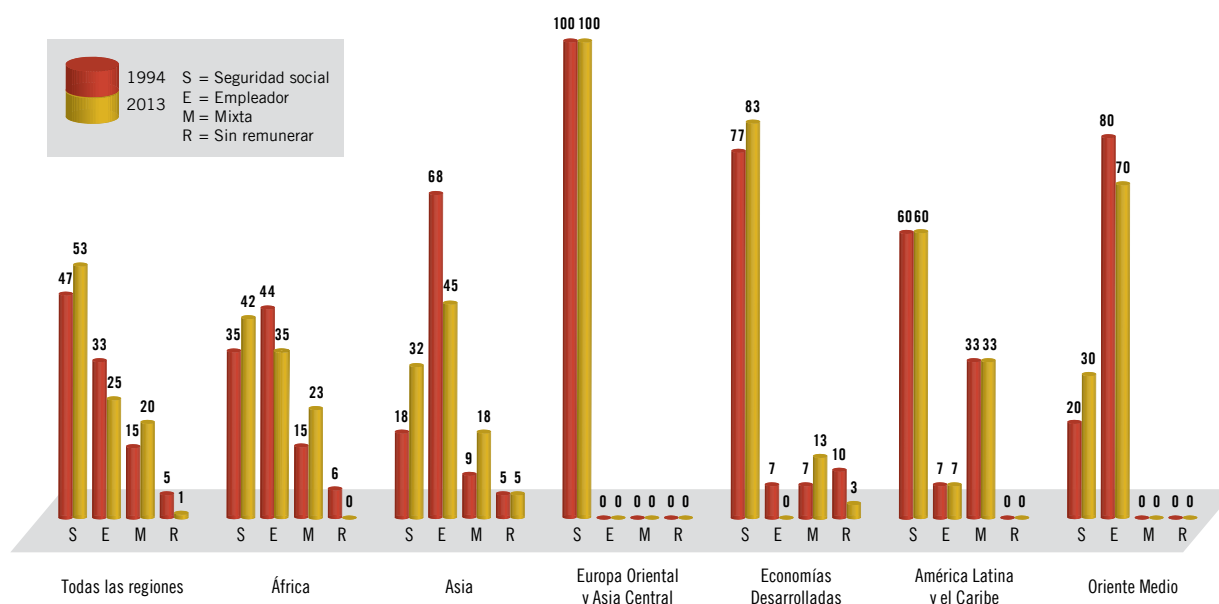
Los estudios revelan que el sistema de responsabilidad del empleador atenta contra los intereses de las trabajadoras: al recaer la carga financiera sobre los empleadores, surge la posibilidad de discriminación contra la mujer¹¹. Los empleadores tal vez sean reticentes a contratar, retener o promover a las mujeres embarazadas o a las mujeres con responsabilidades familiares, o quizá encuentren razones para despedir a las trabajadoras embarazadas para evadir los costos de la sustitución salarial durante la licencia de maternidad, u otros costos (posibles o reales) vinculados a su reemplazo. En

Mapa 2. Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por maternidad, 2013
(185 países y territorios)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

Figura 1. Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por maternidad, 1994 y 2013 (144 países) (%)



Fuente: *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994); Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

muchos casos, esto sencillamente se traduce en la no contratación de mujeres en edad de ser madres. Esto es a pesar de la justificación económica real de las medidas de conciliación entre la vida laboral y la familiar, que han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral, y que son positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables¹².

Pese a que en algunas regiones rige el sistema de responsabilidad del empleador, los datos sobre las tendencias indican que, desde 1994, este método va desapareciendo paulatinamente para dar lugar a sistemas colectivos en los que la financiación de las prestaciones de maternidad corre por cuenta exclusiva de un seguro social o del Estado, o de modo conjunto con los empleadores. El porcentaje de países en los que las prestaciones se financian mediante un sistema de responsabilidad del empleador cayó del 33 al 25 por ciento, mientras que el de los que conceden la licencia sin remuneración cayó del 5 al uno por ciento (figura 1).

La asistencia técnica de la OIT tiene como prioridad ayudar a los Estados Miembros a pasar gradualmente del sistema de responsabilidad del empleador al de seguridad social. Entre las actividades encaminadas

en tal sentido se incluyen: la sensibilización basada en la investigación sobre las ventajas de la protección de la maternidad y sobre la necesidad de crear un espacio fiscal para financiarla; la especialización técnica en la revisión y formulación de leyes; y la elaboración de estudios de viabilidad financieros y actuariales. Por ejemplo, Ghana, Lesoto, Mozambique, Ruanda, Sri Lanka, el territorio palestino ocupado y Zambia reciben este tipo de asistencia. La actuación política debe dar prioridad a la búsqueda de otras vías para fomentar este cambio.

Alcance de la cobertura en la legislación y en la práctica: importancia crucial de la ampliación

Es preciso distinguir entre cuántas trabajadoras tienen el derecho legal a la protección de la maternidad, y cuántas la aprovechan en la práctica. Dependiendo de la forma en que las leyes se aplican y se hacen cumplir, surge una disparidad entre estos dos aspectos. Brechas en la cobertura guardan relación con el desconocimiento de las mujeres sobre sus derechos y las prestaciones de que gozan por ley; la limitada capacidad

contributiva; los retos de los sistemas de seguridad social; la aplicación inadecuada; las prácticas discriminatorias; la informalidad y la exclusión social.

De las estimaciones de la OIT sobre la cantidad de mujeres que gozan de cobertura se infiere que el 40,6 por ciento de las que tienen empleo están sujetas al derecho legal a la licencia de maternidad. No obstante, solo el 34,4 por ciento del total tiene derecho a prestaciones pecuniarias con base obligatoria durante la licencia de maternidad. En la práctica, una amplia mayoría de trabajadoras sigue sin gozar de suficiente protección contra la pérdida de ingresos durante la maternidad.

Las diferencias entre regiones son impactantes (mapa 3).

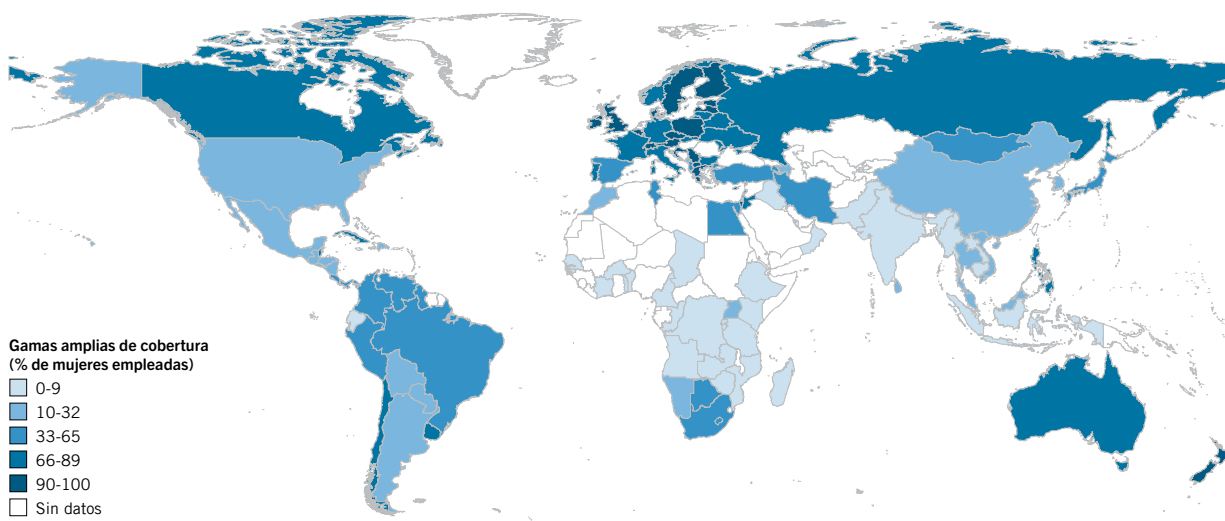
- Casi el 80 por ciento de los 830 millones de trabajadoras carentes de protección están en África y Asia. Se trata de las regiones con mayor prevalencia del sistema de responsabilidad del empleador y de trabajo informal, y donde los índices de mortalidad materna y mortalidad infantil siguen siendo muy elevados.
- Solo unos 330 millones de mujeres (el 28,4 por ciento de las que tienen empleo en el mundo) gozan efectivamente de protección; es decir que en caso de dar a luz percibirían prestaciones monetarias.
- De este porcentaje, el 38 por ciento son de Economías Desarrolladas, frente a menos del 10 por ciento de África y Asia.

- En solo 21 países –sobre todo de Europa– más del 90 por ciento de las mujeres empleadas tendría derecho a percibir alguna forma de apoyo a los ingresos por tener un/a hijo/a.

Muchos países especifican las categorías de trabajadoras no cubiertas por la licencia de maternidad remunerada. En términos generales, son las siguientes: trabajadoras autónomas (en particular, cuentapropistas y trabajadoras familiares); trabajadoras domésticas (la OIT calcula que 15,6 millones de trabajadoras domésticas carecen del derecho legal a protección de la maternidad); trabajadoras agrícolas; mujeres que realizan un trabajo atípico (a tiempo parcial, temporario o eventual); mujeres de pequeñas y medianas empresas (PYME) y trabajadoras migrantes.

En al menos 27 países hay una exclusión legal explícita de las trabajadoras agrícolas. Según una encuesta de la OIT realizada en dos zonas rurales del Senegal, el 26 por ciento de las agricultoras trabaja hasta el día del parto, práctica también usual en países asiáticos, como el Nepal. La exclusión de las mujeres que tienen un empleo atípico no es privativa de los países en desarrollo. En Japón, la ley permite la exclusión de las trabajadoras a tiempo parcial de la cobertura de las prestaciones de maternidad concedidas por la seguridad social, y lo propio ocurre con las trabajadoras ocasionales en Canadá.

Mapa 3. Porcentaje de trabajadoras cotizantes a un sistema de prestaciones pecuniarias por maternidad, o que gozan de protección por pérdida de ingresos durante la maternidad, 2010 (117 países)



Fuente: estimaciones de la OIT, sobre la base de datos de fuentes oficiales.

Ha habido cambios positivos. En un número cada vez mayor de países, la legislación ofrece protección a las categorías de trabajadoras no protegidas ya citadas, de conformidad con lo establecido en los Convenios de la OIT. Por ejemplo, en al menos 54 países, las trabajadoras domésticas gozan de la protección de leyes relativas a la licencia de maternidad, en las mismas condiciones que las demás trabajadoras, de conformidad con el Artículo 14 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Desde 2010, en Brasil, toda micro emprendedora puede registrarse para ganar acceso a la atención médica, a la licencia de maternidad remunerada y a otras prestaciones, mediante una única cotización a la seguridad social. Se estima que esta medida permite la formalización de una cifra estimada en tres millones de trabajadoras.

Ahora bien, habida cuenta del número sustancial de mujeres en el empleo informal o atípico, la falta de acceso a la protección de la maternidad sigue siendo sumamente preocupante. La OIT considera que el acceso a la seguridad social es un derecho humano fundamental y una responsabilidad pública. Es imperativo que se pongan en marcha iniciativas para ampliar su alcance y mejorar el acceso a la protección social de la salud. Las investigaciones de la OIT indican que adoptar un conjunto mínimo de prestaciones de la seguridad social no solo es asequible y viable, incluso en los países más pobres, sino que además propicia el desarrollo económico y social. También hay diversas opciones para ampliar el espacio fiscal e incorporar las prestaciones por maternidad como parte de estrategias más amplias destinadas a hacer extensiva la seguridad social a todas las personas.

Licencia de paternidad y licencia parental

ELEMENTOS FUNDAMENTALES

- Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento.
- En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones.
- Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.

Licencia de paternidad: hacia una mayor participación de los padres

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as¹³. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la

vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen¹⁴.

La concesión de una licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África y Europa Oriental, y Asia Central. La duración de la licencia de paternidad varía, pero solo cinco países (Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal) ofrecen periodos de licencia que superan las dos semanas. En casi todos los países que la conceden, el padre tienen la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho. Esta licencia solo es obligatoria en Chile, Italia y Portugal.

En 1994, en 40 de los 141 países sobre los que la OIT disponía de información había disposiciones en relación con la licencia de paternidad. En 2013, del total de países sobre los que se disponía de información (167), 78 contaban con leyes relativas a esta licencia. Las regiones donde se registró el mayor aumento en la concesión de la licencia desde 1994 son Europa Oriental y Asia Central, las Economías Desarrolladas y América Latina y el Caribe (figura 2).

La licencia de paternidad es remunerada en 70 (el 89 por ciento) de los 78 países en donde hay derecho a ella. De dicho porcentaje:

- 45 países (el 57 por ciento), 24 de los cuales son de África, se caracterizan por el predominio del sistema de responsabilidad del empleador;

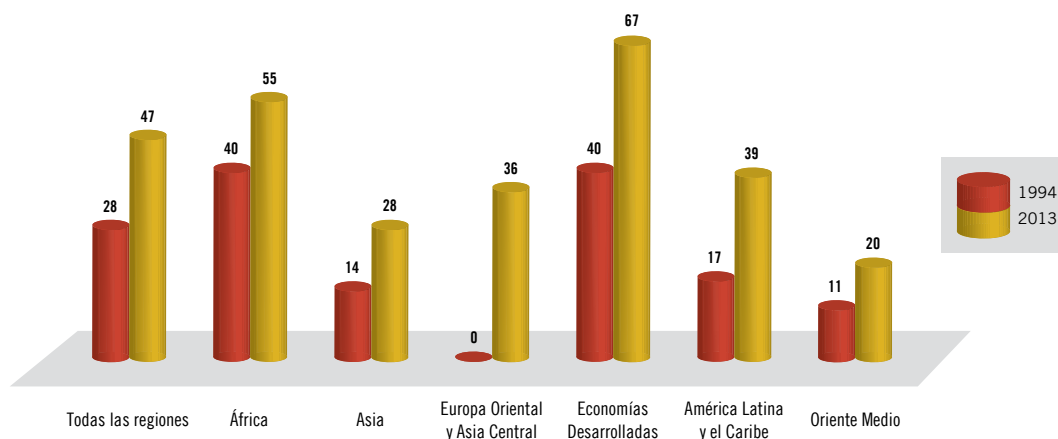
- solo 22 países (el 28 por ciento), sobre todo Economías Desarrolladas (15 de 24 países), cuentan con un sistema de seguridad social;
- tres países cuentan con un sistema mixto.

Al igual que en el caso de la licencia de maternidad, la puesta en común de riesgos mediante el seguro social o los fondos públicos puede ayudar a mitigar la posible discriminación o la situación de desventaja laboral de los hombres con responsabilidades familiares, y puede propiciar un aumento del índice de utilización de la licencia por parte de los padres. El hecho de consagrar en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad sería un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y propiciaría la igualdad de género.

Licencia parental: un equilibrio difícil

La licencia parental es un periodo de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar de un recién nacido o de un(a) hijo/a pequeño/a, por lo general, una vez agotada la licencia de maternidad o de paternidad. La Recomendación núm. 191 (que acompaña al Convenio núm. 183) y la Recomendación núm. 165 (que acompaña al Convenio núm. 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Ambos instrumentos dejan a criterio de los países la determinación de la duración, la remuneración y demás aspectos pertinentes.

Figura 2. Normativa nacional en materia de licencia de paternidad, 1994 (141 países) y 2013 (167 países) (%)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés); *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994).

Los sistemas de licencia parental varían considerablemente en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad del/de la hijo/a que atender, y transferibilidad entre los progenitores. En términos generales, la licencia parental es más prolongada que la de maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. En varios países, los convenios de negociación colectiva sustituyen o amplían lo dispuesto por ley en relación con las políticas de licencia para los padres.

La legislación de 66 de los 169 países sobre los que se disponía de información incluye disposiciones relativas a la licencia parental, sobre todo en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central. Del desglose por regiones se desprende que:

- casi todas las Economías Desarrolladas (35 de 36) ofrecen un periodo de licencia parental¹⁵;
- todos los 16 países de Europa Oriental y Asia Central ofrecen un periodo de licencia parental;

- en África, solo Burkina Faso, Chad, Egipto, Guinea y Marruecos ofrecen un tipo de licencia parental de larga duración; en todos los casos, sin remunerar;
- en Oriente Medio: Bahréin, Iraq, Jordania, Kuwait y la República Árabe Siria ofrecen una licencia parental no remunerada, solo a la madre;
- solo tres de los 25 países de Asia estudiados (Filipinas, Mongolia y República de Corea) prevén la licencia parental;
- de los 31 países de América Latina y el Caribe estudiados, solo Chile y Cuba prevén la licencia parental.

La licencia parental es remunerada en más de la mitad de los países en los que se concede (36 de 66), todos los cuales son Economías Desarrolladas, o pertenecen a Europa Oriental y Asia Central, excepto Chile y Cuba. Solo 18 de ellos ofrece prestaciones pecuniarias equivalentes a dos tercios o más de las ganancias anteriores de

Recuadro 1. Incidencia de la crisis económica en el derecho a la licencia

Es posible que, contrariamente a lo que se preveía, la crisis económica mundial iniciada en 2008 diera lugar a cambios positivos, y no solo a recortes del gasto público para políticas de conciliación laboral y familiar. En algunas de las Economías Desarrolladas más perjudicadas por la crisis se recortaron las ayudas a la familia, o se aplazaron reformas previstas, como parte de las medidas de consolidación fiscal. En respuesta directa a la crisis, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania y Rumania redujeron la duración de las licencias o el nivel de las prestaciones; en algunos casos, aunque no en todos, provisionalmente¹.

Con todo, muchos países aumentaron la ayuda a las familias en este periodo. Entre las medidas que se adoptaron cabe citar las referentes al acceso a la educación en la primera infancia, créditos fiscales, e incrementos de la duración, el alcance y los niveles de las prestaciones correspondientes a la licencia de maternidad o parental. Alemania, Australia, Eslovaquia, Francia y Polonia se cuentan entre los países que adoptaron este tipo de medidas. China amplió la licencia de maternidad de 90 a 98 días en 2011, y Chile incrementó la licencia parental postnatal de las mujeres de 18 a 30 semanas

(e introdujo la posibilidad de transferir una parte de la licencia al padre). En el marco de un programa de medidas para ayudar a las familias, El Salvador aumentó la compensación de los ingresos, del 75 al 100 por ciento durante las 12 semanas de licencia de maternidad, a las trabajadoras inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esta medida tuvo un efecto contra cíclico, pues se atajaba el deterioro de las condiciones de vida de estas mujeres y sus familias, al tiempo que se prestaba apoyo al trabajo de cuidado no remunerado².

Se introdujeron medidas positivas relativas a licencia de paternidad y licencia parental, destinadas a incrementar los índices de utilización por parte de los hombres. En 2013, Australia introdujo una licencia de paternidad remunerada (14 días). En Noruega, la duración de la cuota de licencia parental reservada a los padres aumentó de 12 a 14 semanas. Por una parte, estos planes destacan la tendencia a propiciar una mayor participación masculina en las responsabilidades familiares, y por la otra, se utilizan como alternativa para sortear la crisis económica aplicando medidas de conciliación laboral y familiar que promuevan la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo.

¹ A.H. Gauthier: *The impact of the economic crisis on family policies in the European Union* (Bruselas, Unión Europea, 2010).

² A. Espino: «Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic», in *Feminist Economics* (2013, Vol. 19, núm. 3), págs. 267-288.

la persona trabajadora, mientras que los países restantes ofrecen un nivel de ayuda inferior, como prestaciones de cuantía fija. Allí donde la licencia es remunerada, la financiación procede de los sistemas de seguridad social, o de la tributación general, en especial cuando el monto no guarda relación con los ingresos.

En general, las mujeres tienen más probabilidades de tomar, a continuación de la licencia de maternidad, la licencia parental, en particular cuando el derecho se comparte entre ambos progenitores. Esta tendencia puede mermar la situación de las mujeres en el mercado laboral y agravar las desigualdades de género en el lugar de trabajo y respecto de la distribución de las tareas del hogar. Se han adoptado diversas medidas para incentivar a los hombres a tomar la licencia parental, como la atribución del carácter individual, intransferible u obligatorio a la licencia, o la concesión de incentivos y una compensación adecuada durante la misma. Los índices elevados de utilización de la licencia guardan mucha relación con el nivel de compensación por la pérdida de ingresos mientras se está de licencia y con la disponibilidad de protección del empleo¹⁶. En general, los datos indican que, más que licencias prolongadas con compensaciones reducidas, quienes trabajan, personas de uno y otro sexo, prefieren una licencia mejor remunerada, y además modalidades de trabajo favorables a la familia, y servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, que contemplen sus necesidades y las de sus hijos/as¹⁷.

Otros componentes de protección de la maternidad

ELEMENTOS FUNDAMENTALES

- A excepción de 20 de los 165 países sobre los que se disponía de información, los demás contaban con prohibiciones explícitas de la discriminación durante el embarazo, la licencia y/o el periodo adicional prescrito¹⁸. Sin embargo, por diversas fuentes se sabe que en el mundo persiste la discriminación por causa de la maternidad.
- Más de dos terceras partes de los países prevén medidas legales sobre el trabajo peligroso o insalubre para las embarazadas o las madres lactantes. La mayoría prevén medidas de protección como alternativa al trabajo peligroso.
- Al menos el 75 por ciento de los países sobre los que se disponía de información contaba con leyes relativas a las interrupciones para la lactancia. En todas las regiones, las tendencias coincidían, si bien en el 24 por ciento de los países sigue sin haber leyes en la materia.

Protección del empleo y no discriminación: los retos continúan

Las normas internacionales de la OIT sobre protección de la maternidad prevén la protección del empleo de la mujer durante la maternidad, la licencia de maternidad y un periodo posterior a la reincorporación al trabajo, así como medidas para lograr que la maternidad no sea causal de discriminación en el empleo. El Convenio núm. 183 señala que también puede haber discriminación en la contratación, y que ello perjudica a las mujeres que buscan empleo.

Resulta muy difícil determinar el alcance de los despidos y de la discriminación en el empleo por razón de la maternidad, y los estudios en la materia son limitados. Sin embargo, la información procedente de causas judiciales, órganos encargados de velar por la igualdad de oportunidades, sindicatos y otras fuentes indica que la discriminación es un problema constante en todo el mundo. Por ejemplo, un examen por países de la Unión Europea, reveló un nivel apreciable de discriminación por razón de maternidad en todos sus Estados Miembros, precisamente en una región en la que los países cuentan con legislación adecuada contra la discriminación. En España, Lituania y Rumania se

ha dado cuenta de tácticas de presión a trabajadoras embarazadas y madres recientes, como el acoso, para inducir las a renunciar. En Croacia, Grecia, Italia y Portugal se ha denunciado el uso de «renuncias en blanco», una carta de renuncia sin fecha, que las trabajadoras se ven forzadas a firmar al momento de la contratación, y que se utiliza para dejarlas sin trabajo en caso de embarazo, enfermedad de larga duración o responsabilidades familiares. Según se indica, algunas de estas tácticas se han intensificado desde que comenzó la crisis económica mundial¹⁹.

No obstante esto, 145 de los 165 países sobre los que se disponía de información cuentan con leyes que prohíben la discriminación por razón de maternidad. El Convenio núm. 183 estipula diversas medidas para reforzar esta protección contra la discriminación, y muchos países las aplican.

El derecho garantizado de reincorporarse al «mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad»²⁰ es un mecanismo esencial de protección. De los 146 países sobre los que se disponía de información, 64 ofrecen garantías legales para que la mujer se reincorpore al mismo puesto o a uno equivalente tras dicha licencia. Sin embargo, la mayoría (82 países) no garantiza el derecho de retorno al trabajo (figura 3).

El Convenio núm. 183 también prevé **protección durante un período posterior a la reincorporación**

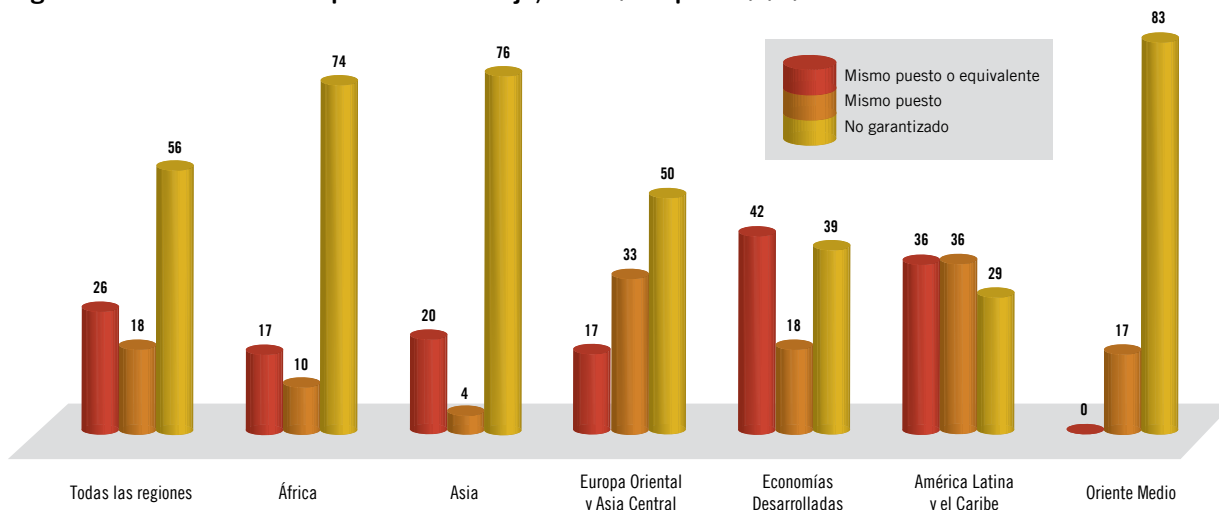
de la mujer al trabajo, pero la fijación de la duración de dicha protección queda al criterio de la legislación o reglamentación de cada país. Al menos 56 países la especifican, y en muchos casos la protección se prolonga bastante más allá de la finalización de la licencia de maternidad.

Otra medida de protección es **la carga de la prueba**. El Convenio núm. 183 estipula que «incumbirá al empleador»²¹ la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia. De los 144 países sobre los que se disponía de información, el 38 por ciento (54 países) cuenta con disposiciones legales que imponen la carga de la prueba a los empleadores. El 60 por ciento de los países (86) no especifica una carga de la prueba, mientras en los países restantes, dicha carga incumbe al trabajador.

La «**no discriminación en relación con la maternidad**» se refiere al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral – incluso en el acceso al empleo – debido a su sexo, o debido a circunstancias derivadas de su función reproductiva. El Convenio núm. 156 amplía la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares, hombres y mujeres²².

Países de todas las regiones han aprobado leyes que prohíben la discriminación basada en el sexo, pero varía la forma de especificar las causas de discriminación. De los 155 países sobre los que se disponía de información,

Figura 3. Derecho a reincorporarse al trabajo, 2013 (146 países) (%)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

114 contaban con leyes que prohíben la discriminación en el empleo (que suele comprender el acceso al empleo, la contratación, la promoción, los cambios de puestos, el despido, la jubilación y demás condiciones de empleo) por razones de «sexo» únicamente, o por razones de «sexo» como elemento añadido a otros vinculados con la maternidad o el embarazo. En 43 países se mencionaba explícitamente «la maternidad» o «el embarazo» como causas de discriminación prohibidas.

El Convenio núm. 183 específicamente **prohíbe exigir a una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo** al postularse para un empleo, aunque hay unas pocas excepciones relacionadas con riesgos laborales para la salud. No obstante, la prohibición explícita de dichas pruebas no parece haber tenido una amplia transposición en la legislación laboral. De los 141 países sobre los que se disponía de información, 47 han formulado disposiciones explícitas o implícitas en las que se prohíben las pruebas de detección del embarazo.

La OIT pide que en la legislación y en la práctica se prohíba expresamente exigir dichas pruebas. Insta a los formuladores de las políticas a diseñar políticas más claras sobre no discriminación, específicamente en relación con la función reproductiva de las mujeres y con los trabajadores con responsabilidades familiares.

Protección de la salud en el lugar de trabajo: prohibiciones generalizadas

Las normas de la OIT estipulan marcos amplios para lograr una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo²³. Un enfoque de la prevención y la protección atento a las cuestiones de género reconoce que promover lugares de trabajo seguros y saludables es de interés para las personas de uno y otro sexo. También se necesitan intervenciones específicas de género para las trabajadoras embarazadas y las lactantes.

Una medida importante como medio de protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes son las **disposiciones sobre el tiempo de trabajo**. Varios Estados Miembros de la OIT cuentan con disposiciones sobre el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el derecho de la trabajadora a ausentarse de su trabajo para consultas médicas durante el embarazo.

La Recomendación núm. 191 estipula que una mujer no debería estar obligada a realizar **trabajo nocturno**

si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado. De los 151 países sobre los que se disponía de datos:

- 49 no especifican en su legislación restricción o norma alguna sobre el trabajo nocturno²⁴;
- 20 no prohíben el trabajo nocturno, pero las embarazadas (y en ocasiones, todas las mujeres) no están obligadas a trabajar por la noche²⁵;
- 81 países²⁶ prohíben por ley el trabajo nocturno. En 30 de ellos hay una prohibición general del trabajo nocturno para todas las mujeres, en especial en África, Asia y Oriente Medio.

En la Recomendación núm. 191 no hay disposiciones sobre **las horas extraordinarias**, pero algunos países las prohíben a las mujeres embarazadas (por ejemplo, Bélgica, Chile, Guinea Ecuatorial, México). Otros estipulan que no se exija a las mujeres trabajar horas extraordinarias (por ejemplo, Cuba, Estonia y Japón). En ocasiones, la restricción se aplica a las madres lactantes, a las mujeres con hijos/as pequeños/as, o a casos en que esas horas implican un riesgo para la salud.

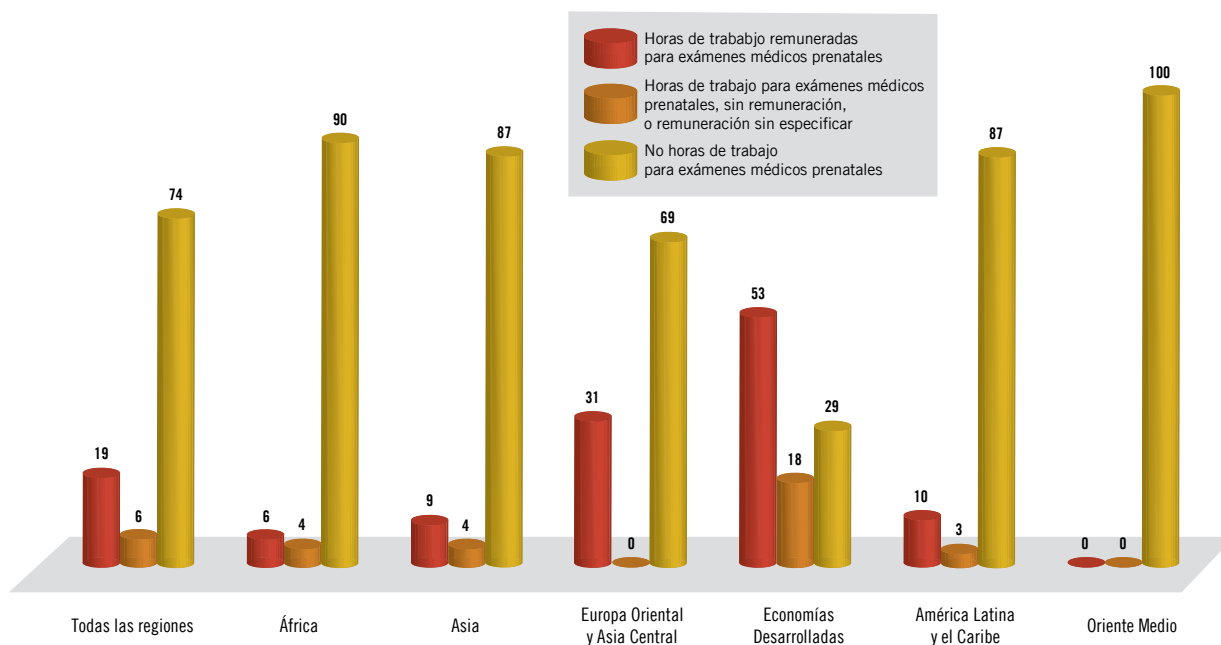
El **derecho a ausentarse del trabajo para la atención de la salud prenatal** es crucial para detectar y prevenir complicaciones en el embarazo y para que las embarazadas puedan conocer su estado serológico con respecto al VIH y puedan beneficiarse de prevención, tratamiento, orientación, atención y asistencia para reducir al mínimo el riesgo de transmisión al/a la hijo/a. Pese a que la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda cuatro visitas prenatales como mínimo, no hay un reconocimiento general de este derecho. En particular, no es habitual en África, Asia y América Latina, y en Oriente Medio no está previsto.

El lugar de trabajo puede ser clave para promover el acceso de las mujeres a los exámenes prenatales y en que se reconozca la importancia de la salud materna e infantil y la estabilidad económica de la familia. De los 156 países sobre los que se disponía de información:

- 116 países no prevén el derecho a la ausencia del trabajo para la atención de salud prenatal;
- 40 prevén este derecho y 30 especifican que dicho tiempo es remunerado (figura 4).

Un elemento importante de la protección de la salud en el trabajo son las **disposiciones sobre el trabajo peligroso** para las mujeres durante la maternidad.

Figura 4. Derecho a ausentarse del trabajo para exámenes médicos prenatales, 2013 (156 países)



Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

El Convenio núm. 183 establece el derecho de la mujer embarazada o lactante a no estar obligada a desempeñar un trabajo peligroso, insalubre o perjudicial para su salud o la de su hijo nacido o por nacer. La Recomendación núm. 191 promueve la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, en especial cuando las condiciones impongan un trabajo físico penoso, la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos, o exijan particularmente un sentido del equilibrio o que la mujer permanezca sentada o de pie durante períodos prolongados, o a la exposición a temperaturas extremas o a vibraciones.

En 111 de los 160 países sobre los que se disponía de información hay medidas obligatorias sobre los trabajos peligrosos o insalubres que afectan a las mujeres embarazadas o lactantes; 78 (el 49 por ciento) prevén prohibiciones explícitas contra este tipo de trabajo. Casi la mitad de ellos prohíbe a todas las mujeres trabajar en determinadas condiciones clasificadas como peligrosas. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) advierte a los países ratificantes contra las prohibiciones indiscriminadas sobre el trabajo

peligroso, el trabajo nocturno y las horas extraordinarias, pese a lo loable que puedan parecer en términos de preocupación por la salud. Tales prohibiciones son contrarias al principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y fomentan la discriminación de género en el trabajo. La CEACR estima que la maternidad requiere un trato diferencial para lograr una igualdad genuina, pero establece una distinción entre las medidas ceñidas a la protección de la maternidad, y las medidas de protección aplicables al empleo de la mujer, basadas en estereotipos de las habilidades profesionales femeninas y del rol de la mujer en la sociedad²⁷.

La Recomendación núm. 191 sugiere que, si se determina la existencia de un riesgo, deberían tomarse **medidas de protección**. Dichas medidas incluyen la eliminación del riesgo, la adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora, el traslado temporal a otro puesto más seguro cuando dicha adaptación no sea posible, o la concesión de una licencia temporal remunerada. De los 160 países sobre los que se disponía de información, 84 ofrecen algún tipo de alternativa al trabajo peligroso, y 76 no lo hacen.

La lactancia en el trabajo y el cuidado infantil: potencial inexplorado

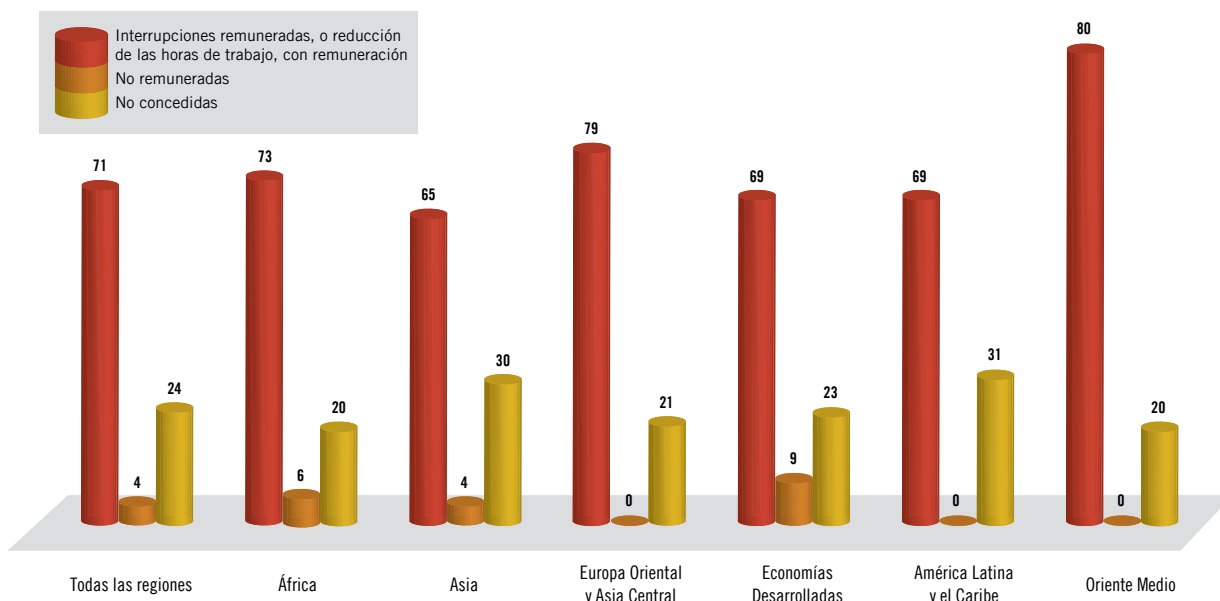
La lactancia materna contribuye a la salud de la madre y del/de la recién nacido/a. Después del parto, muchas mujeres se enfrentan a la posibilidad de la pérdida del empleo y de los ingresos, y no pueden permitirse interrumpir el trabajo para alimentar al/a la recién nacido/a. Si en el lugar de trabajo no hay ayuda para la lactancia, la actividad laboral y la lactancia son incompatibles. Las interrupciones para la lactancia²⁸ forman parte de las normas internacionales sobre protección de la maternidad desde 1919. El Convenio núm. 183 deja a criterio de los países determinar la duración y el número de interrupciones.

En todas las regiones, en esta etapa de la maternidad se presta apoyo mediante la legislación. De hecho, en el 75 por ciento de los países (al menos 121 de 160) se prevén interrupciones con o sin remuneración para las madres lactantes, o una reducción de la jornada laboral (figura 5). Sin embargo, 39 de los países estudiados (el 24 por ciento) carece de disposiciones en esta materia. Dos terceras partes de ellos (26) son de África, Asia y el Caribe.

La vigencia del derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia también es fundamental para que las mujeres puedan amamantar según sus preferencias, y de conformidad con las recomendaciones de la OMS – a saber, lactancia natural exclusiva durante los primeros seis meses de vida, y lactancia materna combinada con alimentos hasta los dos años o más. Casi dos terceras partes de los países (75) que cuentan con disposiciones al respecto permiten que la lactancia se prolongue entre seis y 23 meses. De ellos, 57 conceden un año como mínimo. Solo seis países conceden dos años para la lactancia natural (5 por ciento)²⁹.

La Recomendación núm. 191 sugiere la provisión de instalaciones higiénicas para la lactancia materna en el lugar de trabajo o cerca del mismo. Sin embargo, solo el 31 por ciento (50 de 159 países sobre los que se disponía de información) cuenta con leyes en la materia. En 29 de ellos, las disposiciones obligatorias sobre las instalaciones para la lactancia o el cuidado infantil solo se aplican si la empresa emplea a un número mínimo de mujeres. Esta alternativa es usual en África, Asia, América Latina y Oriente Medio³⁰. Este tipo de disposiciones es preocupante, pues se fomenta la no

Figura 5. Normativa nacional en materia de interrupciones para la lactancia, 2013 (160 países) (%)



Nota: Las cifras pueden no coincidir al 100 por ciento debido al redondeo.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre leyes relacionadas con las condiciones de trabajo, Protección de la Maternidad, 2013, www.ilo.org/travdatabase (en inglés).

contratación de mujeres y se promueve la idea de que solo ellas son responsables del cuidado infantil.

La Recomendación sobre la protección de la maternidad anterior, 1952 (núm. 95) sugiere que las instalaciones para la lactancia y el cuidado infantil durante la jornada sean financiados, o al menos subvencionados, con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio. En la práctica, sin embargo, las disposiciones nacionales por lo general atribuyen la totalidad del costo al empleador, otra medida que desincentiva la contratación de trabajadores con responsabilidades familiares. En 2013, la Argentina frenó dicha tendencia, y adoptó una ley que promueve la lactancia natural y estipula que todos los costos de aplicación, incluidos los de las instalaciones en el lugar de trabajo, se financiarán con cargo a fondos públicos.

Son tantas las ventajas de la lactancia materna para la salud, que si recibe respaldo en el trabajo y financiación suficiente, la situación redundará en total beneficio de las trabajadoras y de los empleadores. Se trata de una medida de bajo coste que puede arrojar resultados positivos considerables para las empresas y la sociedad (entre otras cosas, un mejor desempeño y compromiso profesional, índices inferiores de ausentismo, niveles más elevados de retención, preservación de las competencias), además de representar un gran ahorro a largo plazo para los sistemas de atención de salud. Hasta la fecha, estos beneficios para los empleadores siguen sin

analizarse. Hay datos que indican la persistencia de obstáculos a que la mujer siga amamantando una vez que se reincorpora al trabajo³¹.

Las iniciativas en el lugar de trabajo no bastan por sí solas para respaldar el retorno de la mujer al trabajo tras la licencia de maternidad: ha de haber políticas públicas específicamente encaminadas a mejorar la disponibilidad, la calidad y la asequibilidad de servicios de cuidado infantil y otras medidas de fomento de la conciliación entre el trabajo y la familia. Los datos disponibles revelan que dichos servicios juegan un papel decisivo, pues permiten que los padres, en especial las madres, se incorporen al trabajo remunerado tras el nacimiento³². Algunos países, entre ellos, Costa Rica, Etiopía, México y Sudáfrica, prestan ayuda con la conciliación del trabajo y la familia a las personas en situación de mayor vulnerabilidad, proporcionando servicios públicos para el cuidado infantil. Sin embargo, en una tercera parte de los 140 países sobre los que se disponía de información no se dispone de leyes al respecto, ni hay subvenciones del Estado para financiar los costos de la atención infantil en edad preescolar³³. Cuando se dispone de programas, la cobertura es desigual. Incluso en los países de ingresos altos, la cantidad de niños/as de familias de bajos ingresos que aprovecha los servicios formales de cuidado infantil es inferior a la de los que proceden de entornos más acomodados³⁴.

CONCLUSIONES

Lo que funciona para la maternidad y la paternidad en el trabajo

En comparación con 1994, hay más países que conceden licencias de maternidad y de paternidad más prolongadas, y que dejan de exigir la financiación al empleador; que brindan más protección contra los peligros y la discriminación durante la maternidad, y que ofrecen más ayuda para la lactancia en el lugar de trabajo. Sin embargo, una amplia mayoría de las trabajadoras sigue sin contar con protección y sin gozar de una licencia de maternidad suficientemente remuneradas. Las que más ventajas tienen en este sentido son las mujeres de las Economías Desarrolladas, en especial las que tienen un empleo formal y típico; las que menos, son las de África y Asia. La licencia parental y de paternidad remuneradas, y las instalaciones adecuadas para la lactancia y el cuidado infantil no están a disposición o al alcance de la mayoría de los hombres y las mujeres, o son inadecuados.

Se insta a los gobiernos a dar prioridad a la creación y aplicación de marcos normativos incluyentes, que propicien políticas exhaustivas de conciliación de la vida laboral y familiar, con suficiente espacio fiscal. Ello supone promover el diálogo social sobre la temática y la negociación colectiva para ayudar a los trabajadores de uno y otro sexo. De conformidad con los Convenios de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una función clave que desempeñar: diseñar y aplicar medidas de protección de la maternidad y de conciliación del trabajo y la familia.

Los siguientes elementos pueden ser de utilidad para diseñar y aplicar las políticas:

Adoptar y aplicar leyes y políticas incluyentes, para lograr la protección efectiva

Un primer paso es evaluar las brechas en los marcos vigentes, para luego dar carácter universal a las medidas sobre el alcance de la protección de la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, en particular el cuidado infantil, y hacer incluyentes los criterios de elegibilidad. Se ha de reforzar la aplicación y mejorar la recolección de datos, para poder valorar efectivamente la cobertura, el avance y los resultados de las políticas.

Prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares

Requiere un sistema judicial confiable, accesible y eficaz, dotado de suficiente personal y de servicios capacitados de inspección del trabajo. También se insta a los gobiernos a establecer marcos adecuados contra la discriminación, que cuenten con el apoyo de órganos encargados de la igualdad de oportunidades, y, en los casos de despido, puedan aplicar el principio de la inversión de la carga de la prueba, es decir, atribuir la carga de la prueba al empleador.

Diseñar políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar, para lograr la igualdad de género sustantiva

Si la igualdad de género es un objetivo explícito, estas políticas entrañan un gran potencial transformador en la esfera del género. Se debe mantener y aumentar el nivel de gasto público en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar – en especial, en servicios de cuidado de personas dependientes – pues constituyen estabilizadores sociales, crean puestos de trabajo en el sector de asistencia social y promueven oportunidades para que la mujer acceda a un trabajo de calidad. Además, se podrían diseñar campañas para combatir los estereotipos predominantes que refuerzan la idea de que «el cuidado no es tarea de hombres», para promover su involucramiento creciente en las tareas de cuidado de personas dependientes.

Abordar la maternidad, la paternidad y el cuidado como responsabilidades colectivas

La puesta en común de riesgos mediante el seguro social o los fondos públicos para financiar prestaciones durante la licencia y los servicios de cuidado de personas dependientes promueve la no discriminación en el trabajo, y evita que los empleadores asuman el costo de la reproducción y del bienestar social. Para forjar una interacción productiva entre las debidas medidas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida

laboral y familiar, y que las empresas obtengan resultados, es de fundamental importancia contar con una regulación efectiva de la protección, cuyo costo para el empleador sea mínimo o nulo, y combinarla con incentivos públicos destinados en especial a las PYME.

Hacer de la maternidad y del trabajo de cuidado no remunerado unos componentes clave de los programas de protección social

Como parte de las garantías fundamentales de seguridad social que conforman los pisos de protección social nacionales, debe facilitarse el acceso a la salud materna esencial y a la seguridad de los ingresos en relación con la maternidad. La disponibilidad de servicios de cuidado de personas dependientes asequibles y de calidad, así como las transferencias en efectivo y los programas de garantía de empleo público que tengan en cuenta la dimensión de género pueden ayudar a reducir la pobreza y la desigualdad, así como a promover la igualdad de género en el trabajo y el hogar.

Promover la distribución equitativa de las responsabilidades familiares a lo interno de los hogares, entre hombres y mujeres

La interacción del padre con el recién nacido y los hijos pequeños influye positivamente en el desarrollo infantil. Entre las medidas destinadas a lograr un cambio de comportamiento que promueva la función

de cuidado del hombre e induzca a una mayor utilización de la licencia, cabe citar la concesión de horas de trabajo para acompañar a la mujer a las consultas médicas prenatales, el derecho individual obligatorio a la licencia por nacimiento de un(a) hijo/a, de duración suficiente y con prestaciones sujetas a los ingresos.

Crear una cultura favorable en el lugar de trabajo

La maternidad, la paternidad y las responsabilidades familiares deben pasar a ser un elemento normal de la dinámica empresarial. Para reducir las penalizaciones que entraña ser trabajador(a) y tener responsabilidades familiares cabría poner al alcance de todos los trabajadores opciones de conciliación de la vida laboral y personal, como el trabajo a tiempo parcial de calidad, o disposiciones en relación con el trabajo flexible, que favorezcan a todos los/las integrantes de la fuerza de trabajo.

Establecer una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben actuar con decisión para crear un entorno seguro y saludable para todos/as los/las trabajadores/as, y dar máxima prioridad a la prevención. Las medidas de protección específicas de género debieran limitarse a lo estrictamente necesario para proteger la maternidad, de conformidad con el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Notes

1. OIT: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Ginebra, 2014), disponible en: www.ilo.org/maternityprotection.
2. En enero de 2014, 28 países habían ratificado el Convenio núm. 183. Para consultar información actualizada sobre la situación de la ratificación de los Convenios de la OIT, véase NORMLEX, un sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>.
3. Organización de las Naciones Unidas: *Men in families and family policies in a changing world* (Nueva York, 2011); M. O'Brien: «Fitting fathers into work-family policies: International challenges in turbulent times», en *International Journal of Sociology and Social Policy* (2013, Vol. 33, N° 9/10), págs. 542–564; J. Ghosh: «Financial crises and their gendered employment impact. Emerging trends and past experiences», en R. Antonopoulos (ed.): *Gender perspectives and the gender impacts of the global economic crisis* (Routledge, 2014); OIT: *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Consejo de Administración GB.312/POL/4, 312.ª reunión (Ginebra, 2011).
4. Omán, Papua Nueva Guinea y los Estados Unidos de América prevén una licencia de maternidad obligatoria, pero no cuentan con disposiciones jurídicas generales relativas a prestaciones pecuniarias por maternidad.
5. Convenio núm. 183, artículo 4(1).
6. Recomendación núm. 191, párrafo 1(1).
7. Sobre la base de un subconjunto de 139 países sobre los que se disponía de información en 1994 y 2013. Véase OIT: *Conditions of work digest: Maternity and work*, Vol. 13 (Ginebra, OIT, 1994).
8. Convenio núm. 183, Artículo 6(2).
9. Del subconjunto de 167 países se han deducido varios países, pues la complejidad de sus sistemas de remuneración impedía evaluar el cumplimiento de lo previsto en el Convenio núm. 183. Véase el informe *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional* (Ginebra, OIT, 2010).
10. Con menos frecuencia, las prestaciones por maternidad se pagan con cargo a fondos públicos (régimen no contributivos), con los que se financian dichas prestaciones, de forma individual o junto con el seguro social o el empleador.
11. Hampel-Milagrosa, A.: *The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana* (Bonn, Instituto Alemán de Desarrollo, 2011).
12. S. Lewis et al.: *Maternity protection in SMEs: An international review* (Ginebra, OIT, de próxima aparición).
13. M. Huerta et al.: «Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries», en *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 140 (Publicaciones de la OCDE 2013).
14. Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la 98.ª reunión de la CIT, 2009 (Ginebra), párrafos 6 y 42.
15. Suiza es el único país que carece de disposiciones federales sobre la licencia parental.
16. D. Grimshaw y J. Rubery: *The Motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Ginebra, OIT, de próxima aparición).
17. L. Thornthwaite: *Work family balance: International research on employee preferences*, Documento de Trabajo N° 79 para la Conferencia «Working Time Today», Universidad de Sidney, 16 de agosto de 2002, pág. 20.
18. Los 20 países son: Afganistán, Argelia, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Brunei Darussalam, República Centroafricana, Comoras, Congo, Dinamarca, Dominica, Guinea-Bissau, Emiratos Árabes Unidos, Malí, México, Nepal, República Islámica del Irán, Santo Tomé y Príncipe, Trinidad y Tobago, Yemen y Zimbabue.
19. Fundación Madrina: *La crisis en España margina laboralmente cada hora a más de 9 mujeres madres trabajadoras*, Nota de Prensa (Madrid, 2010); S. Koukoulis-Spilitopoulos: «Greece Country Report» en *European Gender Equality Law Review* (2012, N° 2, págs. 79–85).
20. Convenio núm. 183, Artículo 8(2).
21. Convenio núm. 183, Artículo 8(1).
22. A enero de 2014, el Convenio núm. 156 ha sido ratificado por 43 Estados Miembros de la OIT. Además, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) constituyen las normas internacionales del trabajo fundamentales sobre igualdad y no discriminación, y han sido ratificados por 171 y 172 Estados Miembros respectivamente.
23. Entre los instrumentos clave de la OIT sobre seguridad salud y en el trabajo (SST), cabe citar: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002; el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
24. Por ejemplo, Barbados, Camboya, Canadá, Níger y Noruega.
25. China, Etiopía, Israel y Rusia.
26. Entre ellos, Austria, Guinea, Jordania, Kuwait, México, Namibia, Tailandia y Viet Nam.
27. Véase OIT: *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, 101.ª reunión de la CIT (Ginebra, 2012).
28. Las interrupciones para la lactancia se refieren tanto al acto de amamantar como a la extracción de leche materna, cuando el recién nacido no se encuentra en el lugar.
29. Argentina, Bahrein, Chile, Egipto, República Árabe Siria y República Islámica del Irán.
30. En Madagascar, por ejemplo, las empresas que emplean a más de 25 mujeres deben proporcionar una sala especial para la lactancia dentro de las instalaciones de la empresa o cerca de las mismas.
31. S. Lewis et al., *op. cit.*
32. Fondo Monetario Internacional (FMI): *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*, IMF Staff Discussion Note (Ginebra, 2013).
33. Banco Mundial: *Gender at work*. Complemento del Informe sobre el desarrollo mundial relativo al empleo (Washington, 2014).
34. W.V. Lancker: «Putting the Child-Centred Investment Strategy to the Test: Evidence for the EU27», en *European Journal of Social Security* (2013, Vol. 15, N° 1) págs. 4–27.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Organización Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/maternityprotection