

Proteger el futuro: Maternidad, paternidad y trabajo

La maternidad segura y la atención a la salud para mejorar la supervivencia materno infantil constituyen la base de la vida. También son elementos fundamentales del trabajo decente y de la productividad de las mujeres. En la base de los roles cruciales de las mujeres trabajadoras, ya sea que lo hagan participando de forma activa en el mercado de trabajo, o bien realizando el trabajo importante y no remunerado de la casa o alguna de las diversas formas de trabajo atípico o independiente, está la cuestión de equilibrar la maternidad y las responsabilidades familiares con los imperativos laborales.

Hoy en día, la maternidad segura sigue fuera del alcance de muchas mujeres. Lo mismo ocurre respecto de una infancia segura para sus hijos. A nivel mundial, se estima que cada minuto muere una mujer debido a complicaciones del embarazo o el parto. Por cada mujer que muere, unas 20 sufren lesiones o discapacidades graves.¹ Los bebés y niños pequeños que han perdido a su madre en el parto tienen diez veces más probabilidades de morir prematuramente que los demás niños en las mismas franjas de edad. En el mundo en desarrollo en su conjunto, el riesgo que una mujer sucumbe por causas relacionadas con la maternidad es de 1 entre 76, probabilidad que en los países industrializados es de 1 entre 8 000.² De hecho, la mortalidad materno infantil está concentrada en los países más pobres del mundo, principalmente en África subsahariana y Asia del Este. Las desigualdades y situaciones como luchas armadas, desastres naturales y el VIH/SIDA, impiden el progreso en esta materia. Mejorar el acceso a la planificación familiar, a los servicios de salud reproductiva, a matronas cualificadas y a una atención de salud de calidad son elementos fundamentales para cumplir los compromisos nacionales e internacionales encaminados a reducir la mortalidad materno infantil estipulados en los Objetivos de Desarrollo del Milenio 4 y 5.³

La protección de la maternidad es un aspecto central de las iniciativas destinadas a propugnar los derechos, la salud, y la seguridad económica de las mujeres y de sus familias en todas partes del mundo. La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la salud de la madre y de su recién nacido, y brindar una cierta seguridad en el empleo (prevención de los despidos y la discriminación, el derecho a reincorporarse al término de su licencia, y mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad).⁴



©OIT, Maillard J.

¹ FNUAP, 2005. *Maternal mortality*, Reproductive Health fact sheet (Nueva York).

² El riesgo de muerte materna refleja la probabilidad de quedarse embarazada y la probabilidad de muerte por una causa relacionada con la maternidad durante el periodo reproductivo de la mujer. Véase UNICEF: *Estado mundial de la infancia 2009: Salud materna y neonatal* (Nueva York, 2009), págs. 8-9.

³ ODM 4 tiene como meta de reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de niños menores de cinco años. ODM 5 consiste en reducir la tasa de la mortalidad materna en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, y lograr, para 2015, el acceso universal a la salud reproductiva.

⁴ OIT, 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión (Ginebra), página 54.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha considerado fundamental la protección de la maternidad de las trabajadoras ya desde su fundación en 1919, cuando los gobiernos, los empleadores y los sindicatos de los Estados Miembros adoptaron el primer Convenio sobre la protección de la maternidad. En el curso de su historia, los Estados Miembros de la OIT han ido adoptando tres Convenios en la materia (núm.3, 1919; núm.103, 1952, y núm.183, 2000). Estos instrumentos, junto con sus Recomendaciones conexas (núm.95, 1952, y núm.191, 2000) han ido ampliando de forma gradual el ámbito y las atribuciones laborales dimanantes de la protección de la maternidad, y han facilitado explicaciones pormenorizadas para orientar la política y la acción nacionales. La preocupación principal ha sido que la mujer llegara a combinar satisfactoriamente sus roles reproductivo y productivo, y que su rol reproductivo no la hiciera objeto de un trato desigual ante al empleo.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: TEMAS Y TENDENCIAS FUNDAMENTALES

Es importante reconocer las causas subyacentes de la falta de atención de salud para las madres y de la protección de la maternidad. El problema de fondo son las disparidades entre los sexos, que en muchos países influyen ampliamente en la situación sanitaria de la mujer y su empoderamiento económico. Las tradiciones patriarcales ancestrales y los roles de género vigentes basados en la superioridad masculina tienen un peso tremendo. Las niñas y las mujeres suelen carecer de derechos respecto de la tierra, la propiedad o las herencias, y tienen menos posibilidades de educación. Las niñas suelen tener un acceso limitado a la atención de salud y la nutrición, reduciendo así sus posibilidades de buena salud reproductiva. Debido a la baja jerarquía de las mujeres, las niñas llegan a contraer matrimonio a edades tempranísimas pese a que la mayoría de las legislaciones nacionales lo prohíbe.⁵ Dado su escaso acceso a los anticonceptivos y a los programas de planificación familiar, la sucesión de partos las someterá a prueba, y el riesgo de muerte tras varios embarazos es muy patente.⁶

Muchas mujeres carecen de acceso a un trabajo decente que les permita superar la pobreza o un trabajo en condiciones de seguridad; muchas quedan al margen de los sistemas de protección jurídica y social tradicionales que salvaguardan contra la vulnerabilidad y proporcionan acceso a la atención de salud. Muchas siguen siendo objeto de discriminación y despido por motivos relacionados con el embarazo y la maternidad, y muchas carecen de voz y representación para mejorar sus vidas. El ejercicio del derecho de la mujer a una maternidad sin riesgo exige avances en su derecho a un trabajo decente y al empoderamiento económico, así como en su derecho a oportunidades educativas y a la igualdad política y jurídica.⁷ La falta de acceso a un trabajo decente es una amenaza para la salud materna y la seguridad económica de las mujeres de todo el mundo.

Es clave asociar a los hombres en el área de la salud materna. A juzgar por algunos ejemplos positivos, si se ayuda a los hombres a comprender los riesgos que entraña el embarazo, mejoran las posibilidades de supervivencia de la mujer. En Uganda, instruir a los padres sobre los partos más seguros ayudó a disminuir los alumbramientos inseguros en el hogar. En la India, al integrar a los hombres en la atención materna, se logró aumentar el número de maridos que acompañan a la esposa al dispensario prenatal. Un estudio realizado en China reveló que cuando el marido comparte las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, hay más probabilidades de aligerar el caudal de trabajo de la mujer antes del parto. En Indonesia, y mediante la acción de la comunidad, se creó un servicio de transporte de emergencia para las parturientas.⁸

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183) amplía el ámbito de cobertura a todas las mujeres empleadas, incluidas las que realizan formas de trabajo atípico o trabajo dependiente). El Convenio da el marco que puede utilizarse para emprender acciones positivas de cara a la salud materna, la seguridad económica y la igualdad de género. El derecho de la madre a un período de descanso tras el parto es el eje de la protección de la maternidad, junto con medios suficientes para su propia manutención y la de su familia, y la garantía de reincorporarse al trabajo al terminar su licencia. La licencia de maternidad tiene por objeto salvaguardar la salud de la mujer y la criatura durante el período perinatal, habida cuenta de las exigencias psicológicas particulares asociadas al embarazo y el nacimiento. En el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm.3 (1919) y núm.103 (1952) se estipula un período de 12 semanas de licencia, y en el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm.183), 2000, se estipula un período de 14 semanas como mínimo; en la Recomendación núm.191 que lo acompaña, se aconseja prolongarlo a 18 semanas. En el mundo, 84 por ciento de los países prevé al menos 12 semanas de licencia de maternidad, y 48 por ciento, 14 semanas o más.⁹

En todos los Convenios de la OIT relativos a la protección de la maternidad y a la seguridad social y la atención médica, se reconoce la necesidad de prever prestaciones pecuniarias para el período de licencia de maternidad. De este modo, se procura reemplazar una parte de los ingresos no percibidos durante la interrupción de la actividad económica de la beneficiaria, al hacerse efectiva la licencia. Si no se cuenta con una sustitución de ingresos, la ausencia de la mujer durante la licencia y el incremento de los gastos debido al embarazo y el parto pueden plantear problemas económicos a muchas familias. La pobreza o las dificultades financieras pueden forzar a la madre a regresar al trabajo demasiado pronto, antes incluso de lo recomendable desde el punto de vista clínico. El 97 por ciento de los países se han adherido a este principio, a excepción de sólo cinco de 166 países: Australia, Estados Unidos, Lesotho, Papua Nueva Guinea y Swazilandia, donde la licencia de maternidad existe pero no hay leyes que regulen el pago.¹⁰ En muchos países, las prestaciones pecuniarias suelen no ser suficientes; sólo el 36 por ciento de los países cumplen lo

⁵ Lyn, T.E., 2008. *Death in Childbirth: A Health Scourge for Afghanistan*, Reuters, 30 de abril y Worth, R., 2008. *Tiny Voices Defy Child Marriage in Yemen*, www.NYTimes.com, 29 de junio.

⁶ Se cree que el espaciamiento entre partos reduce la mortalidad infantil en cerca del 20% en la India y del 10% en Nigera. FNUAP, *Life Cycle Approach*, véase www.unfpa.org/rh/lifecycle.htm.

⁷ En algunos países, las embarazadas llegan a necesitar permiso de los familiares de sexo masculino para procurarse cuidados, y hasta puede ocurrir que no se les permita. Si obtienen permiso, suelen plantearse condiciones, por ejemplo, que la atención sea prestada exclusivamente por agentes de salud de sexo femenino. Habida cuenta de que en estos mismos países también es posible que el acceso de las niñas a la educación sea limitado, la reserva de personal capacitado a partir del cual las prestadoras de salud podrán recibir formación también es escasa.

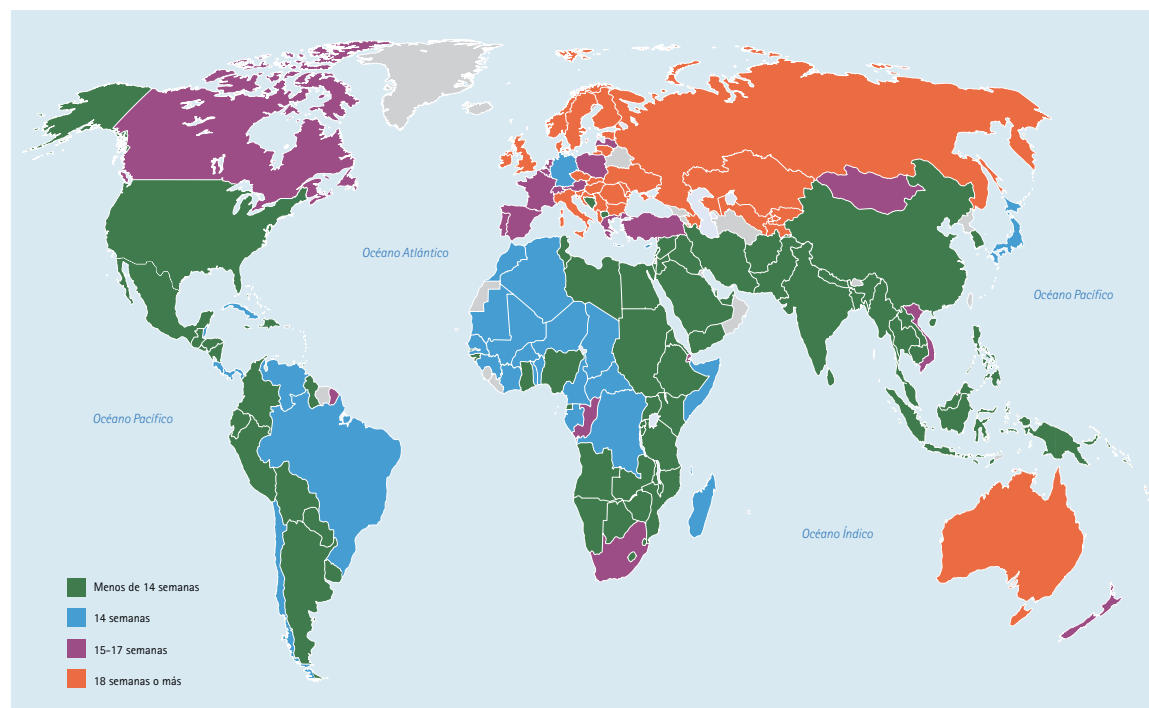
⁸ FNUAP, *Life Cycle Approach*, Op.cit.

⁹ Hein, C., 2005. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global* (OIT, Programa sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL), Ginebra) y OIT, 2008. *Working Conditions Laws 2006-2007* (TRAVAIL, Ginebra).

¹⁰ Oun, I. y Trujillo, G. P., 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (OIT, TRAVAIL, Ginebra), pag. 14. Las cifras se basan en un examen de la legislación de 166 países. Al imprimir este folleto, Australia estaba en el proceso de introducir la licencia de maternidad remunerada al nivel del salario mínimo durante 18 semanas, que entraría en vigor a partir de 2011.



DURACION DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD 2006-2007



establecido en el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm.183), 2000, esto es, que el monto equivalga a dos tercios de las ganancias anteriores de la trabajadora durante al menos 14 semanas.¹¹

A lo largo del tiempo, los países se han ido alejando de los mecanismos de financiación que responsabilizan a los empleadores de los costos de maternidad (algo que representa una carga adicional para éstos y puede provocar discriminación contra la mujer), y recurren en mayor medida al seguro social obligatorio o los fondos públicos, o a sistemas mixtos que reparten la responsabilidad entre los empleadores y los sistemas de seguridad social.¹² En la actualidad, en alrededor del 25 por ciento de los países los empleadores son responsables de ofrecer prestaciones directas en metálico, el 50 por ciento recurre al seguro social o a los fondos públicos, y el 20 por ciento cuenta con sistemas de financiación mixtos.¹³

PRESTACIONES DE MATERNIDAD EN JORDANIA

En 2007, la OIT realizó un estudio de viabilidad sobre la puesta en práctica de un régimen de prestaciones pecuniarias de maternidad en el Reino Hachemita de Jordania.¹⁴ El costo total de la licencia de maternidad, que corría a cargo de los empleadores, había dado lugar a actos de discriminación contra las trabajadoras, debido a que los primeros consideraban que contratar mujeres resultaba más caro que contratar hombres. El estudio tenía por objeto determinar si era posible establecer un régimen de protección de la maternidad equitativo y asequible para Jordania, que beneficiara tanto a las trabajadoras, como a los mercados de trabajo y la sociedad en su conjunto. Las conclusiones señalaron que la introducción de un régimen de prestaciones pecuniarias de maternidad en Jordania parecía viable y financieramente sostenible. En 2008, se presentó al Parlamento de Jordania una propuesta para la aprobación de tal régimen.

Para impedir que la maternidad se convierta en causa de discriminación contra la mujer en el empleo, es imprescindible garantizar que las embarazadas y las nuevas madres no perderán su puesto de trabajo por estar embarazadas, ausentarse con una licencia de maternidad o haber tenido un hijo. Al reincorporarse, las mujeres deberían tener derecho a ocupar el mismo cargo que tenían o uno equivalente. El embarazo y la licencia de maternidad no deberían entrañar consecuencias adversas para el empleo de las mujeres o para los derechos que les corresponden en virtud de su contrato de empleo, en particular, los relativos a la antigüedad (como la licencia anual pagada o las prestaciones de jubilación). La efectividad de las disposiciones nacionales en estos frentes varía. Por ejemplo, muy pocos países parecen incluir en la legislación laboral la prohibición explícita de solicitar la prueba del embarazo, según se prevé en el Convenio, mientras que muchos países parecen prestar algún tipo de protección contra el despido durante el embarazo o la licencia.¹⁵ Mucho más puede hacerse para mejorar la legislación sobre protección del empleo y no discriminación, y para impedir un trato injusto en la práctica.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid., pág. 26.

¹³ OIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y TRAVAIL, Ginebra).

¹⁴ OIT, 2007. *Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme* (Departamento de Seguridad Social SEC/SOC y la Oficina Regional para los Estados Arabes, Ginebra).

¹⁵ Öun, I. y Trujillo, G. P., 2005. Op. cit., págs. 49-57.

LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS HACEN USO DE LICENCIA A SUS PROPIAS EXPENSAS

Una encuesta en el lugar de trabajo llevada a cabo en Australia ha mostrado que las mujeres que hacen uso de la licencia de maternidad tienen menos posibilidades de ascender una vez que regresan al trabajo. De las funcionarias públicas que tomaron licencia de maternidad en 2000-2001, el 65 por ciento no había recibido ascensos hasta junio de 2007. En comparación, durante el mismo periodo, sólo el 42 por ciento de las mujeres sin hijos no habían sido ascendidas. Según el Sindicato de la Función Pública (CPSU), afiliado a la ISP (Internacional de Servicios Públicos), esas cifras se deben a una serie de factores como, por ejemplo, la ausencia de acuerdos sobre los horarios de trabajo flexibles, la predisposición a no ofrecer la posibilidad de trabajar a tiempo parcial en los escalones superiores, o la falta de programas adecuadamente financiados y de buena calidad para el cuidado de los niños. En Australia, el servicio público dispone de una de las normativas más favorables para la familia, que incluye una licencia remunerada de maternidad de 12 semanas y horarios de trabajo flexibles.

Fuente: Internacional de Servicios Públicos (ISP), www.world-psi.org.

El embarazo, el parto y el puerperio constituyen tres fases en la vida reproductiva de una mujer en las que existen riesgos específicos para la salud, susceptibles de necesitar medidas de protección especiales en el lugar de trabajo. Reconocer y abordar los peligros puede reducir en gran medida los riesgos específicos para la salud, mejorar la probabilidad de un resultado satisfactorio del embarazo y establecer una base para el desarrollo saludable de la criatura.¹⁶ En el Convenio núm.183 se pide la adopción de medidas para garantizar la protección de la salud de las embarazadas y las madres lactantes, y en la Recomendación núm.191 se ofrecen directrices más concretas. Varios países piden que se evalúen los riesgos que presenta el lugar de trabajo en relación con las tareas desempeñadas por las empleadas embarazadas o lactantes (por ej. Sudáfrica), sin embargo, algunos países siguen imponiendo la prohibición general de emplear a mujeres embarazadas, o sencillamente de emplear a mujeres para cubrir puestos clasificados como peligrosos en el Convenio citado anteriormente. Ahora bien, ello puede neutralizar los derechos conexos con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

El goce del derecho de la madre a seguir amamantando al recién nacido tras su reincorporación al trabajo entraña importantes beneficios para ella y el recién nacido. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva hasta la edad de seis meses a las madres que no son VIH positivas. Habida cuenta de que la licencia de maternidad por lo general termina antes de que la criatura haya cumplido los seis meses, es importante que las disposiciones que permiten seguir amamantando al niño tras la reincorporación al trabajo observen las recomendaciones internacionales relativas a la lactancia, pues revisten especial interés para la salud de la madre y del hijo. El Convenio núm.183 da derecho a la mujer a gozar de una o más pausas al día con goce de haberes, o a una reducción de la jornada laboral sin pérdida de ganancias, para amamantar. Al menos 92 países prevén este tipo de pausas.¹⁷

LICENCIA DE PATERNIDAD: APOYAR EL ROL DEL PADRE

La licencia de paternidad brinda una gran oportunidad al padre para cuidar del recién nacido y respaldar a la flamante madre con las muchas exigencias físicas y emocionales relacionadas con el parto y el cuidado de la criatura. La licencia de paternidad se está extendiendo cada día más, reflejando la evolución de las ideas sobre la paternidad así como la necesidad de que tanto los hombres como las mujeres puedan conciliar la vida laboral y la vida familiar. Tal vez estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista de género con respecto a la atención de salud y el trabajo no remunerado.



© OIT, Mirza A.

La duración y el pago de la licencia de paternidad varían considerablemente. Por ejemplo, en Túnez y Arabia Saudita los padres tienen derecho a un día de licencia de paternidad; en Argelia y Uruguay, a tres días, y en Islandia y Eslovenia, a tres meses.¹⁸ En varios países, no existe una licencia de paternidad específica, sin embargo, se prevé una licencia más general por un periodo breve de emergencia o una licencia por razones familiares a la que pueden acogerse los flamantes padres. Este es el caso, por ejemplo, de Camboya, en donde los padres pueden solicitar hasta 10 días de licencia especial por acontecimientos de índole familiar, o de las Bahamas, donde los padres pueden tomarse hasta una semana de licencia por razones familiares. Por lo general, la licencia de paternidad suele ser remunerada, ya sea por el empleador, el sistema de seguridad social o una combinación de ambos. En otros casos, esta opción no está prevista en la legislación nacional.¹⁹

Un ejemplo alentador de disposiciones conexas con la licencia de paternidad y quienes la solicitan es el de Francia, que en 2002 introdujo la licencia de paternidad de 14 días, los primeros tres, pagados plenamente por el empleador, y los once restantes, por la Seguridad Social, por valor de hasta un 80% del salario bruto. Las disposiciones han tenido un éxito notable: a 2004, casi dos tercios de los padres que reúnen los requisitos habían hecho uso de su derecho. En ese grupo se contaban asalariados, autónomos y agricultores.²⁰

¹⁶ Paul, J., 2004. *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work* (OIT, TRAVAIL, Ginebra).

¹⁷ Öun, I. y Trujillo, G. P., 2005. Op. cit.

¹⁸ Öun, I. y Trujillo, G. P., 2005. Op. cit., pág. 37.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Bauer, D. y Penet, S., 2005: *Le congé paternité, en Etudes et Résultats*, No. 442 (DREES, Paris).



No todos los hombres aprovechan la licencia de paternidad, incluso pudiendo solicitarla. Las familias suelen resistirse a sacrificar ingresos si la licencia de paternidad no es remunerada o está mal pagada. Aún tratándose de una licencia remunerada, algunos hombres renuncian a ese derecho si estiman que en el trabajo se les podría tachar de falta de responsabilidad laboral. También puede ocurrir que los estereotipos predominantes en cuanto a los rasgos de masculinidad se contrapongan a los roles de prestación de cuidados y condicionen su decisión. Las campañas para hacer frente a estos estereotipos, y las actividades para pagar compensaciones durante la licencia pueden ayudar a contrarrestar la baja tasa de padres que se acogen a la licencia allí donde sea el caso.

RESPUESTAS DE LA OIT Y ALIANZAS

La OIT promueve el trabajo decente como parte de un programa más amplio de libertad, equidad, seguridad y dignidad de la persona humana. El trabajo decente propicia las condiciones económicas y el crecimiento justo que preparan el contexto más amplio que dará paso al bienestar económico y físico de todas las personas; en la declaración ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) de julio de 2006 el trabajo decente recibió el respaldo como objetivo crucial del desarrollo. Además de estas aportaciones más amplias al desarrollo, el Programa de Trabajo Decente ofrece varios elementos clave para contribuir a los esfuerzos encaminados a mejorar la salud materno infantil.

El hecho de integrar la protección de la maternidad a las iniciativas mundiales y nacionales destinadas a mejorar la salud materno-infantil, contribuye a incorporar la voz de las mujeres en calidad de trabajadoras, en la ejecución de políticas y programas. La OIT integra la Alianza para la Salud de la Madre, del Recién Nacido y del Niño, y es miembro asociado de la iniciativa Cuenta Regresiva 2015 (*Countdown 2015*), que hace un seguimiento de los sistemas de salud y de los entornos políticos para mejorar la salud de la madre, del recién nacido y del niño.²¹ En 2008, la iniciativa Cuenta Regresiva 2015 incluyó la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183), como uno de los dos indicadores de liderazgo de gobierno y acción intersectorial para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes, y a sus hijos. De esta manera, se ha reafirmado el llamamiento a la colaboración entre los sectores sanitario y del trabajo.

Asimismo, en el ámbito laboral, la OIT trabaja junto con otras agencias de las Naciones Unidas para promover los abordajes multisectoriales en pos de mejorar la salud materno infantil. Por ejemplo, en Tanzania, la OIT participa en el programa «Una ONU» con el objetivo de mejorar la salud materna, y presta apoyo al Ministerio de Trabajo, a los empleadores y a los sindicatos para que lleven a cabo programas de concienciación y acción. Además, también les presta asistencia para evaluar los riesgos para la salud reproductiva y materna del trabajo en sectores como la agricultura, la venta ambulante y el área textil; para mejorar las condiciones de trabajo; y para mantener en el empleo a los trabajadores de la salud, esenciales para la prestación de servicios de salud de calidad.

La OIT trabaja junto con otros organismos para promover el acceso efectivo a los servicios sanitarios y a la protección financiera contra los costos sanitarios asociados, y alienta a que todas las mujeres tengan una cobertura adecuada de prestaciones de maternidad. Además, la OIT forma parte de la Iniciativa de previsión sanitaria, que han emprendido el Consorcio integrado por el Organismo Alemán de Cooperación Técnica (GTZ), la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la Asociación Sanitaria Internacional que procura brindar mayor cobertura y acceso a la atención de salud integral, basada en la financiación sustentable.

Las organizaciones de empleadores reconocen que uno de los principales obstáculos con los que tropiezan las mujeres en su búsqueda de la igualdad sigue siendo la dificultad para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo. Así, medidas especiales son necesarias para garantizar que su rol reproductivo no atente contra su trabajo y su carrera.²² En un reciente estudio realizado por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sobre las tendencias del empleo, se indicaba que era preciso estudiar más la forma en que el factor del cuidado de los niños podía inducir a plantearse la maternidad.²³ La Oficina de la OIT de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ha publicado una carpeta de material pedagógico sobre el trabajo y la familia²⁴ en la que se aborda en particular la protección de la maternidad, los mitos e ideas erróneas sobre el personal con responsabilidades familiares (incluida la contratación de mujeres en edad de procrear).



© OIT, Maillard J.

Las organizaciones de trabajadores siempre han apoyado la protección de la maternidad como derecho fundamental en la lucha por la igualdad en el empleo y como factor clave para la renovación de la población y la fuerza de trabajo. La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha preparado herramientas y brinda orientación para promover la protección de la maternidad y la ratificación del Convenio núm.183, a través de una campaña destinada a hacer realidad la protección de la maternidad.²⁵ La Internacional de Servicios Públicos y la Internacional de la Educación no han cesado de plantear la cuestión.

²¹ Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems, del 12 de abril de 2008, *Evaluación del sistema de salud y la política ambiental como elemento decisivo para hacer un seguimiento de la cobertura de las intervenciones en relación con la salud materna, del recién nacido y el niño*, The Lancet, Vol. 371, pag. 1284-93.

²² OIT, 2008. *Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países* (ACT/EMP, Ginebra).

²³ Organización Internacional de Empleadores, 2008. *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (solo en inglés) (Ginebra).

²⁴ OIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (ACT/EMP y TRAVAIL, Ginebra).

²⁵ Véase www.ituc-csi.org

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

En la publicación de la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores, *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva*²⁶ se presta asesoramiento técnico a las organizaciones de trabajadores sobre diálogo social y protección de la maternidad.



©OIT, Gianotti E.

La principal unidad de la OIT que se ocupa de la maternidad, la paternidad y el trabajo es el Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL). Este Programa realiza análisis comparativos y prepara herramientas de cooperación técnica encaminadas a asistir y alentar a los mandantes de la OIT a la hora de mejorar las condiciones de empleo de los miembros de la fuerza de trabajo mediante la aplicación de un enfoque integrado del tiempo de trabajo y la organización del trabajo, los salarios y los ingresos, el trabajo y la familia, la protección de la maternidad y las condiciones de trabajo. Ha organizado una serie de diálogos con los interlocutores sociales sobre trabajo y familia, incluida la maternidad. TRAVAIL también ha colaborado con el Departamento de Seguridad Social de la OIT (SEC/SOC) en iniciativas y estudios de posibilidades relativas a la ampliación de la protección de la maternidad a las mujeres de la economía informal mediante los microseguros y otros planes de financiación de la salud con base en la comunidad.²⁷ El Departamento de Seguridad Social de la OIT ha elaborado una estrategia realista con miras a lograr la cobertura universal y el acceso a los servicios sanitarios de calidad.²⁸ Esto incluye, servicios de atención de salud materna, que también contemplan gastos excesivos, como por ejemplo, aquellos derivados de las cesáreas. El Programa de Actividades Sectoriales (SECTOR) ha realizado un trabajo sistemático con interlocutores internacionales en especial, con la OMS para consolidar la fuerza laboral de los trabajadores de la salud en todo el mundo, y representa a la OIT como miembro de la Alianza Mundial en pro del Personal Sanitario.

La Oficina de la OIT para la Igualdad de Género y la red de especialistas de género de las oficinas regionales y subregionales de la Organización han realizado estudios y organizado actividades sobre trabajo-familia y sobre la maternidad en sus respectivos contextos, para lo que contaron con el apoyo del Equipo de Igualdad del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Los gobiernos tienen una función rectora a la hora de intensificar los esfuerzos encaminados a mejorar la protección y la salud maternas a través de los lugares de trabajo. El trabajo es un elemento fundamental de nuestra vida. Juntos, los gobiernos, sindicatos y empleadores pueden asegurar de que el trabajo no supone una amenaza para la salud de las mujeres embarazadas o lactantes ni de los recién nacidos. También es muy importante que aseguren que la maternidad y la función reproductiva de la mujer no pongan en peligro su seguridad económica. Ya existen marcos internacionales comunes para garantizar estos derechos en forma de Convenios sobre la protección de la maternidad. Lo que se necesita es un mayor compromiso para poner en práctica los principios. Por ejemplo, Sri Lanka ha realizado progresos notables pese a los bajos ingresos²⁹ y Brasil ha previsto una licencia de maternidad remunerada para las trabajadoras desempleadas en el marco de su régimen de seguridad social. Otros países están ampliando las prestaciones de seguridad social y de jubilación de manera que las familias puedan satisfacer sus propios deseos de fertilidad y recibir una garantía básica de seguridad económica para sus familias y para la vejez.

Es posible trabajar más para facilitar el ejercicio del rol masculino en relación con los cuidados, mejorando las posibilidades de acogerse a la licencia de paternidad. Se cuenta con ejemplos, iniciativas e innovaciones de gobiernos, sindicatos y empleadores de todo el mundo encaminadas a mejorar y ampliar la protección de la maternidad y la licencia de paternidad. Sigue habiendo problemas para generar un mayor compromiso y más intervenciones de sensibilización del público sobre la importancia de la protección de la maternidad y la licencia de paternidad, para adoptar los principios propugnados en los Convenios en la materia y para conseguir el acceso efectivo de los trabajadores a sus derechos.

²⁶ Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2003. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva* (OIT, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Ginebra).

²⁷ OIT, 2003. *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes* (Departamento de la Seguridad Social-STEP y TRAVAIL, Ginebra).

²⁸ OIT, 2008. *Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care* (Departamento de la Seguridad Social (SEC/SOC), Ginebra).

²⁹ Countdown Working Group on Health Policy and Health Systems, del 12 de abril de 2008, *Evaluación del sistema de salud y la política ambiental como elemento decisivo para hacer un seguimiento de la cobertura de las intervenciones en relación con la salud materna, del recién nacido y el niño*, The Lancet, Vol. 371, pag. 1284-93.



MATERNIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

España tiene la tasa de natalidad más baja de la Unión Europea (1,07 niño por mujer en edad de procrear). El deseo de las mujeres de amortizar el costo de los estudios superiores incorporándose a la vida profesional, el matrimonio tardío, la insuficiencia de los servicios de cuidado de los niños, las presiones económicas y el temor al despido en caso de quedar embarazada han llevado a muchas españolas a aplazar la maternidad o a renunciar a la posibilidad de tener hijos. Esto tiene consecuencias demográficas para el país. Consciente de las presiones que sufren las mujeres que integran la fuerza de trabajo, el Gobierno español ha venido abordando las cuestiones de desigualdad de género, sobre todo la no contratación y los despidos en relación con la maternidad (en una decisión de 2001, la Corte Europea de Justicia resolvió favorablemente la reclamación presentada por una trabajadora municipal, a la cual no se le había renovado el contrato de trabajo por motivos relacionados con su reciente parto). En un fallo judicial reciente, el juez señaló que la Ley de Igualdad de 2007, que incorporó la protección de la maternidad, también era aplicable al caso de una trabajadora doméstica embarazada, y declaró nulo su despido. Esta es una decisión importante para una categoría de trabajadoras que hasta entonces carecían de protección. En abril de 2008, en una evidente demostración de apoyo a la igualdad de género y la protección de la maternidad, el Gobierno español designó el primer gabinete con mayoría de mujeres. Cuando asumió su cargo, la Ministra de Defensa, Carme Chacón, estaba embarazada de siete meses; tras dar a luz, la Ministra tomó licencia de maternidad y posteriormente reasumió sus funciones.

Fuentes: Corte Europea de Justicia: *Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*, Asunto C-438/99, publicado en [2001] IRLR 848. Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, en línea, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (www.eurofound.europa.eu/areas/gender/); M.Gutiérrez-Domènech: «The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain», en *Journal of Population Economics*, vol. 21, núm.1, enero de 2008; J. Lázaro: «Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico», en *El País*, 22 de abril de 2008, edición impresa.

Pueden contemplarse las medidas siguientes:

- Promover los principios de protección de la maternidad y ratificar el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, núm.183 (2000).
- Examinar las disposiciones de la legislación nacional en relación con la protección de la maternidad y la licencia de paternidad, entre otras cosas, su ámbito de aplicación.
- Evaluar la negociación colectiva en relación con la protección de la maternidad y la licencia de paternidad.
- Concienciar a los trabajadores y los empleadores sobre los derechos y disposiciones pertinentes.
- Revisar la cobertura y el acceso a las prestaciones de maternidad en metálico y en forma de atención médica mediante el seguro social o los fondos públicos.
- Mejorar la comprensión y la acción respecto de los peligros que puede entrañar el trabajo para la salud materna y para la salud reproductiva de las mujeres y los hombres.
- Facilitar el goce del derecho de la mujer a amamantar al/a la recién nacido/a después de reincorporarse al trabajo.
- Adoptar medidas para promover la no discriminación y la seguridad en el empleo de las embarazadas y las madres lactantes.
- Sensibilizar al público acerca del rol paterno de prestación de cuidados y su necesidad de una licencia pagada.
- Mejorar la educación y los servicios prestados en el lugar de trabajo para favorecer la salud reproductiva y planificación familiar, tanto del personal de la economía formal como de la economía informal, contemplando, entre otros temas, la prevención del VIH y servicios de orientación.



© Kirill Zdobrov - Fotolia.com

DERECHOS Y OBLIGACIONES. LA TAREA DE SENSIBILIZAR

Si los trabajadores y los empleadores no son conscientes de sus derechos y sus obligaciones en virtud de la legislación nacional, no sabrán ejercerlos. El proyecto de la OIT *Better Factories Cambodia* (mejores fábricas, Camboya) ha realizado una labor de concienciación del personal directivo y los trabajadores del sector de la indumentaria sobre la legislación laboral de ese país, entre otras cosas, sobre protección de la maternidad. Se elaboró material de divulgación y se explicó a empleadores y trabajadores lo que preveía la ley en materia de licencia, prestaciones y pausas para la lactancia, y también se los puso al corriente de otras leyes atinentes a las condiciones de trabajo. Asimismo, escenificándolo en el entorno de una fábrica camboyana, se filmó un episodio sobre protección laboral de la maternidad, que fue emitido en forma de telenovela en todo el país, dando a conocer los derechos y responsabilidades de los integrantes de la fuerza de trabajo. Para mayor información, pueden visitar el sitio siguiente www.betterfactories.org



SELECCIÓN DE PUBLICACIONES DE LA OIT SOBRE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Hein, Catherine, 2005. *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global* (OIT, Programa sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL), Ginebra)

Oficina internacional del Trabajo (OIT), 2009a. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia internacional del trabajo, 98.a reunión (Ginebra).

- 2009b. *Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!* (TRAVAIL y Oficina para la Igualdad de Género (GENDER), Ginebra).
- 2008a. Las organizaciones de empleadores lideran la acción sobre la igualdad de género: estudios monográficos de 10 países (Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), Ginebra)
- 2008b. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y TRAVAIL, Ginebra).
- 2008c. *Social Health Protection: An ILO strategy towards universal access to health care* (Departamento de la Seguridad Social (SEC/SOC), Ginebra).
- 2008d. *Working Conditions Laws 2006-2007: a global review* (Ginebra).
- 2007a. *Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan: Feasibility Study on the Implementation of a Maternity Cash Benefits Scheme* (SEC/SOC and Regional Office for Arab States, Ginebra).
- 2007b. *La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo* (TRAVAIL, Ginebra).
- 2006a. *Igualdad de género y trabajo decente – Convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género* (Ginebra).
- 2006b. *West Bengal Case Study: CINI-ASHA: Maternity Voucher Scheme* (Nueva Delhi).
- 2004. *Information Sheets on Work and Family*, núms. 1-8 (TRAVAIL, Ginebra).
- 2003. *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes* (SEC/SOC, STEP y TRAVAIL, Ginebra).

OIT, Base de datos sobre protección de la maternidad, TRAVAIL, última actualización 2006. véase <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/maternityprotection>

Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., 2002. *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: Guía para la negociación colectiva* (Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Ginebra).

Öun, I. y Trujillo, G.P., 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (OIT, TRAVAIL, Ginebra).

Paul, J., 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (OIT, TRAVAIL, Ginebra).



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)

Tel. +41 22 799 6730

Fax. +41 22 799 6388

www.ilo.org/gender

gendercampaign@ilo.org

**Programa sobre las condiciones de trabajo
y del empleo (TRAVAIL)**

Tel. +41 22 799 6754

Fax. +41 22 799 8451

www.ilo.org/travail

travail@ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo – 4, route des Morillons – 1211 Ginebra 22, Suiza

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Pueden solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org.