

Preguntas y respuestas sobre maternidad en el trabajo

La protección de la maternidad ha sido una de las preocupaciones principales de la OIT desde su creación en 1919, cuando la primera Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad, Nro. 3. La OIT difundió recientemente una nueva publicación sobre la situación de la protección de la maternidad en el mundo ("Maternidad en el trabajo"). La publicación informa sobre los progresos de los últimos 15 años. OIT EnLínea habló con Manuela Tomei, Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT, sobre los logros alcanzados y los desafíos que persisten en la protección de la maternidad, incluyendo el impacto de la actual crisis económica y del empleo.

06/23/2010

maternity

OIT EnLínea: La OIT publicó un informe sobre Protección de la Maternidad en 1994, ¿Cómo podría resumir los progresos alcanzados desde entonces?

Manuela Tomei: Se ha avanzado en la protección de la maternidad a lo largo de los últimos 15 años y hay un amplio reconocimiento de los temas de protección de la maternidad, tanto en relación a la igualdad de género como a la salud del recién nacido (ODM 4 y 5). Encontramos que los 167 países observados por la nueva "Base de datos sobre la legislación de las condiciones de trabajo y empleo de la OIT" tienen legislación nacional sobre Protección de la Maternidad. Son 63 los países miembros de la OIT que han adoptado al menos uno de los tres Convenios sobre protección de la maternidad, y 30 por ciento cumplen con las disposiciones del Convenio No. 183, el más reciente. Notamos un cambio hacia períodos de licencia más largos con motivo del nacimiento de un niño. Mientras que en 1994, 38 por ciento de los países ofrecían al menos 14 semanas de licencia de maternidad, en 2009 el número aumentó a 48 por ciento. Las dos regiones en las cuales un mayor número de países aumentaron la duración del permiso de maternidad durante los últimos 15 años son las Economías industrializadas y la Unión Europea, y el Oriente Medio.

OIT EnLínea: La OIT dice que una mujer en permiso de maternidad debería recibir al menos dos terceras partes de sus ingresos anteriores. ¿La legislación nacional cumple con esta reivindicación?

Manuela Tomei: También registramos tendencias positivas sobre esta norma. De los 167 países, 97 por ciento ofrece prestaciones en efectivo a las mujeres durante el permiso de maternidad y 42 por ciento ofrece al menos dos tercios de sus ingresos anteriores durante 14 semanas. Aún más importante es el modo en que los países financian las prestaciones monetarias durante el permiso de maternidad. Registramos un distanciamiento de los sistemas que dependen por completo de la responsabilidad del empleador. Para 2009, la mitad de los países financiaban sus prestaciones únicamente a través de sus sistemas de seguridad social o fondos públicos a fin de aliviar la carga de los empleadores. Una proporción de 17 por ciento utilizaba una combinación de prestaciones por parte de los empleadores y de la seguridad social, mientras que en un cuarto (26 por ciento) de los países las prestaciones aún están totalmente cubiertas por los empleadores, sin ningún apoyo público o de la seguridad social. Estos cambios son estimulantes, ya que reflejan un progreso hacia el tipo de normas de derecho establecidas en el Convenio No. 183 de la OIT.

OIT EnLínea: ¿Qué puede decirnos sobre la protección a la salud y el empleo de las mujeres embarazadas y las madres jóvenes?

Manuela Tomei: El amparo de la salud de las mujeres embarazadas y de sus bebés y la protección contra la discriminación a causa de la maternidad están integradas en el concepto de protección de la maternidad. Casi todos los países de los cuales se dispone de información tiene algún tipo de legislación para proteger a las mujeres trabajadoras contra el despido durante el embarazo, o durante el período de licencia de maternidad. Muchos países han adoptado también medidas legales para defender a las mujeres embarazadas o durante la lactancia de los peligros relacionados con el trabajo, incluyendo la exigencia que sean realizadas evaluaciones de riesgos o que las sustancias peligrosas sean identificadas y prohibidas. Si existe un riesgo significativo en el lugar de trabajo, con frecuencia la legislación exige que los empleadores tomen medidas para eliminar estos riesgos transfiriendo la mujer a otras tareas o permitiendo que tome su licencia antes.

OIT EnLínea: ¿Existen enfoques innovadores para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar junto a la protección de la maternidad?

Manuela Tomei: Las políticas y los enfoques difieren mucho de un país a otro. Encontramos que las disposiciones sobre licencias de paternidad son cada vez más frecuentes en el mundo, al menos 49 países contemplan políticas sobre licencias de paternidad o parentales que puede ser utilizadas por los padres en el período cercano al nacimiento de su hijo. Este modelo de política que reconoce la participación del padre es un paso importante hacia la igualdad de género. Por ejemplo, en Noruega el padre y la madre pueden aprovechar de una “cuenta de horas” que les permite utilizar una licencia parental parcial combinada con horas de trabajo reducidas durante un período de dos años. En Mongolia, las madres y padres solteros tienen derecho a permiso remunerado hasta que el niño cumple tres años y a otras interrupciones para el cuidado de los niños o alimentación. Estructuras para la lactancia y el cuidado de los niños – financiadas con fondos públicos o subsidiadas – son también fundamentales para facilitar la conciliación de las responsabilidades del trabajo y la familia. Cerca de un tercio de los países en la base de datos incluye disposiciones sobre estructuras para la lactancia y el cuidado de los niños en su legislación, mientras que otros países como Chile y Francia, han establecido modalidades innovadoras en el lugar de trabajo o apoyo financiero a través de la introducción de subsidios familiares, bonos y ahorro de impuestos tanto para los padres trabajadores como para los empleadores.

OIT EnLínea: ¿Cuáles son los próximos desafíos en el campo de la protección de la maternidad?

Manuela Tomei: Esta publicación es un estudio sobre la legislación de protección de la maternidad en el mundo; no nos revela si todas estas disposiciones son aplicadas. No obstante, existen un número de regiones y países donde es necesario reforzar la protección de la maternidad. Donde la cobertura ya sea por ley o de facto aún es problemática. En algunos países, las mujeres en la agricultura, en trabajo doméstico o trabajo a tiempo parcial aún están excluidas explícitamente de la cobertura legal y de las prestaciones en efectivo por maternidad. Sin embargo, hemos observado algunos desarrollos positivos en los últimos años. Por ejemplo, en al menos 54 países los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación sobre licencia de maternidad, incluyendo a Guatemala, que recientemente extendió los servicios de seguridad social para estos trabajadores, como la atención médica de la madre y el niño.

OIT EnLínea: El Consejo Europeo adoptó hace poco una directiva vinculante de la Unión Europea que establece que los países miembros de la UE deben garantizar al menos 14 semanas de licencia de maternidad para las trabajadoras por cuenta propia y para los compañeros de trabajadores/as independientes. ¿Cuál es su evaluación de esta decisión en el contexto de esta publicación?

Manuela Tomei: La nueva directiva de la UE está alineada con un número de resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que exhorta a la extensión de la protección de la maternidad a todas las mujeres empleadas, con especial atención a los grupos vulnerables como las mujeres que trabajan por cuenta propia. En un número de países miembros de la OIT, incluyendo España, Finlandia, Libia, Portugal y Suecia, las trabajadoras por cuenta propia ya están incluidas dentro del alcance de los beneficios de maternidad. Estas extensiones tienen un impacto muy positivo en la salud y productividad de estas mujeres trabajadoras.

OIT EnLínea: ¿La actual crisis económica ha tenido un impacto sobre la protección de la maternidad?

Manuela Tomei: La evidencia es heterogénea. Países como Australia, Bahrain, España, Guatemala, Kuwait, India, Noruega, Nueva Zelanda, Malasia, Perú, Rwanda y Sudáfrica han extendido sus sistemas de licencias de maternidad y paternidad aún durante la crisis actual. Por otro lado, un número de países han

pospuesto sus reformas políticas o reducido el suministro prestaciones en efectivo. Además, con base en los datos de crisis anteriores y en evidencias recientes, la discriminación en el trabajo basada en la maternidad parece ser materia de particular preocupación. Es evidente que estos modelos podrían comprometer el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Pacto Mundial para el Empleo, que hace un llamado por mejores sistemas de protección e igualdad de género. La acción política es decisiva para hacer realidad la protección a la maternidad para todos los trabajadores.