

Maternidad, paternidad y trabajo - La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, campaña 2008-2009

La protección de la maternidad de las mujeres empleadas es un elemento esencial respecto de la igualdad de oportunidades. Se procura que la mujer pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo, y prevenir la desigualdad de trato en el empleo por causa del primero. Desde siempre, la protección de la maternidad constituye una preocupación fundamental de la OIT. Entre las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas en 1919 cabe mencionar el Convenio núm. 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Los elementos propios de la protección de la maternidad recogidos en las normas más recientes en la materia, el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 (2000), son los siguientes: licencia de maternidad (derecho de la madre a gozar de un período de descanso en relación con el parto); prestaciones en metálico y en forma de atención médica (derecho a gozar de prestaciones monetarias durante la ausencia por maternidad; protección de la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia; derecho de la madre a amamantar al hijo tras su reincorporación al trabajo; protección del empleo y no discriminación (garantizar la seguridad en el empleo para la mujer y el derecho a reincorporarse, al término de su licencia, al mismo puesto de trabajo o a uno similar y con una remuneración equivalente). El Convenio núm. 183 amplió además el alcance de la cobertura para que quedaran incluidas las mujeres que ejercen un trabajo en la economía informal o en formas atípicas de trabajo dependiente. Esas mujeres a menudo no habían gozado de ningún tipo de protección jurídica, y su salud materna está sumamente expuesta a riesgos.

En casi todos los Estados Miembros de la OIT las leyes dictadas para proteger la salud de la madre y del hijo y los derechos de las mujeres trabajadoras con relación a su empleo tienen un lugar preeminente en las legislaciones nacionales. Se dan, sin embargo, importantes variaciones con respecto al alcance de la cobertura, la duración de la protección, la complejidad de los planes en vigor y las responsabilidades respectivas del Estado y de los empleadores individuales en la provisión de las prestaciones económicas.

La licencia de paternidad responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. La licencia de paternidad es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que 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 del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

En junio de 2004 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, en la que se establece la relación entre la protección de la maternidad y la no discriminación, y se insta a todos los gobiernos a ratificar y llevar a la práctica el Convenio núm. 100 y se exhorta a todos los interlocutores sociales a contribuir activamente a la eliminación de la discriminación por razón de género, y a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Vea también

- [OIT - Condiciones de Trabajo \(TRAVAIL\)](#) – English only
- [OIT - Departamento de Seguridad Social \(SEC/SOC\)](#) – English only
- [OIT – La oficina de actividades para los empleadores \(ACT/EMP\)](#)
- [OIT - la Oficina de Actividades para los Trabajadores \(ACTRAV\) sobre Protección de la Maternidad](#)
- [Convenciones y Recomendaciones de la OIT sobre Protección de la maternidad](#) – English only
- [Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género](#)