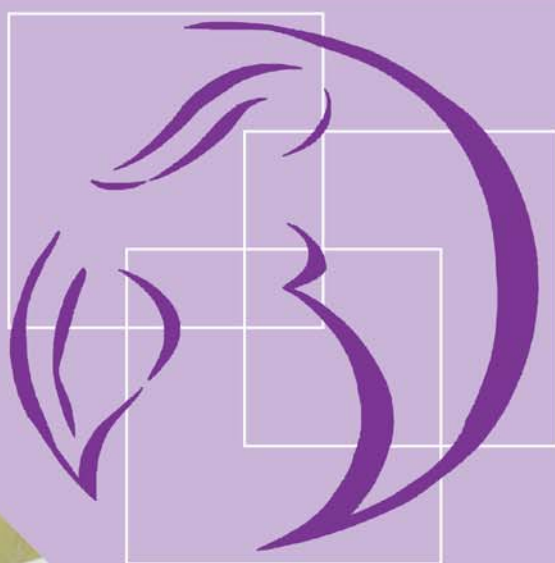




Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad

Del anhelo a la realidad para todos



unicef



Organización  
Mundial de la Salud



Centro Internacional de Formación



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres





# Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad

Del anhelo a la realidad para todos



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012  
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos*

ISBN: 978-92-2-325487-2 (print)  
978-92-2-325488-9 (web pdf)

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos / Organización Internacional del Trabajo,  
Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL). - Ginebra: OIT, 2012  
1 v.

ISBN: 9789223254872; 9789223254889 (web pdf)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Branch

protección de la maternidad / prestaciones de maternidad / cuidado infantil

13.03.1

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

# Índice

<b>Prefacio</b> .....	1
<b>Agradecimientos</b> .....	3
<b>La protección de la maternidad en el trabajo en una instantánea</b> .....	5
<b>Primeros pasos: El contenido del Kit de Recursos</b> .....	7
Objetivos .....	7
Público destinatario .....	7
Estructura del Kit de Recursos .....	8
Estructura de los módulos .....	8
Cómo utilizar este Kit de Recursos .....	9
<b>Parte 1: Protección de la maternidad en el trabajo: Fundamentos .....13</b>	
<b>Módulo 1: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Qué es?</b> .....	15
Contenido esencial .....	15
Objetivos .....	15
Panorama general .....	15
Puntos principales .....	16
<b>Módulo 2: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Para quién?</b> .....	17
Contenido esencial .....	17
Objetivos .....	17
Panorama general .....	17
Puntos principales .....	19
<b>Módulo 3: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Por qué es importante?</b> .....	20
Contenido esencial .....	20
Objetivos .....	20
Panorama general .....	20
Puntos principales .....	21
<b>Módulo 4: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Quiénes son las partes interesadas?</b> .....	22
Contenido esencial .....	22
Objetivos .....	22
Panorama general .....	22
Puntos principales .....	23
<b>Módulo 5: Derechos y orientaciones internacionales sobre la protección de la maternidad en el trabajo</b> .....	24
Contenido esencial .....	24
Objetivos .....	24
Panorama general .....	24
Puntos principales .....	25

**Parte 2: Protección de la maternidad en el trabajo en detalle:  
Los elementos centrales.....27**

<b>Módulo 6: Licencia de maternidad y otros tipos de licencias .....</b>	<b>29</b>
Contenido esencial .....	29
Objetivos .....	29
Panorama general .....	29
Puntos principales .....	30
<b>Módulo 7: Prestaciones pecuniarias y médicas .....</b>	<b>31</b>
Contenido esencial .....	31
Objetivos .....	31
Panorama general .....	32
Puntos principales .....	33
<b>Módulo 8: Protección de la salud en el lugar de trabajo .....</b>	<b>34</b>
Contenido esencial .....	34
Objetivos .....	34
Panorama general .....	34
Puntos principales .....	36
<b>Módulo 9: Protección del empleo y no discriminación .....</b>	<b>37</b>
Contenido esencial .....	37
Objetivos .....	37
Panorama general .....	37
Puntos principales .....	39
<b>Módulo 10: La lactancia en el trabajo .....</b>	<b>40</b>
Contenido esencial .....	40
Objetivos .....	40
Panorama general .....	40
Puntos principales .....	42
<b>Módulo 11: Más allá de la maternidad y retorno al trabajo: El cuidado infantil .....</b>	<b>43</b>
Contenido esencial .....	43
Objetivos .....	43
Panorama general .....	43
Puntos principales .....	45

### Parte 3: Tomar medidas para la protección de la maternidad en el trabajo ....47

<b>Módulo 12: Evaluación de la legislación nacional sobre la protección de la maternidad en el trabajo .....</b>	<b>49</b>
Contenido esencial .....	49
Objetivos .....	49
Panorama general .....	49
Puntos principales .....	51
<b>Módulo 13: Evaluación de la protección de la maternidad en la práctica .....</b>	<b>52</b>
Contenido esencial .....	52
Objetivos .....	52
Panorama general .....	52
Puntos principales .....	53
<b>Módulo 14: Promoción y concienciación sobre la protección de la maternidad en el trabajo .....</b>	<b>54</b>
Contenido esencial .....	54
Objetivos .....	54
Panorama general .....	54
Puntos principales .....	55
<b>Módulo 15: Desarrollo de las capacidades y formación en la protección de la maternidad en el trabajo .....</b>	<b>56</b>
Contenido esencial .....	56
Objetivos .....	56
Panorama general .....	56
Puntos principales .....	57
<b>Publicaciones de referencia .....</b>	<b>59</b>







# Prefacio

Toda trabajadora tiene como aspiración disfrutar de un embarazo saludable, dar a luz a un hijo o una hija<sup>1</sup> sana y contar con una buena situación económica. Para ello, la protección de la maternidad en el trabajo respalda esta aspiración ya que garantiza que: *a)* las actividades económicas de la mujer no supongan un riesgo para su salud ni para la del niño, y *b)* su función procreadora no vaya en detrimento de la seguridad económica de su hogar. La protección de la maternidad en el trabajo abarca distintos aspectos, como la licencia de maternidad, la protección de la salud y la no discriminación, hasta la protección social y la lactancia.

Los principios y derechos sobre la protección de la maternidad en el trabajo están integrados en tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en una multitud de tratados internacionales relativos a los derechos humanos, los derechos de las mujeres, derechos a la salud y los derechos del niño. En este sentido, cabe destacar que casi todos los países los reflejan en su legislación.

Sin embargo, si bien la protección de la maternidad está considerada como parte integrante de los valores esenciales de nuestra sociedad, muchas mujeres del sector formal e informal siguen viendo amenazadas su seguridad económica y su salud. Se da el caso de numerosas mujeres que no disfrutaban de la licencia de maternidad antes y después del nacimiento del bebé y que sufren despido o discriminación en el trabajo por el hecho de estar embarazadas o ser potencialmente candidatas a ello. Ciertas condiciones de trabajo, y agentes biológicos, físicos y químicos asociados al trabajo, y de los que se carece de información y control, pueden suponer un riesgo potencial para la procreación. La posibilidad para las madres de amamantar a sus hijos de acuerdo con las recomendaciones internacionales sobre la salud puede verse interrumpida por la actividad laboral si no se favorece el derecho a la lactancia. Criar a los niños sin poner en peligro el acceso y la participación de los padres en la actividad económica, así como a la posible promoción profesional, continúa siendo un reto mientras no se den facilidades para el cuidado de los niños tras la reincorporación al trabajo.

Si bien la situación respecto a la protección de la maternidad de las mujeres del sector formal, con empleos estándares, varía de unas a otras, para la mayor parte de las mujeres del sector informal, con trabajos atípicos, no estándares y precarios, dicha protección queda fuera de su alcance. La ausencia de cualquier forma de protección social priva a estas mujeres de la atención médica necesaria, así como a sus hijos, llevándoles a asumir grandes gastos médicos y a la pobreza. Por ello, es necesario tomar medidas para conciliar las aspiraciones a escala internacional, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), el Programa de Trabajo Decente, y la realidad de muchas mujeres. El mundo del trabajo constituye una vía adecuada para ampliar el alcance de las intervenciones miradas a mejorar la salud materna e infantil, ocupándose de la inseguridad social y económica así como de la pobreza.

Este Kit de Recursos sobre la protección de la maternidad está concebido para:

- reunir información e instrumentos, experiencia y conocimiento sobre cada uno de los elementos de la protección de la maternidad en el trabajo;
- servir de recurso y pauta para los agentes encargados de informar y lanzar campañas de educación, y que planeen, proyecten o dirijan acciones que favorezcan realmente la protección de la maternidad en el trabajo.

<sup>1</sup> El uso de un lenguaje que promueva la igualdad de género y asegure la misma visibilidad a las mujeres y a los hombres es una de las preocupaciones de la OIT. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría indicar en español ambos sexos, en esta publicación se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres; niños y niñas, o hijos e hijas.

Este Kit de Recursos puede ser útil para los gobiernos, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales (ONG), investigadores y profesionales, funcionarios de las Naciones Unidas y cualquier otra persona interesada. La información se dirige a un público no experto y al final de cada módulo aparecen referencias técnicas para profundizar los conocimientos. Contiene ejemplos de actuaciones dirigidas a mejorar la protección de la maternidad en el trabajo para todo tipo de actividades, de modo que sirvan de guía e inspiración. En todo el Kit de Recursos el mensaje común es que aspirar a la protección de la maternidad en el trabajo resulta deseable y posible. Incluso en las situaciones más difíciles, el compromiso y la voluntad de actuar llevan a la obtención de resultados y efectos positivos, lo cual contribuye a un crecimiento económico equitativo, a la cohesión social y al trabajo decente para todos.

Assane Diop  
 Director Ejecutivo  
 Sector de la Protección Social

Manuela Tomei  
 Directora  
 Departamento de la Protección de los  
 trabajadores (PROTRAV)

Philippe Marcadent  
 Jefe  
 Servicio sobre las condiciones  
 de trabajo y del empleo (TRAVAIL)

# Agradecimientos

Este Kit de Recursos es el resultado de la contribución de muchas personas y de la colaboración entre la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Red Mundial de Grupos pro Alimentación Infantil y la Asociación de Alimentación Infantil de Ginebra (IBFAN-GIFA). Agradecemos los esfuerzos realizados por aquellos cuyos nombres no aparecen en el Kit pero que han aportado elementos y cuyas ideas han conformado las actuales políticas y programas sobre la protección de la maternidad en el trabajo. Agradecemos a Naomi Cassirer y a Laura Addati por el comienzo de este esfuerzo de reunir la información y los recursos existentes en materia de protección de la maternidad, y les damos las gracias por elaborar el proyecto del Kit, aportando nuevos datos y supervisando el proceso desde su comienzo hasta su presentación y difusión. Asimismo, estamos muy agradecidos a Elaine Petitat-Côté de IBFAN-GIFA y a Peggy Henderson, ex funcionaria de la OMS, que han trabajado durante un año reuniendo y preparando nuevos elementos, ejemplos de casos e instrumentos, así como conformando un conjunto coherente de información. La participación de ambas constituye una parte invisible pero imborrable de este trabajo. Agradecemos, en especial, a Lee Nordstrum, Alexandre Steullet, Alessandra Mantován y Shadia El-Dardiry su excelente trabajo de investigación para el desarrollo de este Kit.

De este modo, hemos contado con la participación remarcable de numerosos funcionarios de la OIT en las diferentes fases de su elaboración. Por el módulo 4, damos las gracias a Dimitrina Dimitrova (Oficina de Actividades para los Trabajadores). Estamos muy agradecidos a Martin Oelz (Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo) y a Kroum Markov (Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) por su asistencia técnica en la revisión de los aspectos legales de la protección de la maternidad, y en concreto de los que aparecen en los módulos 5, 6, 9 y 12. Damos las gracias a Xenia Scheil-Adlung (Departamento de Seguridad Social) y a Elaine Fultz (ex especialista de la OIT sobre seguridad social) por sus aportaciones sobre los aspectos técnicos relativos a la seguridad social del módulo 7. Por el módulo 8, reconocemos el análisis y la aportación muy competente realizados por Catherine Brakenhielm (Departamento de Normas Internacionales del Trabajo), Yuka Ujita (Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente), Margherita Licata y Lee-Nah Hsu (Programa de la OIT sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo), quienes hicieron asimismo valiosas aportaciones respecto a los temas del VIH y el sida y de la lactancia en el módulo 10. Respecto al módulo 11, agradecemos los excelentes comentarios de Catherine Hein (ex especialista de la OIT sobre trabajo y familia) y Barbara Murray (Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad). En lo que se refiere a los módulos 13, 14 y 15, reconocemos la valiosa ayuda de nuestros colegas del Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT en Turín (Italia), Simonetta Cavazza, Benedetta Magri (Programa de Cuestiones de Género y de lucha contra la Discriminación) y el brillante trabajo de consultoría de Lenni George. En el módulo 14 constan los valiosos comentarios de Tom Netter (Departamento de Comunicación y de la Información Pública).

Queremos dar las gracias por sus excelentes comentarios, análisis técnico y apoyo a este proyecto a las siguientes personas: Adrienne Cruz (Oficina de la OIT para la Igualdad de Género), David Clark (Sección sobre la Nutrición, División de Programación) del UNICEF; Sonia Urriza y Eugenia Jenny Dalalaki (Centro de Recursos Humanos) de la ONU Mujeres; Dra. Bernadette Daelmans y María del Carmen Casanovas (Departamento de Salud Infantil y Adolescente) y Susan Wilburn (Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente) de la OMS; Yves Bergevin (Fondo Temático para la Salud Materna) del UNFPA; Maryse Arendt del

Liewensufank (Luxemburgo) de la Asociación Internacional de Consultores de Lactancia (ILCA), Chris Mulford de la ILCA y de la Alianza Mundial pro Lactancia Materna (WABA); Rebecca Norton de la IBFAN-GIFA; Amal Omer-Salim del Departamento de Salud Materna e Infantil del Hospital Universitario de Uppsala y de la WABA. Asimismo, algunos colegas de la OIT proporcionaron una valiosa contribución en la fase inicial del proyecto: Sameera Al-Tuwaijri, Mwila Chigaga, Gerry Finnegan, Luesette Howell, Albertina Jordao, Annamarie Kiaga, Claude Loiselle, Philippe Marcadent, Bill Salter, Verena Schmidt y Catherine Vaillancourt-Laflamme. Por último, estamos muy agradecidos a Kristine Falciola, Claire Piper y José García por su apoyo en las funciones administrativas así como a Valeria Morra y Matteo Montesano del CIF de Turín por el diseño, la impresión y la producción de la versión para internet de este Kit, disponible en la dirección [www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail).



# La protección de la maternidad en el trabajo en una instantánea

La protección de la maternidad resulta esencial para la salud y bienestar de las mujeres trabajadoras y de sus hijos. Es necesario garantizar el acceso de la mujer a un trabajo decente y a la igualdad de género, para permitirles combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva.

La protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras ha constituido una preocupación central de la OIT 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. Durante el curso de su historia, la OIT ha adoptado tres convenios sobre este tema: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Estos convenios, junto con la correspondiente Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), han extendido con el tiempo el alcance y los derechos de la protección de la maternidad en el trabajo y han proporcionado una guía detallada para orientar la acción y las políticas nacionales.

## ¿Qué es?

La protección de la maternidad en el trabajo tiene **dos objetivos**:

- conservar la salud de la madre y su recién nacido;
- proporcionar una medida de seguridad económica a las mujeres concernidas y a sus familias.

Los **cinco elementos centrales** de la protección de la maternidad en el trabajo son:

- licencia de maternidad;
- prestaciones pecuniarias y médicas;
- protección de la salud en el lugar de trabajo;
- protección y no discriminación en el empleo;
- dispositivos para la lactancia en el trabajo.

La responsabilidad de los padres que trabajan por el cuidado de sus hijos se prolonga tras el nacimiento y el fin de la licencia de maternidad y paternidad. Por ello, este Kit resume el conjunto de políticas y medidas que los gobiernos, empleadores y sindicatos deben tomar para que ambos hombres y mujeres puedan proveer al cuidado de sus hijos, y se fomente el trabajo decente y productivo en beneficio de todos.

## ¿Para quién?

Las normas internacionales del trabajo han ido ampliando de forma considerable el ámbito de protección de la maternidad a lo largo de los años. El Convenio núm. 183 de la OIT solicita la protección de la maternidad para toda mujer con un trabajo formal, incluyendo a las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, así como para las que trabajan en la economía informal. **Formas atípicas de trabajo** son el trabajo a tiempo parcial, el intermitente y estacional, por tiempo determinado, el trabajo interino, el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia.

Desde 2009 la **Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas** reclama el establecimiento de garantías sociales básicas para todos los ciudadanos que incluyan, entre otras: *a)* el acceso a servicios de salud esenciales antes, durante y después del nacimiento, para la madre y su hijo, y *b)* las transferencias sociales esenciales, monetarias y en especie, a las mujeres con escasos recursos, durante las últimas semanas del embarazo y las primeras semanas posteriores al parto. Por lo tanto, el establecimiento progresivo de pisos nacionales de protección social ofrece un marco prometedor para ampliar la cobertura a las mujeres del sector agrícola que desempeñan un trabajo independiente, a las que pertenecen a la economía informal del sector urbano, así como a otro tipo de trabajadoras vulnerables excluidas de los esquemas tradicionales de la seguridad social.

## ¿Por qué?

Si bien la protección de la maternidad es una responsabilidad de carácter colectivo, ofrece beneficios tanto individuales como colectivos. La protección de la maternidad en el trabajo beneficia a la madre, a su hijo, a la economía y a la sociedad en su conjunto. Esto explica que la protección de la maternidad forme parte integrante de los objetivos y agendas globales de desarrollo.

La protección de la maternidad en el trabajo es:

- un **derecho humano fundamental**;
- un requisito previo para lograr la **igualdad de género** en el mundo laboral;
- ayuda a mejorar la **salud materna e infantil**;
- contribuye al **crecimiento económico y a la reducción de la pobreza**;
- forma parte integral del **Programa de Trabajo Decente**.

La protección de la maternidad contribuye al logro de algunos de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, a saber: el **ODM 1**, cuya finalidad es la erradicación del hambre y la extrema pobreza; el **ODM 3**, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; el **ODM 4**, relativo a la reducción de la mortalidad infantil; el **ODM 5**, sobre la mejora de la salud materna y el **ODM 6**, relativo a la lucha contra el VIH y el sida, la malaria y otras enfermedades.

# Primeros pasos: El contenido del Kit de Recursos

Este Kit de Recursos constituye una fuente de inspiración y ofrece instrumentos a las organizaciones y promotores en todo el mundo con el fin de reforzar y extender la protección de la maternidad a todas las mujeres, independientemente de la actividad económica que realicen. El contenido de este Kit de Recursos se beneficia de los recursos de la OIT y de sus mandantes tripartitos, del sistema de las Naciones Unidas, especialmente, el UNICEF y la OMS, y de la sociedad civil y académica, entre otros.

## Objetivos

Los objetivos de este Kit de Recursos son:

- Facilitar la comprensión de lo que significa y comporta la protección de la maternidad en el trabajo;
- Proporcionar información sobre las tendencias más recientes, las experiencias en el ámbito nacional, las buenas prácticas y la manera en la que pueden contribuir al logro de los ODM;
- Ofrecer un vasto conjunto de recursos, que engloben las lecciones aprendidas con la práctica en todo el mundo, así como ideas para la formación;
- Ayudar a las partes interesadas a:
  - analizar las condiciones de la protección de la maternidad en el mundo;
  - establecer políticas y medidas eficaces en el lugar de trabajo;
  - sensibilizar y promover una adecuada protección de la maternidad;
  - organizar y tomar medidas a escala nacional, local y en el lugar de trabajo.
- Formar a un público determinado;
- Supervisar y dar seguimiento a las medidas tomadas.

## Público destinatario

Este Kit de Recursos está dirigido a:

- Los responsables de la adopción de decisiones y al personal de distintos ministerios, como los de trabajo y asuntos sociales, salud, igualdad de género y empoderamiento de la mujer, así como los inspectores de trabajo;
- Los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores;
- Los funcionarios de la OIT que trabajan a escala nacional en temas de igualdad de género, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo, condiciones de trabajo, seguridad social, diálogo social, y de actividades de los empleadores y los trabajadores;
- Al personal del sistema de las Naciones Unidas, como el UNICEF, OMS, UNFPA, ONU Mujeres y otros organismos del sistema relacionados con los temas de la salud, nutrición, igualdad de género, protección social, derechos humanos y empleo;
- Las organizaciones no gubernamentales, incluyendo los grupos de defensa de la mujer y de la lactancia.

## Estructura del Kit de Recursos

Este Kit de Recursos se divide en **tres partes principales**:

- **Parte 1. Protección de la maternidad en el trabajo: Fundamentos:** proporciona una visión general del **significado** de la protección de la maternidad (módulo 1), **a quién está dirigida** (módulo 2), **por qué** es importante (módulo 3), **quiénes son** las principales partes interesadas en el desarrollo y suministro de la protección de la maternidad en el trabajo (módulo 4) y los **marcos internacionales claves** (módulo 5);
- **Parte 2. Protección de la maternidad en el trabajo en detalle: Los elementos centrales:** analiza detalladamente cada uno de los componentes principales: licencia de maternidad (módulo 6), prestaciones pecuniarias y médicas (módulo 7), protección de la salud en el lugar de trabajo (módulo 8), protección del empleo y no discriminación (módulo 9) así como la lactancia y el empleo (módulo 10). Este Kit de Recursos incluye también un módulo sobre el cuidado infantil tras la reincorporación al trabajo (módulo 11);
- **Parte 3. Tomar medidas para la protección de la maternidad en el trabajo:** proporciona orientación e instrumentos para: analizar las legislaciones nacionales (módulo 12) y la práctica (módulo 13) relativa a la protección de la maternidad en el trabajo; identificar las necesidades y oportunidades, planear y llevar a cabo un programa de sensibilización y de promoción (módulo 14), y desarrollar las capacidades para fomentar y extender la protección de la maternidad en el trabajo (módulo 15). El último módulo incluye dos anexos con modelos de programas de formación e instrumentos para la recaudación de fondos.

## Estructura de los módulos

Cada módulo contiene las siguientes secciones:

- **Contenido esencial.**
- Resumen de los **temas principales** («de qué trata el módulo»).
- **Secciones sustantivas**, que comprenden información clave, datos y **ejemplos de casos** de diferentes partes del mundo.
- **Puntos principales:** que se encuentran al final de cada módulo, y resumen el contenido y las conclusiones principales de cada módulo. Sirven asimismo como objetivos principales de aprendizaje a tener en cuenta al definir y evaluar las actividades de formación y las estrategias de acción adoptadas.
- **Recursos clave:** contienen referencias adicionales a las publicaciones, instrumentos, agentes y sitios de internet que pueden ofrecer información adicional, además de las notas bibliográficas de pie de página presentes en las secciones sustantivas. Se dividen en cuatro categorías, señaladas con los siguientes símbolos:



**Documentos basados en los conocimientos:** libros, artículos de revistas científicas, reseña de políticas, documentos, bases de datos, actas de reuniones o seminarios y otros sistemas de información.



**Herramientas prácticas:** manuales, guías, directrices y material de formación.



**Normas internacionales:** convenios de la OIT y de las Naciones Unidas, recomendaciones, declaraciones y repertorios de recomendaciones prácticas.





**Sitios web** de los departamentos de la OIT, de las Naciones Unidas, de instituciones nacionales y de centros de investigación.

- **Hojas de recursos y herramientas:** los módulos comprenden directrices, preguntas más frecuentes, estudios de casos, resúmenes, textos relevantes (por ejemplo, convenios u otros instrumentos), modelos de sesiones de formación, ejercicios, juegos de rol, cuestionarios, cartas modelo, formularios y hojas de trabajo para uso inmediato, reproducción y adaptación.
- **Modelos de presentación visual.**

## Cómo utilizar este Kit de Recursos

Este Kit de Recursos ha sido proyectado de forma flexible y puede utilizarse como referencia o instrumento para el aprendizaje independiente, la formación, el asesoramiento sobre políticas, la investigación o la actuación. Puede cumplir una amplia gama de objetivos, desde proporcionar una breve introducción sobre el significado de la protección de la maternidad en el trabajo hasta una revisión más profundizada de los distintos elementos de la protección de la maternidad para las partes interesadas responsables de su implementación. Comprende también ejercicios de fortalecimiento de las capacidades para planificar acciones de refuerzo y extensión de la protección de la maternidad en el trabajo.

Los módulos pueden usarse en el orden propuesto en el Kit de Recursos, de forma individual, como recursos autónomos, o conjuntamente con otros módulos, para atender así los distintos objetivos, contextos o grupos-objetivo (tal y como consta en el cuadro de la página siguiente). Los módulos de la parte 1 (Fundamentos) ofrecen una introducción breve y práctica sobre las actividades de la parte 2 (En profundidad) y parte 3 (Toma de medidas), recomendándose su lectura para casi todas las actividades.

Esta versión del Kit de Recursos está concebida como un «producto global», a saber, como un recurso estándar o internacional, que se puede adaptar a contextos específicos regionales o nacionales, así como a situaciones o necesidades específicas de las diferentes partes interesadas.

UTILIZACIÓN DEL KIT DE RECURSOS DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS MÁS RECURRENTE

OBJETIVO	MÓDULOS														
	Parte 1: Fundamentos					Parte 2: En profundidad					Parte 3: Toma de medidas				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
Aprendizaje y formación por cuenta propia sobre la protección de la maternidad en el trabajo	X	X	X	X	X										X
Aprendizaje y formación por cuenta propia sobre la conexión existente entre la protección de la maternidad en el trabajo y los ODM	X		X												X
Comprensión de los beneficios derivados de la protección de la maternidad			X			X	X		X					X	
Argumentar por la viabilidad financiera de la protección de la maternidad				X		X	X							X	
Aprendizaje por cuenta propia, asesoramiento sobre políticas y formación sobre aspectos específicos de la protección de la maternidad más en detalle:															
• Licencia de maternidad y las políticas sobre licencias por razones familiares						X									X
• Prestaciones pecuniarias y médicas							X								X
• Protección de la salud en el lugar de trabajo							X								X
• Protección del empleo y no discriminación								X							X
• Dispositivos para la lactancia									X						X
• Cuidado infantil tras la reincorporación al trabajo										X					X
Promoción de las legislaciones y marcos internacionales sobre la protección de la maternidad en el trabajo					X							X		X	
Comparación de la legislación nacional con el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191					X							X			
Organización de una investigación para examinar las condiciones de protección de la maternidad a escala nacional, local o de lugar de trabajo													X		
Elaboración y seguimiento de los indicadores clave de la protección de la maternidad en el trabajo												X	X		
Organización de actividades de promoción y sensibilización sobre la protección de la maternidad en el trabajo														X	
Organización de actividades de formación sobre la protección de la maternidad															X
Planificación para fortalecer y extender la protección de la maternidad en el trabajo a las trabajadoras del sector informal		X					X								
Recaudación de fondos para la protección de la maternidad en el trabajo															X



**PARTES**

**uno**  
**dos**  
**tres**

**LOS MÓDULOS**

**PARTE 3**

**PARTE 2**

**PARTE 1**





PARTE

# uno dos tres



## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO: FUNDAMENTOS



# Parte 1: Protección de la maternidad en el trabajo: Fundamentos

La parte 1 consta de cinco módulos que muestran el **panorama general** de las cuestiones, agentes y marcos esenciales de la protección de la maternidad en el trabajo.

**Módulo 1:** Muestra una visión de conjunto de los objetivos principales de la protección de la maternidad en el trabajo y de sus elementos.

**Módulo 2:** Comprende el ámbito de la protección de la maternidad, a quién va dirigida, en teoría y en la práctica, con énfasis en la realidad de las trabajadoras del sector informal.

**Módulo 3:** Explica la importancia de la protección de la maternidad y destaca los vínculos entre la protección de la maternidad, los derechos fundamentales y las agendas de desarrollo y, sobre todo, los ODM.

**Módulo 4:** Analiza cuáles son las principales partes interesadas en el desarrollo y aplicación de la legislación y políticas de protección de la maternidad.

**Módulo 5:** Presenta los marcos globales claves e instrumentos para determinar y definir los derechos de protección de la maternidad en el trabajo.

# Módulo 1: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Qué es?

## Contenido esencial

- ➔ Objetivos de la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Ámbito de aplicación de la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Elementos esenciales de la protección de la maternidad en el trabajo:
  - ➔ Licencia de maternidad;
  - ➔ Prestaciones pecuniarias y médicas;
  - ➔ Protección de la salud en el lugar de trabajo;
  - ➔ Protección del empleo y no discriminación;
  - ➔ Dispositivos para la lactancia en el trabajo;
- ➔ El cuidado infantil tras la reincorporación al trabajo.



## Objetivos

Este módulo ofrece el panorama general del concepto de protección de la maternidad en el trabajo y de sus disposiciones esenciales, tal y como lo establecen las normas internacionales del trabajo más recientes, a saber, el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000.



## Panorama general

La protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras constituye un elemento esencial de la igualdad de oportunidades y protección de la salud. Trata de permitir a las mujeres combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva. Un objetivo importante consiste en reforzar la protección de la maternidad y lograr ampliarla a todas las mujeres que trabajen en los diversos sectores de la economía.

La protección de la maternidad tiene **dos objetivos fundamentales**:

- preservar la salud de la madre y del hijo recién nacido, y
- proporcionar a la madre una medida de seguridad económica y del empleo.

Las normas internacionales del trabajo han ampliado de manera considerable el ámbito de la protección de la maternidad a lo largo de los años. El Convenio núm. 183 exige la protección

de la maternidad para todas las mujeres, tanto del sector formal como informal, con inclusión de las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

El Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 contienen **cinco elementos esenciales** sobre la protección de la maternidad:

- **Licencia de maternidad:** el derecho de las mujeres a un período de descanso en el trabajo en relación con el embarazo, el parto y el posparto.
- **Prestaciones pecuniarias y médicas:** el derecho de la madre a prestaciones pecuniarias durante su ausencia por maternidad y a la atención médica en relación con el embarazo, el parto y los cuidados posnatales.
- **Protección de la salud en el lugar de trabajo:** para la madre y el feto durante el embarazo, así como durante la lactancia.
- **Protección del empleo y no discriminación:** garantía de la trabajadora a la seguridad del empleo y al derecho de reincorporarse tras su licencia de maternidad al mismo trabajo o a uno equivalente con el mismo salario que percibía con anterioridad a la licencia de maternidad. Además, una mujer no puede ser discriminada durante en el trabajo o durante el período de búsqueda del mismo por razones de su función reproductiva.
- **Dispositivos para la lactancia:** para ayudar a las trabajadoras a amamantar o extraerse leche en el lugar de trabajo durante un período determinado tras la reincorporación al trabajo.

## Puntos principales

- ➔ La protección de la maternidad en el trabajo tiene como objetivo garantizar que las actividades realizadas por las trabajadoras no supongan ningún riesgo para su salud y la de su hijo, y asegurar que su función procreadora no comprometa su seguridad económica y del empleo.
- ➔ La protección de la maternidad en el trabajo está dirigida a todas las mujeres trabajadoras, tanto del sector formal como del informal.
- ➔ La protección de la maternidad en el trabajo consta de distintos elementos: la licencia de maternidad, las prestaciones pecuniarias y médicas, la protección de la salud en el lugar de trabajo, la protección del empleo y la no discriminación y las interrupciones para la lactancia.
- ➔ El cuidado infantil es fundamental para lograr la auténtica igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres trabajadores.

# Módulo 2: Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Para quién?

## Contenido esencial

- ➔ Un resumen del principio de inclusión y la evolución de las normas internacionales del trabajo;
- ➔ Cómo las mujeres pueden ser excluidas de la protección de la maternidad:
  - ➔ Exclusión del marco legal de la legislación nacional;
  - ➔ Exclusión debido a condiciones de atribución restrictivas;
  - ➔ Desconexión entre la legislación y la práctica o la «brecha de aplicación»;
- ➔ Extensión de la protección de la maternidad a los padres y a los cuidadores no biológicos;
- ➔ Ejemplos de esfuerzos realizados para ampliar la protección de la maternidad a los grupos excluidos;
- ➔ Medidas que pueden tomar las distintas partes interesadas para ampliar la protección de la maternidad a las trabajadoras de todos los sectores de la economía.



## Objetivos

Este módulo define el ámbito de protección de la maternidad que ofrecen las normas y marcos de la OIT y proporciona una visión de la evolución durante los últimos años, hasta lograr incluir a todas las trabajadoras, las del sector formal e informal. Los lectores comprenderán las formas más típicas de exclusión de la protección de la maternidad, y analizará alguna de las medidas que se pueden tomar para lograr ampliar dicha protección.



## Panorama general

*El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.*

Párrafo 1 del artículo 2 del Convenio núm. 183

Existe una tendencia común a creer que únicamente las mujeres que trabajan en el sector formal deben beneficiarse de la protección de la maternidad. La OIT no está de acuerdo con este principio, y trata de ampliar dicha protección a todas las trabajadoras, al margen del tipo de empleo con el que cuenten.





© OIT/M. Crozet

Las **categorías atípicas de trabajo dependiente** engloban una amplia gama de empleos, como: trabajos a tiempo parcial, ocasionales o temporeros, trabajo compartido, trabajos por tiempo determinado, trabajo interino, trabajo a domicilio y trabajo a distancia; trabajo a destajo; trabajadores del sector informal, en general, así como el trabajo por cuenta propia encubierto. Este tipo de relación laboral difiere de la tradicional **forma típica o trabajo estándar**, es decir, un empleo a tiempo completo, legalmente protegido, de duración indeterminada, con un único empleador, realizado en el lugar de trabajo del empleador y con un salario regular garantizado. El marco normativo de la OIT prevé la ampliación de la protección de la maternidad a todas las mujeres trabajadoras.

A pesar de los esfuerzos solicitados y realizados en este sentido, muchas trabajadoras todavía carecen de tales derechos y siguen siendo vulnerables en la maternidad, temiendo que el trabajo sea perjudicial para su salud, o que la maternidad pueda amenazar sus medios de sustento y su seguridad económica. Las mujeres no disfrutan de la protección de la maternidad bien porque no tienen derecho a ella o porque, a pesar de estar legalmente amparadas por



estos derechos, los empleadores no los reconocen o dichos derechos no pueden ser exigidos. Muchas mujeres quedan excluidas de dicha protección por las siguientes razones:

- **Exclusión del ámbito legal de la protección de la maternidad.** Muchas mujeres quedan excluidas de la protección de la maternidad porque no forman parte del ámbito de aplicación de la legislación laboral o de la seguridad social o de la correspondiente regulación sobre prestaciones pecuniarias por maternidad. Este tipo de exclusiones dependen de cada país y suelen afectar a las siguientes categorías: trabajadoras domésticas, ocasionales o temporeras, agrícolas, fuerzas armadas o policía, trabajadoras en pequeñas empresas, asalariadas que trabajan a domicilio o por cuenta propia.
- **Exclusión basada en los requisitos de admisibilidad.** Algunas quedan excluidas porque no cumplen los requisitos necesarios para obtener las prestaciones pecuniarias por maternidad.
- **Exclusión debido a una «brecha de aplicación».** Las brechas existentes en la aplicación pueden tener su origen en la ambigüedad de la legislación, en la falta de comunicación o conocimiento de los derechos, la ausencia de voluntad política o recursos para su aplicación, o incluso la falta de acceso a los programas de la seguridad social, por lo que las mujeres no pueden hacer uso de sus derechos.

Muchos países han ampliado el campo de aplicación de los derechos de protección de la maternidad a los padres naturales y a los no biológicos (padres adoptivos) en casos de adopción o fallecimiento de la madre. Sin embargo, a pesar de que existen muchos tipos de disposiciones legales, la inclusión de estas situaciones sigue sin tener carácter universal, y queda mucho por hacer por ampliar el apoyo a estas familias.

Considerando las carencias existentes en la cobertura legal y efectiva, las partes interesadas disponen de una serie de medidas para ampliar la cobertura de la protección de la maternidad, como por ejemplo, modificar las disposiciones legales, revisar los requisitos necesarios para adquirir tales derechos, ampliar la cobertura de los convenios colectivos y las políticas para incluir a las trabajadoras atípicas, e extender a los grupos vulnerables los programas de protección social.

## Puntos principales

- ➔ Las normas y los marcos internacionales del trabajo han ido evolucionando hacia el principio de la inclusión, aspirando a la ampliación progresiva de la protección de la maternidad a todos los grupos de mujeres trabajadoras, independientemente del tipo de trabajo remunerado que realicen o de su situación en el empleo.
- ➔ Las legislaciones nacionales sobre protección de la maternidad en el mundo están cada vez más en la línea de las normas del trabajo de la OIT.
- ➔ Existen todavía muchas brechas sobre el tema de la inclusión de las mujeres trabajadoras en el ámbito nacional y local.
- ➔ Se deben realizar todavía considerables esfuerzos para conseguir una legislación eficaz y adecuada sobre la protección de la maternidad en el trabajo a escala mundial.
- ➔ Un adecuado análisis del ámbito de aplicación de la legislación nacional, requisitos de admisibilidad incluyentes y el establecimiento de garantías en el marco de un Piso de Protección Social serían pasos extremadamente positivos para la extensión de la protección de la maternidad a todas las mujeres trabajadoras.

# Módulo 3:

## Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Por qué es importante?

### Contenido esencial

Este módulo destaca la importancia de la protección de la maternidad para el logro de los principales derechos y objetivos de desarrollo, especialmente, los ODM. Demuestra la conexión entre la protección de la maternidad y:

- ➔ Los derechos humanos fundamentales;
- ➔ La igualdad de género;
- ➔ La salud materna e infantil;
- ➔ El crecimiento económico y la reducción de la pobreza;
- ➔ El trabajo decente.



### Objetivos

El objetivo de este módulo consiste en demostrar los vínculos existentes entre la protección de la maternidad, otros derechos esenciales y los objetivos de desarrollo, de forma en que los lectores reflexionen sobre cómo la protección de la maternidad contribuye a las agendas globales y se planteen incluirla en las metas y estrategias de sus organizaciones.



### Panorama general

Se considera que la protección de la maternidad es importante por las siguientes razones:

- Es un **derecho humano fundamental**;
- Es un componente esencial de la **igualdad de género**;
- Ayuda a **mejorar la salud materna e infantil**;
- Juega un importante papel en el **crecimiento económico y la reducción de la pobreza**;
- Forma parte del **Programa de Trabajo Decente**.

Por ello, la protección de la maternidad contribuye al logro de los ODM y, en particular, del ODM 1 cuya finalidad es la erradicación del hambre y la extrema pobreza, al ODM 3 que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, al ODM 4 relativo a la reducción de la mortalidad infantil, al ODM 5 sobre la mejora de la salud materna y al ODM 6 relativo a la lucha contra el VIH y el sida, la malaria y otras enfermedades.



© OMS/Photo Gallery

Este módulo describe cada uno de estos amplios programas y objetivos de desarrollo e identifica los mecanismos a través de los cuales la protección de la maternidad ayuda a conseguir dichos objetivos.

## Puntos principales

- ➔ La protección de la maternidad está vinculada al logro de los derechos fundamentales y los objetivos de desarrollo.
- ➔ Estipula el derecho fundamental de la mujer en edad de procrear, de contar con un empleo sin la amenaza de la discriminación, trabajar con una seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y beneficiarse de unas condiciones de trabajo justas y decentes.
- ➔ Es una condición previa para lograr la igualdad de género.
- ➔ Contribuye a la salud materna e infantil.
- ➔ Forma parte del paquete de medidas del Programa de Trabajo Decente.
- ➔ La protección de la maternidad contribuye al logro de los ODM.

# Módulo 4:

## Protección de la maternidad en el trabajo: ¿Quiénes son las partes interesadas?

### Contenido esencial

Este módulo revisa las funciones y métodos de acción existentes para mejorar la protección de la maternidad por parte de las principales partes interesadas:

- ➔ Los gobiernos;
- ➔ Los empleadores y sus organizaciones;
- ➔ Los sindicatos;
- ➔ La sociedad civil;
- ➔ Las universidades y centros de investigación.



### Objetivos

Este módulo contiene un resumen sobre las principales partes interesadas en la legislación, las políticas y las medidas sobre la protección de la maternidad –es decir, gobiernos, empleadores, sus organizaciones, sindicatos, sociedad civil, universidades y centros de investigación– y sus respectivas funciones. Muestra cómo pueden influir de forma positiva en la adopción y aplicación de las normas reconocidas a escala internacional.



### Panorama general

La protección de la maternidad exige el compromiso y la participación de numerosas partes interesadas. Cada una de ellas tiene sus propias fortalezas y perspectivas, las cuales deberían movilizarse para elaborar, aplicar y verificar que la protección de la maternidad se adecúe al contexto nacional y a sus necesidades específicas. Este módulo proporciona una visión general de cada parte interesada y sus respectivas funciones en la protección de la maternidad.

Los **gobiernos** tienen como misión redactar, adoptar, aplicar y controlar la aplicación de la legislación y, en particular, en el ámbito de la protección de la maternidad. En este sentido, son varios los ámbitos, desde el nacional hasta el local, los que deben comprometerse, favoreciendo las sinergias y la colaboración, así como tratando de lograr coordinación y coherencia.

Los **empleadores y sus organizaciones** son fundamentales para conseguir la protección de la maternidad en el trabajo. Los empleadores deben adoptar políticas sobre el lugar de trabajo y

ofrecer estructuras para normas y acciones dirigidas a prevenir y evitar la discriminación y riesgos para la salud en la maternidad. Las organizaciones de empleadores contribuyen de forma importante en debates y leyes nacionales e internacionales, y colaboran para facilitar la comunicación entre empleadores y gobierno.

Los **sindicatos** resultan esenciales para promover y mejorar la protección de la maternidad en el lugar de trabajo e incluso más allá del mismo. Los sindicatos participan asimismo en debates sobre la legislación de protección de la maternidad, facilitan la comunicación entre trabajadores, empleadores y gobierno, y fomentan la concienciación sobre la protección de la maternidad, y su inclusión en convenios colectivos y políticas sobre el lugar de trabajo.

El papel de la **sociedad civil** es de amplio alcance, y abarca desde las ONG comprometidas con la investigación sobre políticas, la concienciación o el examen de las quejas por discriminación, hasta los programas comunitarios para sostener la aplicación de la protección de la maternidad, como el establecimiento de programas sobre la lactancia materna o la creación de guarderías.

Las **universidades y centros de investigación** ayudan a determinar, controlar y evaluar las políticas; investigan, evalúan y preparan respuestas sobre las condiciones de salud en el lugar de trabajo y ofrecen capacidad técnica y recursos humanos a las otras partes interesadas.

Resulta fundamental fomentar la colaboración entre las partes interesadas para encontrar soluciones creativas que mejoren la protección de la maternidad.

## Puntos principales

- ➔ Los interlocutores claves de los gobiernos en materia de protección de la maternidad son las organizaciones nacionales o locales de los representantes de empleadores y trabajadores.
- ➔ Los gobiernos son responsables de dirigir la elaboración de la legislación y la seguridad social, en colaboración con otras partes interesadas, así como de ejecutar, aplicar y controlar esas leyes.
- ➔ Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a los debates y formulación de la legislación a escala nacional e internacional. Pueden asimismo asesorar y asistir a sus miembros sobre las disposiciones legales y compartir las buenas prácticas entre sus miembros.
- ➔ Los empleadores, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, tienen la función principal de lograr la conformidad de las condiciones de trabajo con las leyes y prácticas nacionales, a través de políticas sobre el lugar de trabajo y acuerdos negociados.
- ➔ Los sindicatos pueden hacer campaña para lograr mejoras en la legislación nacional e internacional sobre la protección de la maternidad. Pueden ofrecer información y educación a sus miembros y se ocupan de la negociación de los convenios colectivos que contengan elementos relativos a la protección de la maternidad.
- ➔ La sociedad civil puede asimismo actuar en el ámbito de la comunidad para mejorar las condiciones de vida y trabajo, ya que están relacionadas con la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares.
- ➔ Las universidades y los centros de investigación pueden ser importantes colaboradores en el proyecto y la publicación de estudios que informen de forma fidedigna y ayuden a formular, verificar y evaluar las políticas.

# Módulo 5:

## Derechos y orientaciones internacionales sobre la protección de la maternidad en el trabajo

### Contenido esencial

Este módulo analiza los marcos globales de protección de la maternidad en el trabajo y destaca los instrumentos de ayuda para su aplicación y, en concreto:

- ➔ Los tratados globales, las declaraciones y las plataformas de acción relativos a los derechos sobre la protección de la maternidad;
- ➔ Las normas internacionales del trabajo relativas a la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Cómo ratificar el más reciente Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), de la OIT;
- ➔ Cómo funciona el mecanismo de control de la OIT;
- ➔ Los marcos regionales para mejorar y promover la protección de la maternidad en el trabajo.



### Objetivos

Este módulo ofrece una visión general de los marcos globales y regionales que tratan de la protección de la maternidad así como orientaciones para el desarrollo de la legislación y las políticas nacionales. Se presta especial atención a las normas internacionales del trabajo, ya que son el instrumento fundamental de protección de la maternidad. Los lectores comprenderán los procesos de ratificación, la presentación de informes y la supervisión llevados a cabo por la OIT.



### Panorama general

El derecho a la protección de la maternidad se ha ido reiterando en los tratados y declaraciones globales, en particular, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, los tres por sus siglas en inglés).

Las normas más recientes de la OIT sobre la protección de la maternidad son el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, de 2000. Además, otros instrumentos de la OIT que orientan sobre este tema son: los convenios relativos a sectores específicos (como el personal de enfermería, la agricultura o los trabajadores domésticos); o a temas laborales (como la seguridad social, las condiciones de trabajo y la protección del empleo), así como una serie de resoluciones relacionadas



con uno o varios aspectos de la protección de la maternidad en el trabajo. Ellos ofrecen normas y orientaciones adicionales.

Los convenios son vinculantes para un Estado Miembro de la OIT sólo cuando la ratificación queda debidamente registrada por la OIT. En este módulo se explica el proceso de ratificación de los convenios de la OIT –en concreto, el Convenio núm. 183– el proceso de presentación de los informes de cumplimiento tras la ratificación, así como los mecanismos de control respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Este módulo describe asimismo la asistencia técnica que ofrece la OIT para la promoción, ratificación y aplicación de las normas, mediante asesoramiento sobre políticas, desarrollo de las capacidades, investigación, información y sensibilización.

Las organizaciones regionales intergubernamentales proporcionan también normas y marcos sobre la protección de la maternidad en el trabajo, a saber, la Unión Africana (UA), la Unión Europea (UE) y la Organización de Estados Americanos (OEA). La legislación y políticas regionales cuentan con disposiciones más detalladas y protectoras que los convenios internacionales, ya que están proyectadas para un contexto regional específico. La UE ha adoptado el mayor y más avanzado conjunto de directivas relacionadas con la protección de la maternidad, incluyendo disposiciones relativas a la licencia parental y las prestaciones pecuniarias de maternidad para los trabajadores independientes.

## Puntos principales

- ➔ En los tratados y declaraciones internacionales sobre derechos humanos, como el CDESCR, la CEDAW y la CRC, se han reiterado los compromisos sobre los derechos a la protección de la maternidad. Estos convenios han sido universalmente ratificados –y por ello, son de cumplimiento obligatorio– o suponen un compromiso moral para todos los países.
- ➔ La OIT es un organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas, cuyo mandato incluye la protección de la maternidad en el trabajo, y tiene como responsabilidad el desarrollo, la adopción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- ➔ El Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, son las normas internacionales más recientes sobre el tema y proporcionan una amplia orientación para la legislación y la práctica nacionales.
- ➔ Las normas internacionales y regionales contienen una serie de requisitos mínimos, por ello, cuando un país ratifica un convenio, la legislación nacional o regional debe reforzarse y no debilitarse.
- ➔ Estos instrumentos pueden también servir de modelo y orientación para la legislación y políticas nacionales de todos los países.
- ➔ Para que las ratificaciones del Convenio núm. 183 sean registradas por la OIT es necesario que la autoridad competente del Estado Miembro presente, junto con el instrumento de ratificación, una declaración sobre la duración de la licencia de maternidad.
- ➔ El sistema de asistencia técnica y control de la OIT presta asistencia a los diferentes países para el diseño y aplicación progresiva de sus legislaciones, políticas y programas sobre la protección de la maternidad en el trabajo, considerando el grado de desarrollo económico y las circunstancias nacionales de cada país.
- ➔ La UE propone los instrumentos legales más avanzados, a saber, las Directivas sobre la protección de la maternidad y las responsabilidades familiares.



PARTE

# uno dos tres



## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO EN DETALLE: LOS ELEMENTOS CENTRALES



# Parte 2:

## Protección de la maternidad en el trabajo en detalle: Los elementos centrales

La parte 2 contiene seis módulos que examinan, detalladamente, los elementos principales de la protección de la maternidad en el trabajo. En cada uno de ellos se ofrece una definición de los diversos componentes, se exponen ejemplos de legislación y políticas y se usan las buenas prácticas para mostrar los esfuerzos realizados y los métodos innovadores de aplicación de dicha protección en el mundo.

**Módulo 6:** La licencia de maternidad y otras disposiciones sobre licencias por razones familiares, sus características, beneficios y tendencias.

**Módulo 7:** Las prestaciones pecuniarias y médicas y la importancia de la protección social.

**Módulo 8:** La protección de la salud en el trabajo para las mujeres embarazadas y lactantes y las cuestiones relativas al VIH y al sida en el lugar de trabajo.

**Módulo 9:** Protección del empleo y no discriminación durante la maternidad.

**Módulo 10:** Dispositivos para la lactancia, tal como interrupciones para la lactancia, instalaciones en el lugar de trabajo y políticas en favor de las familias.

**Módulo 11:** Va más allá del concepto de protección de la maternidad y trata el tema de la «conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares» y, en particular, el cuidado infantil, ya que las necesidades en este sentido siguen existiendo por un largo período de tiempo tras el embarazo y el nacimiento del niño. Por ello, deben crearse las políticas de ayuda para el cuidado infantil y la igualdad de género.

# Módulo 6: Licencia de maternidad y otros tipos de licencias

## Contenido esencial

Este módulo trata de los temas relacionados con la licencia de maternidad, las disposiciones de las normas laborales sobre licencia de maternidad y las legislaciones nacionales, y analiza además la forma de ampliar la cobertura de la misma. Contiene asimismo un resumen de otros tipos de licencias relacionadas con el cuidado infantil. El módulo trata de las cuestiones siguientes:

- ➔ Por qué la protección de la maternidad es importante;
- ➔ Aspectos claves de la licencia de maternidad en las normas internacionales del trabajo;
- ➔ Tendencias y experiencias obtenidas de las legislaciones nacionales de los diferentes países;
- ➔ Consideraciones para ampliar la protección que ofrece la licencia por maternidad a las trabajadoras del sector informal;
- ➔ Otros tipos de políticas sobre licencias, y en concreto, la licencia de paternidad, parental y por adopción.



## Objetivos

Este módulo ofrece una idea clara de la importancia de la licencia de maternidad y la estructuración de la misma en términos de duración y período, mostrando a los lectores los requisitos exigidos en las normas internacionales del trabajo y en la práctica nacional de cada país. Informa asimismo del reto que supone ampliar la licencia de maternidad a las trabajadoras del sector informal. Este módulo proporciona, además, una visión general de las políticas sobre licencias.



## Panorama general

La **licencia de maternidad**, que abarca el período prenatal, del nacimiento y posnatal, protege la salud de la mujer y del niño. En concreto, la licencia de maternidad resulta necesaria para permitir la recuperación y descanso de las mujeres tras el parto así como establecer y mantener la lactancia exclusiva. Es importante también para que la mujer pueda adaptarse psicológica y emocionalmente a la nueva situación; para crear vínculos afectivos con el recién nacido; para disponer del tiempo necesario para realizar exámenes médicos, asistir a sesiones informativas y permitir a la mujer conciliar la vida familiar con la laboral.

La licencia de maternidad constituye un incentivo para que las madres mantengan un vínculo con el mercado laboral y se reincorporen al trabajo al finalizar su licencia de maternidad. Otra ventaja es la



función de las políticas de licencias de maternidad y parental de reducir el riesgo de pobreza de las familias con niños y mejorar el bienestar de los hijos.

El Convenio núm. 183 dispone que la licencia de maternidad no debe ser inferior a catorce semanas, seis de las cuales deberán tomarse, de manera obligatoria, con posterioridad al parto. La Recomendación núm. 191 sugiere que la licencia de maternidad dure por lo menos dieciocho semanas. En 2009 casi la mitad de los Estados Miembros de la OIT fijaron la duración de la licencia en catorce semanas, como mínimo.

Para que las familias puedan conciliar su vida laboral y familiar es importante que además de la licencia de maternidad puedan acceder a otros tipos de licencias, que no sólo les permitirán preparar mejor la llegada del bebé, sino que supongan un paso adelante en el logro de la igualdad de género en el trabajo.

Otros tipos de licencias se han hecho más comunes a largo de los últimos años. La **licencia de paternidad** tiene como objeto conceder a los padres más tiempo para compartir con la madre y con el recién nacido en el momento del parto, poder participar en los acontecimientos o celebraciones relacionadas con el nacimiento, y realizar otro tipo de formalidades relacionadas con el mismo. La licencia de paternidad ofrece asimismo una importante oportunidad a los padres de empezar a criar y a crear vínculos afectivos con sus hijos, apoyar a la madre en los aspectos físicos y psicológicos del nacimiento y empezar a asumir responsabilidades del cuidado.

La **licencia parental** se refiere a una licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que, habitualmente, sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad. La **licencia de adopción** está disponible en muchos países, a pesar de que sus legislaciones pueden ser muy diferentes. El módulo trata de este tipo de licencias con más detalle.

## Puntos principales

- ➔ La licencia de maternidad es un período de licencia del trabajo remunerado que las mujeres trabajadoras tienen derecho a disfrutar durante el embarazo, el nacimiento y período posparto. Dicha licencia contribuye a promover la salud materna e infantil y la igualdad de género en el trabajo.
- ➔ La licencia de maternidad, que constituye uno de los derechos fundamentales comprendido en la protección de la maternidad, ha sido adoptado casi de forma universal por las legislaciones nacionales.
- ➔ La licencia de paternidad y parental constituyen importantes políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, que reconocen que los hombres también tienen responsabilidades familiares.
- ➔ La licencia parental, en general, permite su disfrute por parte del padre o de la madre, que pueden decidir cómo compartirla. Además, algunos períodos de la licencia pueden quedar reservados exclusivamente al padre y se denominan «cuota del padre». La mayoría de los esquemas de licencias son más largos que los propios de maternidad y paternidad, y peor remunerados. Las licencias de paternidad y parental permiten al padre de apoyar la lactancia.
- ➔ Las madres tienen una mayor tendencia a disfrutar de la licencia parental que los padres, aunque dicha actitud está cambiando ligeramente. Los factores que determinan un mayor índice de participación de los padres en este tipo de licencia son: el salario percibido durante la misma; la flexibilidad del dispositivo; la seguridad de recuperar el puesto de trabajo en el momento de la reincorporación; la protección de la antigüedad y de las oportunidades de promoción, y la evolución de la mentalidad hacia una aceptación del papel del hombre en el cuidado en casa y en el lugar de trabajo.



# Módulo 7: Prestaciones pecuniarias y médicas

## Contenido esencial

Este módulo resume la importancia de las prestaciones pecuniarias y médicas para la protección de la maternidad. Debido a su complejidad, en este módulo sólo se presenta un amplio resumen de algunas de las cuestiones y principios clave sobre el tema. Al final del módulo se mencionan fuentes adicionales. Este módulo considera:

- ➔ Los riesgos que conlleva la maternidad y la importancia de la protección social, y en concreto, las prestaciones pecuniarias y médicas;
- ➔ Estimaciones generales del acceso a la protección social, incluyendo las prestaciones pecuniarias y médicas;
- ➔ Marcos y enfoques internacionales relativos a las prestaciones de maternidad, centrándose en la Iniciativa sobre el Piso de Protección Social y las normas de la OIT sobre la seguridad social actualizadas;
- ➔ Cobertura, aspectos clave y mecanismos de financiación de las prestaciones pecuniarias en la maternidad;
- ➔ Cobertura, aspectos clave y mecanismos de financiación de las prestaciones médicas en la maternidad;
- ➔ Administración de las prestaciones por maternidad en los programas de la seguridad social;
- ➔ Consideraciones clave para ampliar las prestaciones por maternidad a través del seguro social, para las trabajadoras atípicas y las del sector informal;
- ➔ La importancia del diálogo social y el papel de las partes interesadas.



## Objetivos

Este módulo proporciona una amplia visión de la importancia de las prestaciones pecuniarias y médicas para la protección de la maternidad. Los lectores estarán al día de las principales disposiciones internacionales sobre prestaciones pecuniarias y médicas, los actuales sistemas de financiación de tales prestaciones, las grandes brechas en la cobertura, así como los enfoques innovadores para mejorar y ampliar la cobertura de las prestaciones a muchas mujeres que, en la actualidad, carecen de acceso a la protección social, y en concreto, a la protección de la maternidad.



## Panorama general

La maternidad está, generalmente, asociada a riesgos económicos y para la salud, y las prestaciones pecuniarias y médicas tratan de mitigarlos. Uno de los riesgos más importantes asociados al nacimiento y la maternidad es la pérdida de ingresos. Por cuestiones de salud, las madres no deberían trabajar durante un tiempo antes, durante y después del nacimiento. Las prestaciones pecuniarias ofrecidas durante el período de licencia de maternidad tratan de sustituir una parte de los ingresos perdidos debido a la interrupción de la actividad económica. Las prestaciones pecuniarias justifican la licencia de maternidad, ya que sin ellas muchas mujeres no podrían asumir la carga financiera que supone el mantenerse alejadas de su actividad laboral.

El embarazo, el nacimiento y los meses posteriores al nacimiento están asociados a una serie de riesgos para la salud. La mortalidad materna e infantil es muy común, en particular, en los países en desarrollo y se relaciona siempre con la calidad y el estado de acceso a los adecuados servicios de salud. Las prestaciones médicas tienen como objetivo proteger la salud de la madre y del hijo mediante la garantía de que la mujer recibe los servicios maternos necesarios, los cuales son gratuitos o prácticamente gratuitos en el momento en que son prestados. Las prestaciones médicas son fundamentales para reducir los efectos del VIH y el sida en las mujeres embarazadas, permitiéndoles acceder a la protección y cuidados necesarios y prevenir la transmisión maternoinfantil.

La mayoría de los habitantes del planeta carecen de acceso a los programas de seguridad social, a pesar de la importancia de las prestaciones pecuniarias y médicas para la salud y bienestar de la madre, los niños y sus familias.

Este módulo destaca la importancia de aplicar, extender y mejorar la cobertura de la protección social facilitando el acceso a una buena protección de la salud y financiera respecto a los costes que conlleva, y favoreciendo a todas las mujeres con prestaciones económicas adecuadas, a saber, prestaciones pecuniarias, cuidados prenatales, durante el nacimiento y posnatales, y la hospitalización, si fuera necesaria.

Este módulo analiza las disposiciones de los instrumentos y marcos internacionales esenciales, como las normas internacionales del trabajo sobre seguridad social y protección de la maternidad. Presenta la Iniciativa sobre el Piso de Protección Social, una iniciativa de carácter global desarrollada para evitar las disparidades existentes en el acceso a la protección social. En julio de 2011 los mandantes de la OIT identificaron el establecimiento de pisos nacionales de protección social que garantizaran ingresos mínimos y servicios de salud esenciales, como prioridad para la ampliación de la seguridad social a las personas vulnerables y carentes de protección. El módulo detalla el lugar que ocupan las prestaciones de maternidad en este marco.

En este sentido, el módulo estudia los sistemas existentes de financiación de las prestaciones en efectivo y médicas y destaca las iniciativas innovadoras para extender la protección social a la población más vulnerable. Hace referencia a la preocupación por los altos costos que conllevan las prestaciones pecuniarias y médicas de maternidad. Sin embargo, demuestra que la protección de la maternidad resulta menos onerosa que otras ramas de la seguridad social y que los ejercicios de cálculo muestran que la protección social resulta asequible incluso para los países con ingresos más bajos. Además, los costos que comporta la carencia de prestaciones pecuniarias y médicas son superiores a las inversiones necesarias para mejorar y ampliar el acceso a las mismas.

## Puntos principales

- ➔ El embarazo, el parto y el período posnatal suponen una serie de riesgos económicos y de salud para las mujeres y sus bebés.
- ➔ Los riesgos económicos y de salud relacionados con la maternidad pueden reducirse con medidas de seguridad social que extienden la protección social a las mujeres y los niños durante la maternidad. Sin embargo, el acceso a las prestaciones pecuniarias y médicas y, en concreto, por maternidad es limitada y se caracteriza por elevados grados de desigualdad entre los países y en el interior de los mismos.
- ➔ Las normas de la OIT ofrecen pautas para el desarrollo y la aplicación de las medidas de seguridad social y prestaciones de maternidad pecuniarias y médicas.
- ➔ El Piso de Protección Social es una nueva iniciativa de las Naciones Unidas para que los gobiernos ayuden a sus residentes a superar las dificultades y las crisis económicas. Busca ampliar la base de garantías de seguridad social mínimas, que constan de atención médica básica y de la seguridad de ingresos, para las personas vulnerables y desprotegidas, incluidas las mujeres en el período alrededor del nacimiento.
- ➔ Las prestaciones pecuniarias pueden financiarse mediante programas universales, seguro social, asistencia social, directamente por los empleadores, o sistemas mixtos. Los esquemas financiados únicamente por los empleadores plantean la cuestión de la injusta distribución de responsabilidades respecto al coste de la procreación y la potencial discriminación contra las mujeres por la posible maternidad presente o futura.
- ➔ La financiación de las prestaciones pecuniarias proviene de los impuestos y de los ingresos generales, del seguro social, esquemas basados en primas y pagos directos. Estos últimos resultan particularmente injustos pues son muy onerosos para las familias pobres y aumentan el riesgo de suponer gastos desorbitados de salud, así como pobreza.
- ➔ Sigue siendo un reto extender la cobertura de las prestaciones pecuniarias y médicas a las mujeres vulnerables y desprotegidas, especialmente en los países de bajos ingresos. Sin embargo, los programas de transferencias en efectivo, el seguro social comunitario y los paquetes de prestaciones médicas básicas constituyen progresos esperanzadores en el caso de que formen parte de un amplio sistema nacional de protección social.
- ➔ Las prestaciones pecuniarias y médicas no son caras si se compara con otras formas de seguridad social. En general, los cálculos efectuados muestran que un paquete de protección social básico que comprende los servicios médicos resulta asequible para todos los países.
- ➔ Por el contrario, los costes que supone la ausencia de prestaciones médicas por maternidad son mayores. Cuando una mujer fallece o se enferma, su familia y la comunidad pierden sus ingresos, con el riesgo añadido de que sus hijos deban abandonar su escolaridad, sufran carencias médicas o fallezcan.
- ➔ A pesar de todas las ventajas de la protección social, su elaboración, aplicación y seguimiento siguen siendo un reto, con muchas partes interesadas y perspectivas varias. El diálogo social resulta fundamental para determinar los programas y enfoques más apropiados para cada contexto nacional.

# Módulo 8: Protección de la salud en el lugar de trabajo

## Contenido esencial

Este módulo trata de la protección de la salud en el trabajo, con atención especial a la maternidad:

- ➔ Normas internacionales del trabajo más relevantes sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) y la protección de la salud en la maternidad;
- ➔ La importancia de la SST para todos, dando prioridad a una cultura de la prevención;
- ➔ Preocupaciones específicas sobre la SST durante el embarazo y la lactancia;
- ➔ Medidas concretas para identificar y tratar los riesgos de SST durante la maternidad;
- ➔ Consideraciones sobre el VIH y el sida, la maternidad y el lugar de trabajo.



## Objetivos

Este módulo proporciona una visión general de las pautas internacionales de protección de la salud de la mujer embarazada y el feto, y de la mujer lactante, respecto a los riesgos del lugar de trabajo. Los lectores estarán informados de las preocupaciones específicas de SST durante el embarazo y la lactancia, las medidas concretas tomadas para identificar y tratar dichas preocupaciones y aspectos concretos sobre el VIH y el sida, la maternidad y el lugar de trabajo. Este módulo destaca el aspecto de la prevención.



## Panorama general

El Convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), establece que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo perjudicial o que suponga un riesgo importante para su seguridad y salud o la de su hijo. La Recomendación núm. 191 ofrece más detalles sobre las condiciones de trabajo especialmente peligrosas para la madre y su hijo.

La protección de la salud en el lugar de trabajo durante el embarazo y la lactancia es fundamental porque:

- Las mujeres son más susceptibles a ciertos riesgos en el lugar de trabajo en estos períodos del ciclo reproductivo y pueden sufrir en muchos sentidos;
- Las necesidades de atención médica de la mujer embarazada y lactante van cambiando:
  - a medida que avanza el embarazo;
  - inmediatamente antes y después del parto;
  - durante la lactancia.
- El trabajo puede comportar riesgos.

La seguridad y salud en el período de procreación afecta a todos los trabajadores, hombres y mujeres. Los riesgos en el lugar de trabajo pueden ser de carácter biológico, químico o físico. Pueden provenir de necesidades físicas o mentales, de las malas condiciones de trabajo o de un lugar de trabajo peligroso e insalubre. Por ello, es cada vez más común tratar el tema de la seguridad y salud en el trabajo mediante el establecimiento de políticas y procedimientos que garanticen identificar y eliminar los riesgos durante el embarazo.

Este módulo presenta un resumen del tipo de riesgos relacionados con la SST de la mujer embarazada y lactante y de sus hijos, y ofrece pautas e instrumentos para la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, así como medidas de prevención y adaptación.

Este módulo destaca, además, las medidas y servicios del lugar de trabajo que pueden extenderse para reducir las consecuencias del VIH y el sida, y para prevenir la transmisión maternoinfantil (TMI). Subraya asimismo hasta qué punto tales medidas pueden reducir los riesgos adicionales para la salud que se representan una mujer portadora del VIH y embarazada, y la capacidad de transformación de los antirretrovíricos o la terapia de los antirretrovíricos para reducir de forma considerable el riesgo de TMI. Todo ello resulta especialmente importante en lugares donde el saneamiento y el agua potable no están garantizados y donde enfermedades como la diarrea, la neumonía y la malnutrición constituyen las causas principales de la mortalidad infantil. Todo esto se encuentra contemplado en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

## Puntos principales

- ➔ Las normas internacionales y las legislaciones nacionales establecen marcos para la creación de sistemas y programas sobre SST, y contemplan numerosas disposiciones para garantizar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas o lactantes. En este sentido, prevén conceder la licencia de maternidad si dichas garantías no se cumplen.
- ➔ Para mejorar y fomentar la seguridad y salud de todos los trabajadores es fundamental contar con una cultura de prevención sobre SST. En el caso de que ciertos riesgos no se puedan prevenir, minimizar o eliminar, se deben contemplar medidas protectoras para todos los trabajadores. El lugar de trabajo debe resultar seguro para todos, hombres y mujeres, en todos los momentos de su ciclo vital y, especialmente, en el período de la procreación.
- ➔ Se puede dar el caso de que la actividad laboral o el lugar de trabajo supongan riesgos para la SST durante el embarazo y la lactancia. La amenaza para la salud reproductiva puede ser biológica, química, física o resultado del estrés, falta de higiene o malas condiciones de trabajo. En el momento de la notificación del embarazo de una trabajadora, se debe realizar una evaluación de riesgos del lugar de trabajo y tomar medidas de seguimiento de la misma.
- ➔ El VIH y el sida afectan a las mujeres de forma desproporcionada y amenazan la salud de la madre, del recién nacido y del niño. Resulta fundamental aumentar el acceso de todos, hombres y mujeres, a la información, el diagnóstico del VIH, la prevención, el tratamiento y la atención médica.
- ➔ El hecho de tomar medidas en el lugar de trabajo contribuye a conseguir progresos respecto al VIH y el sida, incluso a través de información precisa; la prevención respecto a la exposición y transmisión en el lugar de trabajo; fomentar el diagnóstico, y prestar servicios de prevención y tratamiento, tales como medidas de prevención de la TMI. El hecho de contar con una política sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo muestra el apoyo disponible a los trabajadores, y en concreto a las mujeres embarazadas y las lactantes.



# Módulo 9: Protección del empleo y no discriminación

## Contenido esencial

Este módulo trata de la protección del empleo y la no discriminación en relación con la maternidad en el trabajo, analiza las normas internacionales del trabajo más relevantes sobre la protección de la maternidad y destaca las medidas para solucionar los problemas concretos que puedan surgir, tales como:

- ➔ La protección contra el despido en el ámbito de la maternidad;
- ➔ El derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente al término de licencia de maternidad;
- ➔ La protección de los derechos relacionados con el empleo;
- ➔ La protección contra la discriminación en el acceso al empleo, y la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a una prueba de embarazo.



## Objetivos

El objetivo de este módulo es facilitar información a los lectores sobre la discriminación y protección del empleo en relación con la maternidad en el trabajo, y analizar las normas internacionales del trabajo. En este módulo se proponen medidas para tratar determinados problemas y garantizar la protección contra la discriminación por motivos de maternidad, incluso durante la contratación, oportunidades de promoción, los derechos relacionados con el empleo, el despido y la reincorporación al trabajo.



## Panorama general

La maternidad constituye, a menudo, una fuente de discriminaciones en el trabajo, a saber, en el momento de acceder al mismo, respecto a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y en lo referente al despido. Por ello, las medidas destinadas a salvaguardar el empleo de las mujeres embarazadas y a combatir todas las formas de discriminación contra las mujeres por motivos de maternidad forman parte importante de la protección de la maternidad. Los convenios de la OIT son cada vez más exhaustivos en la amplitud de la protección que debe ofrecerse.

Si bien resulta difícil estimar la dimensión de la discriminación por motivos de maternidad, la información disponible indica que sigue siendo un serio y reiterado problema. En algunos

países las quejas por discriminación basada en la maternidad están aumentando. Resulta difícil saber si se debe a un incremento de la discriminación en sí, o a la presentación de un mayor número de quejas. Sin embargo, el hecho de que siga existiendo cualquier tipo de discriminación resulta inaceptable y constituye motivo suficiente para tomar medidas al respecto.

La **protección del empleo** equivale al derecho de una mujer trabajadora a conservar su trabajo durante el embarazo o la licencia de maternidad así como durante el período de reincorporación al mismo. El módulo estudia las medidas que se pueden tomar para:

- proteger a la mujer del despido durante este período;
- garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente al término de licencia de maternidad, y
- mantener los derechos relacionados con el empleo (como antigüedad, promociones, oportunidades de capacitación, derecho a la pensión, etcétera).

La **protección contra la discriminación** se refiere al derecho de toda mujer a no ser tratada de forma menos favorable en una situación laboral –incluso en el acceso al empleo– por el hecho de ser mujer. Esto incluye la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a una prueba de embarazo o esterilización, o incluso a cuestionarle acerca de sus planes de formar una familia.

Numerosos convenios internacionales, incluidos los de la OIT, prohíben toda forma de discriminación contra las mujeres. Este módulo contiene una lista exhaustiva de dichos convenios y ejemplos de las prácticas nacionales. A pesar de que numerosos países cuentan con medidas para prevenir la discriminación, sólo once de ellos aplican las normas de la OIT sobre la prohibición explícita de las pruebas de embarazo en sus legislaciones.

La discriminación basada en las responsabilidades familiares va más allá de la maternidad y se encuentran casos, en los países estudiados, en que las mujeres (pero no los hombres) quedan penalizados en el mercado laboral. En la mayoría de las sociedades, la maternidad y las responsabilidades que conlleva tienen una enorme influencia en la imagen de la mujer en el trabajo y están consideradas, a menudo, como un criterio negativo a la hora de elegir candidatos para un determinado puesto. Las mujeres con responsabilidades familiares son, con frecuencia, víctimas de estereotipos y consideradas como trabajadoras más gravosas para los empleadores.

El módulo trata de las funciones de las partes interesadas en la prevención y forma de abordar la discriminación, y deja patente que el Estado debe adoptar medidas legales para prevenir la discriminación y para su aplicación.

## Puntos principales

- ➔ La protección del empleo contempla proteger contra el despido a la mujer que disfruta de la licencia de maternidad y garantiza el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o uno equivalente al término de la licencia de maternidad.
- ➔ La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la maternidad es del empleador, y no del trabajador. Esto intensifica la protección del trabajador y lleva a cabo el principio de igualdad de trato.
- ➔ La protección contra la discriminación basada en la maternidad se define como el derecho de toda mujer a no ser tratada de forma menos favorable en el empleo –incluso en el acceso al empleo– por motivos de maternidad.
- ➔ El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), prohíbe que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a una prueba de embarazo, con excepción de algunas circunstancias. Esta disposición comienza a contemplarse en la legislación de algunos países.
- ➔ Si bien no se dispone de información sobre el grado de discriminación por maternidad en el mundo, los informes de los órganos de reclamación, los sindicatos, y las encuestas indican que dicha discriminación persiste y que en algunos lugares está en aumento.
- ➔ Las partes interesadas cuentan con una amplia gama de medios para prevenir y tratar la discriminación. Las campañas de información y educación para empleadores y trabajadores, sobre derechos y orientaciones para crear lugares de trabajo favorables, son medidas prácticas y eficaces. A pesar de eso, resulta fundamental la toma de medidas de los gobiernos para fortalecer los marcos legales y establecer mecanismos de reclamación y aplicación de las normas.
- ➔ Las políticas públicas deben velar por evitar de reforzar los estereotipos que consideran a la mujer como cuidadora y asalariada *de segunda*, fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y el logro de un mercado laboral que ofrezca igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres.

# Módulo 10:

## La lactancia en el trabajo

### Contenido esencial

Este módulo muestra la importancia de la lactancia, el reto de continuar con la misma tras la reincorporación al trabajo, después de la licencia de maternidad, la legislación y los instrumentos prácticos que pueden ayudar a mantener la lactancia tras la reintegración al trabajo. En particular, incluye:

- ➔ La lactancia como la norma: los beneficios para la madre y el niño, los empleadores y la sociedad;
- ➔ Los estándares internacionales y las legislaciones nacionales que apoyan la lactancia en el trabajo remunerado;
- ➔ Medidas prácticas de apoyo a la lactancia en el trabajo remunerado;
- ➔ Consideraciones respecto a la lactancia y el VIH y la función de las partes interesadas en el lugar de trabajo de reducir la transmisión del VIH a los infantes a través de la prevención de la transmisión maternoinfantil (TMI).



### Objetivos

Este módulo muestra la importancia y beneficios de la lactancia materna exclusiva para la supervivencia y salud infantil y las razones para que se mantenga al volver al trabajo. Informa sobre las normas internacionales, las políticas y legislaciones nacionales y las medidas del lugar de trabajo que pueden favorecer la prolongación del período de lactancia exclusiva. Destaca las funciones de las partes interesadas y orienta sobre las medidas que se pueden tomar para reducir la TMI del VIH a través de la lactancia.



### Panorama general

La lactancia es la mejor forma de alimentar y cuidar al niño para un crecimiento y desarrollo sanos. Forma parte integrante del proceso reproductivo, con importantes consecuencias para la salud de las madres.

La OMS y el UNICEF han establecido la recomendación global sobre salud pública sobre la lactancia exclusiva hasta los seis meses para lograr un óptimo desarrollo y salud del niño. Además, para conseguir los requisitos nutricionales necesarios, los niños deben recibir la leche materna y una alimentación complementaria hasta los dos años o más.



© OIT / L. Addati

No amamantar o una lactancia materna subóptima (por ejemplo, la lactancia no exclusiva los primeros seis meses) puede suponer riesgos de corto y largo plazo para la salud de la madre y del niño. Sin embargo, una vez finalizada la licencia de maternidad resulta muy difícil para la madre reincorporarse al trabajo y continuar con la lactancia, siendo el trabajo una de las principales razones por la que las mujeres interrumpen el proceso. Para muchas de ellas, la falta de apoyo en el lugar de trabajo hace la lactancia incompatible con el trabajo.

El Convenio núm. 183 contiene disposiciones para mejorar los índices y la duración del período de lactancia, y reclama el establecimiento de interrupciones para la lactancia. La Recomendación núm. 191 promueve la posibilidad de contar con instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo.

Los estudios muestran que la lactancia supone costos muy bajos para los empleadores y causa mínimos trastornos en el lugar de trabajo. Además, se ha demostrado que los empleadores pueden obtener varios beneficios potenciales de los dispositivos para la lactancia, tales como mejores tasas de retención, menores índices de absentismo, como resultado de las mejores condiciones de salud de los hijos, una mayor moral y productividad de los empleados y una mejor imagen de la empresa.

El módulo contempla, además de las interrupciones para la lactancia y las instalaciones apropiadas en el lugar de trabajo, las declaraciones políticas, las campañas de información y los acuerdos sobre trabajo flexible.

El VIH puede ser transmitido por una mujer seropositiva a su bebé en el embarazo, el parto o la lactancia, lo cual se denomina TMI. La terapia de los antirretrovíricos junto con otras medidas puede reducir de forma considerable el riesgo de transmisión. Una de las razones por las que se produce la TMI es la ignorancia de la mujer de ser portadora del virus y, con frecuencia, la

única manera de obtener información objetiva sobre el VIH y el estado de la madre es a través del lugar de trabajo.

El lugar de trabajo puede facilitar la realización de pruebas voluntarias y confidenciales, el seguimiento de tratamientos para prevenir la TMI y la información sobre las opciones de alimentación del bebé por las mujeres seropositivas. Sin embargo, incluso en los lugares en los que se fomenta la lactancia de la mujer portadora del virus, como la mejor opción para la salud de los niños, continuar con la lactancia exclusiva tras la reincorporación al trabajo resulta crucial. Por estas razones, el módulo presenta la importancia de tomar medidas en el lugar de trabajo para prevenir la TMI.

## Puntos principales

- ➔ La reincorporación al trabajo es una de las principales razones por las cuales las mujeres dejan la lactancia antes del período recomendado a escala internacional, a saber, de seis meses de lactancia exclusiva y continuada hasta los dos años o más.
- ➔ La lactancia es la norma para alimentar a los bebés, y fomentar la lactancia en el trabajo ofrece una serie de ventajas económicas y repercusiones positivas en la salud, resultando beneficiosa para el bebé, la madre, el empleador y la sociedad.
- ➔ Entre los beneficios que supone favorecer la lactancia en el lugar de trabajo para los empleadores constan los menores costos médicos, menos absentismo y una mayor productividad.
- ➔ Las normas internacionales del trabajo establecen interrupciones para la lactancia o una reducción diaria del tiempo de trabajo –que cuenten como tiempo trabajado y sean remuneradas por consiguiente– para las madres que se reincorporan al trabajo tras la licencia de maternidad. De modo frecuente, la legislación nacional dispone la duración de una hora, normalmente dividida en dos interrupciones de treinta minutos por día.
- ➔ Las instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo no resultan costosas y son fáciles de establecer.
- ➔ Cada vez más empleadores comprenden las ventajas de apoyar la lactancia, la situación de la madre y las responsabilidades familiares en general, y se esfuerzan para conseguirlo e incluso establecen políticas de empresa en este sentido.
- ➔ Es necesario concienciar a los encargados de la formación de políticas, sindicatos, empleadores y otros sobre la necesidad de defender la lactancia materna, en términos de tiempo y subvenciones. Los hombres, como padres y tomadores de decisiones, juegan un papel decisivo en el apoyo de estos esfuerzos.
- ➔ La OMS ha formulado recomendaciones específicas sobre la prevención de la TMI del VIH a través de la lactancia. El lugar de trabajo juega un papel decisivo en la prevención de la TMI del VIH y en el apoyo de la lactancia de acuerdo con lo previsto en las pautas internacionales.



# Módulo 11: Más allá de la maternidad y retorno al trabajo: El cuidado infantil

## Contenido esencial

Este módulo muestra la necesidad de adoptar políticas y medidas que sustenten el cuidado infantil tras la licencia de maternidad y la reincorporación de la mujer al trabajo. Trata de:

- ➔ Principales dificultades relacionadas con el cuidado infantil tras la reincorporación al trabajo;
- ➔ Definiciones relativas a las responsabilidades familiares y al trabajo de cuidado no remunerado;
- ➔ Marcos e instrumentos internacionales para conciliar trabajo y familia;
- ➔ Legislación y políticas de promoción de la igualdad de género en la división de trabajo remunerado y no remunerado;
- ➔ Discusión sobre las principales medidas de apoyo a la conciliación de trabajo y familia;
- ➔ Funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas.



## Objetivos

Este módulo contiene un resumen de los principales instrumentos internacionales existentes para la promover la conciliación de trabajo y familia, y ofrece información detallada de las principales opciones políticas y las funciones y responsabilidades de las diferentes partes interesadas. Se refiere asimismo a la necesidad de contar con políticas sobre el trabajo y la familia que fomenten la igualdad de género, en el trabajo remunerado y aquél que no lo es.



## Panorama general

Las políticas y medidas de apoyo a los padres para conciliar trabajo remunerado y responsabilidades familiares cuando la mujer se reincorpora al trabajo tras una interrupción por nacimiento o licencia de maternidad, resultan esenciales para la salud y desarrollo del niño, y suponen grandes beneficios a las familias, empresas y sociedad.

Las responsabilidades familiares han ido aumentando como consecuencia de: la mayor participación de la mujer en el mercado laboral; la reducción del apoyo familiar informal; el incremento de las familias monoparentales (en su mayoría constan únicamente de la madre); el envejecimiento de la población; las cargas por enfermedad (como el VIH y el sida) u otros factores económicos, a saber, las crisis económica, laboral o medioambiental.



© OIT / L. Addati

Las legislaciones y políticas nacionales, los convenios colectivos y las medidas tomadas en el lugar de trabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares pueden englobar:

- Investigación sobre políticas;
- Educación, información y promoción;
- Servicios sociales de cuidado y, en especial, de cuidado infantil;
- Políticas de licencias;
- Organización y horario de trabajo;
- Prestaciones de seguridad social;
- Políticas activas del mercado de trabajo;
- Infraestructuras y servicios básicos en favor de las responsabilidades familiares.

Las políticas, programas y servicios ya existentes en la mayoría de los países industrializados casi nunca se adaptan a las necesidades de los empleadores y los trabajadores en lo relativo al cuidado de personas dependientes; el reto es todavía mayor en los países en desarrollo. Sin embargo, cada vez se es más consciente de estas cuestiones, en particular de las necesidades de servicios e instalaciones para el cuidado infantil, y por ello se están tomando medidas en favor de los trabajadores, en especial, de los más vulnerables.

El papel de los gobiernos es fundamental para establecer la orientación política y crear un clima social en favor del diálogo y el cambio, con el objetivo de lograr la conciliación de trabajo y familia. De la misma forma, las contribuciones de empleadores, sindicatos y trabajadores, universidades y sociedad civil resultan esenciales en el proyecto y aplicación de medidas en favor de la conciliación trabajo y familia, lo cual tendrá repercusiones positivas para todos, empresarios, trabajadores y sus familias.

## Puntos principales

- ➔ Unas de las mayores preocupaciones de las personas adultas del mundo es conseguir conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.
- ➔ Las políticas en este tema deberían plantearse tomando en consideración la igualdad de género y las necesidades de los trabajadores y empleadores.
- ➔ Las desigualdades de género en la repartición del trabajo remunerado y no remunerado siguen existiendo por la ausencia de políticas sobre la conciliación de trabajo y familia y porque alguna de esas políticas están basadas en prejuicios de género respecto al papel del hombre y de la mujer.
- ➔ El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), orienta sobre la adopción de políticas y medidas para la conciliación de trabajo y familia.
- ➔ El desarrollo de instalaciones y servicios asequibles, seguros y de calidad para el cuidado infantil constituye una de las soluciones más rentables y que más tienen en cuenta la perspectiva de género, en favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.
- ➔ Los gobiernos tienen la responsabilidad fundamental de establecer y aplicar cuidadosamente la legislación y las políticas sobre la conciliación de trabajo y familia, con objetivos explícitos en favor de la igualdad de género.
- ➔ Los interlocutores sociales toman cada vez más en consideración las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, mediante convenios colectivos y medidas tomadas en el lugar de trabajo, que repercuten favorablemente en los trabajadores y empleadores.





PARTE

# uno dos tres



## TOMAR MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO



# Parte 3:

## Tomar medidas para la protección de la maternidad en el trabajo

Esta parte presenta los recursos e instrumentos para la adopción de medidas relativas a la protección de la maternidad, centrándose en el desarrollo de capacidades, proceso a través del cual las partes interesadas desarrollan, refuerzan y mantienen la capacidad de planear y llevar a cabo sus propios objetivos de desarrollo conforme avanza el tiempo. Los cuatro módulos de esta parte abordan este proceso en relación con la protección de la maternidad desde diferentes perspectivas:

**Módulo 12:** Evaluación de la legislación nacional en relación con las normas internacionales del trabajo sobre la protección de la maternidad en el trabajo y el cuidado infantil.

**Módulo 13:** Evaluación de la protección de la maternidad en la práctica, en el ámbito nacional, local o de empresa.

**Módulo 14:** Promoción del principio de protección de la maternidad a un nivel superior, mediante estrategias de comunicación, establecimiento de alianzas y actividades de concienciación.

**Módulo 15:** Fomento de las capacidades, mediante la preparación de instrumentos y métodos de formación y proponiendo ideas para la formación.



# Módulo 12: Evaluación de la legislación nacional sobre la protección de la maternidad en el trabajo

## Contenido esencial

Este módulo proporciona pautas para evaluar la legislación nacional respecto a las normas internacionales de la OIT relativas a la protección de la maternidad en el trabajo, incluyendo el cuidado infantil. Aporta asimismo instrumentos de comparación y destaca algunas de las tendencias más recientes y mejores prácticas legislativas sobre el tema. Incluye:

- ➔ Un resumen de las disposiciones nacionales sobre la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Una comparación de las disposiciones nacionales y las normas de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Una explicación de la importancia de contar con una legislación exhaustiva sobre la protección de la maternidad en el trabajo;
- ➔ Ejemplos de iniciativas nacionales y locales.



## Objetivos

Su objetivo es orientar al lector y proponerle los instrumentos necesarios para analizar la legislación nacional respecto a las disposiciones de la OIT sobre protección de la maternidad. Además, informa sobre las tendencias de los distintos países y las mejores prácticas sobre el tema.



## Panorama general

Las leyes nacionales proyectadas para proteger la salud de la madre y su hijo y los derechos laborales de las mujeres trabajadoras durante la maternidad ocupan un lugar destacado en la legislación de casi todos los países. Más de 167 Estados Miembros de la OIT han facilitado algún tipo de norma sobre la protección de la maternidad, las cuales forman parte de la legislación laboral, de seguridad social, contra la discriminación u otro.



Dentro de un Estado, la legislación puede proyectarse a diferentes ámbitos políticos:

- central, nacional o federal;
- regional, estatal, de distrito, provincia o cantón por ejemplo, y
- localmente, a escala municipal, comunal o incluso de comunidad.

Resumir y comparar las disposiciones legales puede resultar especialmente difícil y arbitrario, ya que los sistemas varían, de modo considerable, de un país a otro.

Este módulo ofrece todos los instrumentos necesarios para analizar cualquier tipo de legislación y comprobar si cumple con las normas de la OIT, según el componente de protección de la maternidad. Además, da a conocer al lector los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), una fuente útil de información sobre la aplicación de las normas de la OIT a escala nacional.

Con la finalidad de examinar y evaluar el progreso realizado en el ámbito nacional respecto al Programa de Trabajo Decente, este módulo introduce los indicadores del marco jurídico y estadístico de la OIT sobre "Conciliación de trabajo, vida familiar y vida personal". El módulo explica también cómo utilizar la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, que constituye la fuente más exhaustiva sobre legislación relativa a la protección de la maternidad a escala internacional y proporciona información específica de cada país sobre las dimensiones clave de la protección de la maternidad en el trabajo.

Una vez que se han identificado los vacíos existentes, el módulo sugiere clasificarlos por orden de prioridad, según su importancia y las posibilidades existentes para solucionarlos. Con posterioridad, los lectores pueden utilizar dichos instrumentos para desarrollar un plan de acción para fortalecer y extender la protección de la maternidad.

## Puntos principales

- ➔ La legislación de cada país establece un mínimo normativo que, con posterioridad, las políticas y reglamentos del lugar de trabajo, incluyendo los convenios colectivos, deben contemplar o incluso superar.
- ➔ Las disposiciones relativas a la protección de la maternidad pueden formar parte de distintos cuerpos legislativos (laboral, seguridad social, familia, antidiscriminación), y ser responsabilidad de una o más autoridades competentes (laboral, asuntos sociales, salud, finanzas, industria, agricultura o igualdad de género).
- ➔ Para poder tomar medidas sobre la protección de la maternidad se requiere un adecuado conocimiento de las principales disposiciones federales, nacionales, locales y en el lugar de trabajo y de las partes interesadas gubernamentales responsables.
- ➔ Es necesario contar con una evaluación completa de las legislaciones nacionales como medida preliminar para promover y ampliar la protección de la maternidad a todas las mujeres trabajadoras. De esta forma se podrá lograr un acuerdo entre las distintas partes interesadas e identificar la manera óptima de aplicar paso a paso las normas de la OIT en todos los aspectos principales de la protección de la maternidad en el trabajo y el cuidado infantil.
- ➔ La «Conciliación de trabajo, vida familiar y vida personal» constituye un elemento sustantivo del Programa de Trabajo Decente. Los indicadores de marco legal para la medición del trabajo decente ayudan a evaluar si existen disposiciones sobre licencia de maternidad, paternidad y parental y sus principales elementos.
- ➔ La Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo es la fuente más exhaustiva de disposiciones legales sobre la protección de la maternidad a escala internacional. Proporciona información específica de cada país sobre los aspectos esenciales de la protección de la maternidad.
- ➔ Si bien algunos países se enfrentan a dificultades respecto a la protección de la maternidad y el cuidado infantil (véanse los **módulos 6 a 11**), cada vez son más comunes las buenas prácticas sobre la mejora y extensión de la legislación en favor de los trabajadores más vulnerables.

# Módulo 13:

## Evaluación de la protección de la maternidad en la práctica

### Contenido esencial

Este módulo ayuda a analizar la protección de la maternidad en la práctica. Va paso a paso en el proceso de evaluación y propone:

- ➔ Orientaciones sobre la finalidad de dicha evaluación;
- ➔ Sugerencias sobre la forma de reunir los documentos y datos relevantes;
- ➔ Información sobre la manera de obtener nueva información y realizar diversos tipos de evaluación, qué hacer con la información obtenida, revisión y análisis;
- ➔ Cómo presentar los resultados obtenidos;
- ➔ Diversas posibilidades de toma de acción según los resultados obtenidos.

Al final de este módulo se propone una serie de fichas recurso que pueden servir de modelo para elaborar instrumentos concretos de evaluación.



### Objetivos

Para poder mejorar la situación de la protección de la maternidad en un país es importante analizar la situación del mismo. Por ello, el objetivo de este módulo es proporcionar las pautas de evaluación de la protección de la maternidad en la práctica, dando ejemplos e instrumentos prácticos.



### Panorama general

Para poder alentar la protección de la maternidad es necesario comprender la situación comprobando la aplicación de dicha protección en la práctica antes de definir las medidas a tomar. Si bien el **módulo 12** asesora sobre la evaluación de la legislación nacional y los derechos relativos a la protección de la maternidad, se sabe mucho menos sobre la aplicación de dichos derechos.

Con la finalidad de entender la aplicación de la protección de la maternidad en la práctica e identificar las prioridades para dar los pasos posteriores este módulo proporciona algunas pautas generales sobre cómo realizar las evaluaciones. Las pautas son de carácter general, considerando la amplia gama e alcance de los temas relacionados con la protección de la

maternidad, y el enfoque de las evaluaciones puede variar según el contexto. Por ejemplo, se debe centrar en:

1. Los esfuerzos realizados en el ámbito nacional para aplicar la legislación sobre la protección de la maternidad mediante la valoración de la capacidad de presupuestar, verificar y aplicar la ley;
2. La comprensión por parte de los empleadores de las obligaciones legales y administrativas existentes para implementar la protección de la maternidad en el lugar de trabajo, o
3. Comprender las condiciones actuales de protección de la maternidad (hasta qué punto las mujeres disfrutaban de la licencia de maternidad, experiencias discriminatorias, o dificultades encontradas para la lactancia tras la reintegración al trabajo).

El **apartado sobre Recursos** de este módulo contiene numerosos modelos de cuestionarios y listas de verificación establecidos en contextos, sectores y lugares de trabajo específicos, de gran utilidad para aquellos que proyectan su propia evaluación de la protección de la maternidad.

Verificar la aplicación de la protección de la maternidad requiere recopilar documentos, examinar y analizar datos, y recomendar las medidas a tomar. Una evaluación rápida puede ser útil para reunir información cualitativa sobre un contexto específico, y se realiza, en general, con rapidez. Encuestas bien concebidas son estadísticamente representativas, están basadas en trabajos de especialistas y pueden ser más largas, caras y complejas. Por ello, para examinar las tendencias y evaluar los progresos realizados, es necesario valorar la situación presente y repetir el ejercicio de manera comparable varias veces.

El módulo propone distintos enfoques para evaluar la protección de la maternidad, asesora sobre la forma de reunir información, evaluar los hallazgos obtenidos y reportarlos, y orienta al lector desde la fase de evaluación a la de planificación de la acción.

## Puntos principales

- ➔ Para mejorar la situación (a escala nacional, local o de lugar de trabajo) hay que analizarla.
- ➔ Los primeros pasos a tomar deben consistir en definir el objetivo u objetivos de la evaluación y encontrar y valorar la información existente y la actitud de los diferentes actores sobre el tema.
- ➔ Si se requiere aunar información, se puede contar con una serie de instrumentos y enfoques disponibles para llevar a cabo una evaluación rápida o una más detallada.
- ➔ Las claves para hacer un correcto uso de la información y de los nuevos datos disponibles son: una planificación cuidadosa del análisis de datos; preparar informes con la información esencial obtenida, para comunicarla de forma eficaz, y hacer propuestas sobre los pasos a dar, así como utilizar las evaluaciones para lanzar un plan de acción.
- ➔ El **apartado sobre Recursos** contiene muestras de cuestionarios que pueden servir para organizar entrevistas y cuestionarios de encuestas.

# Módulo 14:

## Promoción y concienciación sobre la protección de la maternidad en el trabajo

### Contenido esencial

Este módulo asesora y propone instrumentos útiles para las actividades de promoción y sensibilización. Se observan los seis pasos siguientes:

- ➔ Identificar el problema y los grupos comprometidos;
- ➔ Identificar y desarrollar posibles soluciones;
- ➔ Identificar a las personas que toman las decisiones y anticipar las respuestas a las soluciones;
- ➔ Buscar alianzas;
- ➔ Elaborar mensajes;
- ➔ Establecer métodos.



### Objetivos

Este módulo asesora y propone instrumentos para ayudar a los lectores a desarrollar sus propias actividades de promoción y concienciación, para obtener mayor apoyo en la protección de la maternidad.



### Panorama general

La sensibilización sobre la protección de la maternidad es un proceso a largo plazo y la organización de las actividades para ello engloban varios pasos. No existe un modelo único de campañas de concienciación. Cada una puede tener un punto de partida distinto, puede dar los pasos uno a uno, o varios a la vez, o incluso repetirlos en el tiempo.

Este módulo explica los pasos mencionados más arriba que forman parte de campañas de sensibilización efectivas. Se ofrecen para cada uno de los pasos, actividades de orientación e instrumentos que permiten a los participantes en eventos de formación, y que están basados en el presente Kit de Recursos, organizar sus propias actividades de sensibilización y promoción. Y todo ello lo consiguen focalizando sus esfuerzos, estableciendo objetivos realistas, identificando responsabilidades, haciendo un inventario de las partes interesadas y alianzas posibles, elaborando mensajes y desarrollando métodos, y por último, evaluando el progreso realizado, los puntos fuertes y débiles y los ajustes necesarios.



Una campaña de sensibilización debería establecer una lista de cuestiones prioritarias y seleccionar un objetivo. La investigación sobre los problemas y los retos en el ámbito nacional pueden ayudar a sustentar las razones para fomentar el cambio. En función de la evaluación de las brechas y las oportunidades potenciales se pueden identificar una serie de soluciones. Los instrumentos de análisis de este módulo ofrecen una idea de la factibilidad de las distintas soluciones.

El grupo de promoción debe tratar de establecer objetivos realistas, independientemente del plazo previsto. Los planes de acción son instrumentos adecuados para definir los objetivos de la campaña, los resultados deseados, las responsabilidades y los plazos. Pueden servir de ayuda para comprender los objetivos de la campaña y para el seguimiento y evaluación de la misma.

El objetivo de la promoción consiste, en general, en alcanzar la audiencia clave, como tomadores de decisiones o interlocutores que pueden aplicar, de forma directa o indirecta, las soluciones y objetivos propuestos. Llegar a anticipar el comportamiento y las respuestas de la audiencia resulta esencial para lograr una actividad de sensibilización exitosa. De la misma forma, identificar y unificar esfuerzos con los aliados pertinentes, y en concreto, con los grupos que comparten los mismos intereses que el grupo de promoción constituye un paso clave del proceso.

Este trabajo de preparación debería resultar suficiente para ayudar a priorizar los mensajes de promoción clave, los cuales deberían: ser claros y concisos; aportar evidencias para respaldar el caso; solicitar al público que tome medidas y que sea específico acerca de lo que debería suceder y establecer plazos. El momento en el que se deberían emitir los mensajes debe calcularse también adecuadamente.

Este módulo ofrece también puntos de vista sobre una serie de estrategias e instrumentos de comunicación para conseguir llegar a la audiencia deseada, con ejemplos sobre la protección de la maternidad en el trabajo. El módulo termina con pautas para realizar el seguimiento y evaluación, con los correspondientes instrumentos y recursos.

## Puntos principales

- ➔ Para ayudar y sensibilizar sobre la protección de la maternidad es necesario constituir un grupo de partes interesadas que puedan actuar como aliados.
- ➔ Es importante evaluar los puntos fuertes y débiles, así como la postura de varios grupos, independientemente de que estén a favor o en contra.
- ➔ El grupo de promoción debe realizar una evaluación rápida y un análisis más en detalle de la situación del país sobre la protección de la maternidad, para lograr encontrar las estrategias más adecuadas de mejora de la protección de la maternidad en la ley y en la práctica.
- ➔ Para dar a conocer este tema, una variedad de medios deben utilizarse para comunicar el mensaje clave de manera eficaz.
- ➔ Relacionarse con los periodistas, redactar artículos de prensa y escribir a los representantes políticos, y utilizar los medios de comunicación sociales constituyen el tipo de estrategias que deberían utilizar los grupos de promoción.
- ➔ Una vez que se ha tomado una medida, debe ser evaluada. Esto resulta esencial para evaluar el avance hacia una mejor protección de la maternidad en el trabajo y para identificar los sucesivos pasos a tomar en el futuro.

# Módulo 15:

## Desarrollo de las capacidades y formación en la protección de la maternidad en el trabajo

### Contenido esencial

Este módulo abarca los principios básicos necesarios para elaborar programas de formación eficaces sobre la protección de la maternidad en el trabajo. En concreto, trata de:

- ➔ El objetivo de la formación;
- ➔ Las consideraciones sobre la elaboración;
- ➔ La logística y los límites;
- ➔ La validación y la evaluación.

Los anexos del módulo incluyen modelos de programas de formación sobre aspectos específicos de la protección de la maternidad en el trabajo. Orientan asimismo sobre la preparación de propuestas de recaudación de fondos para la protección de la maternidad en el trabajo, las cuales engloban los pasos clave para tomar medidas sobre este tema

### Objetivos

El objetivo de este módulo es proporcionar orientación e instrumentos para desarrollar, llevar a cabo y evaluar un programa de formación. Permite a los lectores reflexionar sobre los objetivos de los cursos de formación que están planificando y considerar las necesidades de aprendizaje y preferencias del público destinatario. Ofrece también una amplia orientación y numerosos instrumentos para elaborar un programa de formación sobre los aspectos clave de la protección de la maternidad en el trabajo que cumpla con los objetivos deseados.

### Panorama general

La formación constituye una parte importante del desarrollo de capacidades. Considerando que trata de la protección de la maternidad, la formación estará centrada en la adquisición de información y capacidades que permitan al público destinatario entender los temas e incorporarlos en sus actuales trabajos. Ofrece a dicho público la oportunidad de estar más comprometido con el tema y probar cómo se siente con los aspectos relativos a la protección de la maternidad, lo cual le permite a su vez comprender muchos temas, y quizás, modificar algunos de sus propios prejuicios.

Este módulo proporciona a los lectores orientación e instrumentos para proyectar, implementar y evaluar programas de formación. Destaca los pasos necesarios para identificar los objetivos y resultados deseados del programa y los estilos y preferencias de aprendizaje de la audiencia, en función de los cuáles se podrán elaborar tales programas.

Los métodos de formación son muy diversos, a saber, presentaciones y conferencias, demostraciones y visitas al terreno, estudios de caso, ayudas visuales, juegos de rol, facilitación y espacios abiertos. Cada uno de ellos tiene sus ventajas y sus inconvenientes, y se deben seleccionar según los objetivos de formación y las limitaciones y características del público destinatario. El módulo ofrece asimismo orientación e instrumentos para preparar los planes de los cursos de formación.

El módulo informa y orienta sobre la validación y evaluación de la formación. La validación consiste en comprobar el progreso realizado y la calidad de la formación a través de las perspectivas de los participantes. La evaluación hace referencia a la transmisión del conocimiento y al resultado de la formación valorable en el momento en que los participantes regresan a su trabajo y ponen en práctica su aprendizaje y sus planes de acción.

Por último, cabe señalar que la organización de una actividad de formación exige una cuidadosa planificación, y en concreto, formular objetivos, identificar el grupo adecuado de participantes, y calcular el tiempo, el costo, los conocimientos técnicos y otros recursos que serán necesarios. El módulo proporciona orientación e instrumentos para tratar estas cuestiones, pone a disposición unas listas de verificación sobre los aspectos más importantes que se deben considerar.

### Puntos principales

- ➔ Cada persona tiene diferentes formas y preferencias de aprendizaje, los programas de formación deben tenerlo en cuenta y adaptarse en consecuencia.
- ➔ Identificar los objetivos y los resultados deseados de la formación servirá para determinar qué tipo de enseñanza es la más apropiada, así como la extensión e intensidad de la formación impartida.
- ➔ Es importante comprobar el progreso realizado por el público y la calidad de la formación a través de las perspectivas de dicho público y para ello se dispone de varios enfoques e instrumentos.
- ➔ La evaluación hace referencia a la transmisión de conocimiento y al resultado de la formación valorable en el momento en que los participantes regresan a su trabajo y ponen en práctica su aprendizaje y sus planes de acción.





## PUBLICACIONES DE REFERENCIA

### OIT



#### **Maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. 2010**

Este informe global ofrece una actualización de los conocimientos sobre la situación y evolución de la legislación sobre la maternidad en el mundo. Contiene una amplia revisión de las disposiciones sobre la protección de la maternidad de las legislaciones nacionales de 167 Estados Miembros, centrándose, en especial, en la conformidad de dichas legislaciones con el Convenio de la OIT (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. La primera parte analiza tres aspectos clave de las disposiciones sobre licencia de maternidad: la duración, las prestaciones pecuniarias y la fuente de financiación. La segunda parte del informe abarca otro tipo de disposiciones sobre la licencia, la protección del empleo, la seguridad y la salud en el trabajo y la lactancia.

Disponible en: [www.ilo.org/travail/](http://www.ilo.org/travail/)



#### **Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo. 2010**

Para los padres que trabajan, o a quienes les gustaría hacerlo, el cuidado de sus hijos es un problema casi universal. La empresa puede apoyar a los trabajadores ofreciéndoles asistencia. Los partenariados en el lugar de trabajo para el cuidado infantil resultan de gran eficacia. Este libro se centra en los motivos por los que los actores, partes interesadas en el mundo del trabajo de todo el globo, se han comprometido en el cuidado infantil, así como en el tipo de programas que se han implementado. Se lleva a cabo el análisis de diez países, industrializados y en desarrollo, a través de un resumen de las políticas establecidas y las instalaciones disponibles para el cuidado de los niños, así como los efectos para los padres que trabajan. Posteriormente, se llevan a cabo estudios de caso de los lugares de trabajo específicos.

Disponible en: [www.ilo.org/travail/](http://www.ilo.org/travail/)

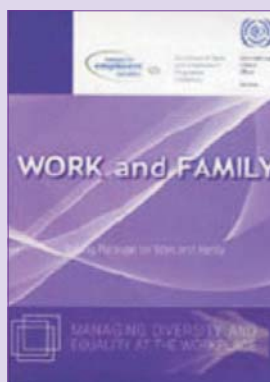


#### **WISE-R Action Manual and Trainer's Guide on Family-friendly measures. 2010**

WISE-R consta de seis módulos y guías de formación que tienen como objetivo promover la productividad del lugar de trabajo mediante la mejora de las condiciones de trabajo. El módulo 5 de WISE-R sobre las medidas en favor de la familia, servirá de ayuda al lector para: comprender las responsabilidades familiares y su vinculación con la empresa y la productividad; tratar los temas relacionados con la protección de la maternidad en el lugar de trabajo; formular y aplicar medidas en el lugar de trabajo en favor de la familia.

Disponible (sólo en inglés) en: [www.ilo.org/travail/](http://www.ilo.org/travail/)





### **Kit de formación sobre trabajo y familia. 2008**

ACT/EMP ha elaborado paquetes de formación sobre la gestión de la diversidad e igualdad en el lugar de trabajo. El objetivo de conjunto consiste en mejorar la capacidad de las organizaciones de empleadores y otras organizaciones representativas de los empresarios, para apoyar y trabajar con las empresas en el lanzamiento, o mayor desarrollo, de las iniciativas sobre diversidad e igualdad en el lugar de trabajo, y aprovechar así el potencial de un lugar de trabajo diverso, donde se respete la igualdad de género.

Disponible (sólo en inglés) en: [www.ilo.org/travail/](http://www.ilo.org/travail/)



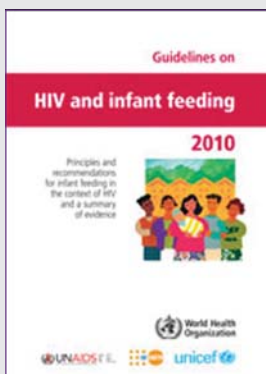
### **Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work. 2004**

Esta guía trata de la protección de la maternidad en el trabajo, centrándose en las medidas que se pueden tomar para garantizar un comienzo en buena salud para la madre y su niño. Los puntos de partida son las medidas del Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000. Esta guía expone los principios básicos y proporciona extensa información sobre los riesgos para la procreación y la manera de prevenirlos. Los anexos proponen una serie de instrumentos prácticos que servirán de ayuda para la identificación de los riesgos existentes en el lugar de trabajo y encontrar las soluciones apropiadas.

Disponible (sólo en inglés) en: [www.ilo.org/travail/](http://www.ilo.org/travail/)



## OMS Y UNICEF



### Guidelines on HIV and infant feeding 2010: Principles and recommendations for infant feeding in the context of HIV and a summary of evidence. 2010

Las directrices resumen la experiencia y la evidencia de la investigación sobre VIH y alimentación infantil acumulada desde las recomendaciones de la OMS en 2006. En particular, la evidencia que el tratamiento antirretroviral (ARV) para la madre con VIH o el bebé expuesto al VIH puede reducir significativamente el riesgo de transmisión posnatal del VIH durante la lactancia. El conjunto de lactancia y tratamiento ARV tiene el potencial de mejorar significativamente las posibilidades de los bebés de sobrevivir.

Disponible (sólo en inglés) en: <http://who.int/publications/en/>



### La alimentación del lactante y del niño pequeño: Capítulo Modelo para libros de texto dirigidos a estudiantes de medicina y otras ciencias de la salud. 2009

El Capítulo Modelo sobre alimentación del lactante y del niño pequeño está diseñado para uso en la formación básica de profesionales de la salud. Se describen los conocimientos esenciales y las habilidades básicas que todo profesional de la salud que trabaja con madres y niños pequeños deben dominar. El Capítulo Modelo puede ser utilizado por profesores y alumnos como complemento a los libros de texto o como un conciso manual de referencia.

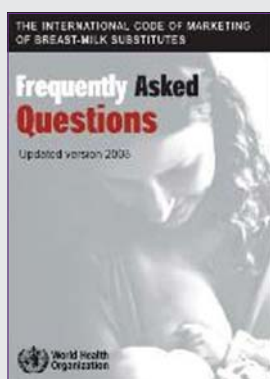
Disponible en: <http://who.int/publications/es/>



### Razones médicas aceptables para el uso de sucedáneos de leche materna. 2009

La OMS y el UNICEF desarrollaron una lista de razones médicas aceptables para el uso de sucedáneos de la leche materna, originalmente como anexo al paquete de herramientas de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño (IHAN) en 1992. La OMS y el UNICEF acordaron actualizar la lista de razones médicas considerando que desde 1992 empezó a disponerse de nuevas pruebas científicas y que, además, se estaba actualizando el paquete de la IHAN. La lista de razones médicas aceptables para uso temporal o a largo plazo de sucedáneos de la leche materna está disponible como una herramienta independiente para los profesionales en salud que trabajan con madres y recién nacidos, y como parte del paquete IHAN.

Disponible en: <http://who.int/publications/es/>

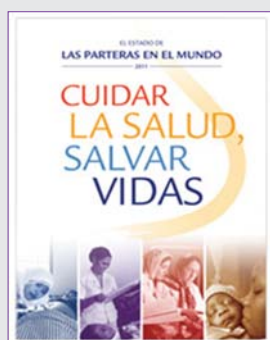


### **The International Code of Marketing Breast-Milk Substitutes: Frequently asked questions (versión actualizada). 2008**

Muchas personas que han oído hablar del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna han expresado su interés en saber más sobre él. El propósito de este documento es proporcionar información accesible sobre cuestiones específicas relacionadas con el Código. Está dirigido a responsables políticos y otras personas interesadas, así como al público en general.

Disponible (sólo en inglés) en: <http://who.int/publications/en/>

## **UNFPA**



### **El estado de las parteras en el mundo 2011: Cuidar la salud, salvar vidas. 2011**

El aumento del acceso de las mujeres a servicios de calidad de partería ha pasado a ser un aspecto central de las medidas adoptadas en todo el mundo para lograr la vigencia del derecho de toda mujer a la mejor atención posible de la salud durante el embarazo y el parto. El informe proporciona información actualizada y datos recopilados en 58 países de todas las regiones del mundo. Su análisis confirma que el déficit mundial de parteras cualificadas es de unas 350.000, de ellas hay 112.000 en los 38 países más necesitados entre los encuestados para satisfacer plenamente las necesidades de las mujeres en todo el globo. En el informe se consideran diversas cuestiones relativas a la creación de este importante personal de salud.

Disponible en: [www.unfpa.org/sowmy/report/home\\_es.html](http://www.unfpa.org/sowmy/report/home_es.html)



### **Estado de la población mundial 2005: La promesa de igualdad. Equidad de género, salud reproductiva y Objetivos de Desarrollo del Milenio. 2005**

¿Cómo podremos mejorar las vidas de casi 3.000 millones de personas que viven con menos de 2 dólares por día? ¿Cómo salvaremos las vidas de las mujeres que cada año mueren en el parto? ¿Qué será necesario para demostrar a los jóvenes sumidos en la pobreza que el desarrollo los beneficiará y que pueden tener esperanzas en el futuro? Probablemente, por primera vez en la historia, ésas no sean preguntas formuladas en vano. Tienen respuestas, y esas respuestas atañen a la esencia misma de lo que significa ser un hombre o una mujer, ser rico o ser pobre.

Disponible en: [www.unfpa.org/swp/2005/index\\_spa.htm](http://www.unfpa.org/swp/2005/index_spa.htm)



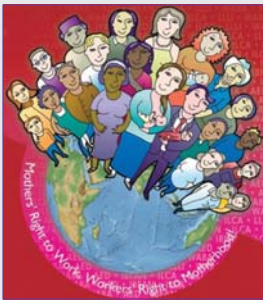
### **State of World Population 2005: Gender Equality Factsheet: Gender Equality in the Labour Market. 2005**

Esta hoja informativa describe algunos de los temas relativos a la desigualdad de género, tales como la segregación ocupacional, los trabajadores pobres, las diferencias salariales basada en el género, la representación desproporcionada de las mujeres en el empleo informal y el trabajo no remunerado, que contribuyen a los desafíos en la implementación de protección de la maternidad. Se discuten la pertinencia y la importancia de los convenios de la OIT sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares para garantizar los derechos de las trabajadoras.

Disponible (sólo en inglés) en:

[www.unfpa.org/swp/2005/presskit/factsheets/facts\\_gender.htm](http://www.unfpa.org/swp/2005/presskit/factsheets/facts_gender.htm)

## **COALICIÓN A FAVOR DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**



### **Maternity Protection Campaign Kit: A Breastfeeding Perspective (IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA). 2003, reedición 2008 (WABA)**

Este kit de acción, preparado por una coalición de defensores de la lactancia para reforzar la campaña de ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), presenta la protección de la maternidad desde la perspectiva de la lactancia. Destaca la importancia de la lactancia en lo que respecta a la protección de la maternidad, y se dirige a todas las partes interesadas en la materia. Expone ejemplos de las legislaciones y prácticas más avanzadas, incluyendo el establecimiento de instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo.

Disponible (sólo en inglés) en:

[www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/mpckit.htm](http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/mpckit.htm)

Para obtener más información, por favor, diríjase a:

Servicio de la OIT sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL)  
4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Tel: +44 22 799 6754  
Correo electrónico: [travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)

El Kit de Recursos está disponible en la página de internet: [www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)











- **Parte 1: Protección de la maternidad en el trabajo: Fundamentos**
- **Parte 2: Protección de la maternidad en el trabajo en detalle: Los elementos centrales**
- **Parte 3: Tomar medidas para la protección de la maternidad en el trabajo**



Fotografías de la cubierta:  
OIT/L. Addati, Organización Panamericana de la Salud (OPS)/J. R. Sánchez Gonzáles, Stock photos.

ISBN: 978-92-2-325487-2

