

Revisión de las políticas nacionales de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe

Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) y UNICEF — Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Las licencias de maternidad, paternidad y parentales, así como las políticas de apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo son parte fundamental de los sistemas amplios de protección social y de las estrategias de desarrollo del niño en la primera infancia. Sus efectos positivos en términos de resultados de salud, socioemocionales y cognitivos de los niños se han establecido en varias evaluaciones. Adicionalmente, estas políticas desempeñan un papel importante en el apoyo a la igualdad de género en el lugar de trabajo y en el hogar cuando intentan involucrar a ambos padres en la crianza de manera más equitativa. Y por último, contribuyen con el cumplimiento de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible.¹

Un canal a través del cual estas políticas logran resultados, es su efecto sobre la lactancia materna, al ser cruciales para que las mujeres puedan amamantar a sus hijos de acuerdo con las recomendaciones de la OMS y UNICEF (6 meses de lactancia exclusiva y, posteriormente, lactancia complementaria hasta que el niño cumpla los 2 años). Como es bien sabido, la lactancia materna (LM) tiene varios beneficios, entre otros la reducción del riesgo de sufrir enfermedades agudas y crónicas. De hecho, se estima que la lactancia materna puede salvar cada año la vida de 823.000 niños menores de 5 años en todo el mundo. Así mismo, por cada dólar invertido en la lactancia materna se generan 35 dólares en beneficios económicos. Además, el apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo tiene una justificación económica, ya que contribuye a reducir el ausentismo y a retener a las empleadas.

En este contexto, la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe y el Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo (IPC-IG) elaboraron un estudio² que compara las políticas actuales de licencias, así como las de apoyo a la lactancia, en 24 países de América Latina y el Caribe según las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las mejores prácticas internacionales. Este análisis evidenció que aún existen brechas significativas en la región de América Latina y el Caribe (ALC).

Principales conclusiones del estudio:

- Las licencias y las salas de lactancia, por lo general, sólo benefician a quienes forman parte del mercado formal, lo que significa que apenas una pequeña parte de los trabajadores en ALC están cubiertos, si tomamos en cuenta que cerca del 54,3 % de las mujeres y el 52,3 % de los hombres en ALC trabajan en el sector informal.
- Apenas 15 países en la región reglamentan un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad, según establece el Convenio 183 de la OIT, y sólo 5 países alcanzan las 18 semanas recomendadas por la OIT.
- Únicamente Brasil,³ Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Surinam, Uruguay y Venezuela ofrecen 8 días o más de licencia de paternidad. Las licencias parentales sólo se ofrecen en Chile, Cuba y Uruguay.
- En Belice, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Jamaica y Nicaragua todavía se depende del empleador para financiar las licencias de maternidad, lo que puede generar discriminación contra las mujeres en el mercado laboral.
- Casi todos los países de la región ofrecen descansos diarios remunerados de un mínimo de 60 minutos para amamantar al niño o para extraer leche en el lugar de trabajo durante los primeros 6 meses. Sin embargo, sólo Chile permite tomar descansos durante 2 años.



- Por otra parte, Belice, Cuba, Guyana, Haití, Jamaica y Surinam aún no han promulgado legislaciones con respecto a salas de lactancia en el lugar de trabajo.
- Los datos disponibles muestran que el número total de salas de lactancia sigue siendo muy limitado, e incluso alcanza en promedio menos de 100 salas en los países de los que se tiene información, a excepción de El Salvador y Perú (1.600 y 1.467, respectivamente).
- Son pocas las legislaciones que especifican el apoyo financiero que el Estado debe destinar a las salas de lactancia, lo que puede desincentivar la contratación de trabajadoras con obligaciones familiares.
- Igualmente, el desconocimiento de sus propios derechos por parte de los trabajadores, así como los déficits en la capacidad de fiscalización y monitoreo del Estado son obstáculos significativos para que esas políticas alcancen mayor cobertura y calidad.

Recomendaciones para los países de ALC

En términos de licencias...

- expandir la cobertura de las licencias e invertir en beneficios de maternidad no contributivos para quienes no estén cubiertos por las licencias convencionales;
- implementar medidas del tipo “úsela o piérdala” para las licencias de paternidad y parentales a fin de incentivar a los padres a participar en el cuidado de los niños;
- incrementar a un mínimo de 14 semanas las licencias de maternidad en: Jamaica, Nicaragua, Honduras, Haití, Guatemala, Ecuador, Guyana, Bolivia y Argentina;
- realizar actividades de promoción orientadas a extender las licencias de maternidad hasta 18 semanas en: Belice, Brasil, Costa Rica, El Salvador, México, Uruguay, Perú, Panamá, República Dominicana y Surinam, acompañadas de un estudio de opciones de financiamiento;
- de manera ideal, las licencias deberían financiarse mediante un seguro social obligatorio, de modo que los empleadores no tengan que asumir el riesgo económico de manera exclusiva.

En términos de políticas de apoyo a lactancia en el trabajo...

- legislar el derecho a descansos diarios y salas para la lactancia, y promover políticas similares para las mujeres en el sector informal mediante, por ejemplo, una sala común para varios establecimientos;
- ampliar el período actual de derecho a descansos para la lactancia hasta 2 años;
- considerar reducciones de impuestos o aportes directos del Gobierno para las empresas que establezcan salas de lactancia.

En términos de monitoreo y evaluación

- mejorar el informe y consolidación de datos comparativos sobre la cobertura de estas políticas;
- fortalecer los mecanismos de vigilancia a través de, por ejemplo, comisiones independientes que monitoreen el cumplimiento de la ley.

Notas:

1. ODS 1.3, 2, 3, 4 y 5.

2. IPC-IG y UNICEF LACRO. “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna.” Brasília: Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo, 2020.

3. Aplica apenas para las empresas registradas en el Programa Empresa Ciudadana y el sector público.