



I.A.6. Interferencia en el derecho de maternidad, de paternidad y parental.

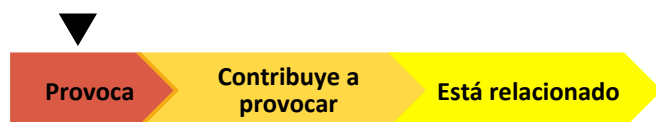
Descripción del asunto

En la actualidad, prácticamente todos los países han promulgado leyes sobre protección de la maternidad en el trabajo. Sin embargo, la OIT, que cuenta con datos recientes sobre 185 países y territorios, señala que tan solo el 34% de ellos cumple plenamente con los requisitos de los estándares internacionales en tres aspectos clave: conceden al menos 14 semanas de licencia, el monto de las correspondientes prestaciones no es inferior a 2/3 de las ganancias anteriores de la mujer, y se financian mediante un seguro social o con cargo a fondos públicos. La duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen el trabajo. Ahora bien, unos periodos muy prolongados de licencia o licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales.

Incluso cuando la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema. Pese al avance, la amplia mayoría de las trabajadoras en el mundo – alrededor de 830 millones – carece de suficiente protección de la maternidad. La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad y parental. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres. La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen. Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, pero son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.

Es deber de las empresas garantizar que las madres y padres tengan acceso y puedan disfrutar de las licencias de maternidad, de paternidad o parental de conformidad con la ley si así lo desean. Esta garantía debe cubrir los permisos retribuidos; el derecho a realizar interrupciones de la jornada laboral para la lactancia; la protección de la salud y seguridad en el trabajo durante y después del embarazo, incluyendo el periodo de lactancia; o el derecho a no ser discriminado en el empleo por motivos relacionados con la maternidad en el acceso al empleo, despido, reincorporación al mismo puesto de trabajo y promoción; entre otros aspectos.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Comportamientos discriminatorios por motivo de género. ○ Mal dimensionamiento de objetivos empresariales / objetivos ambiciosos. ○ Ausencia de criterios de derechos humanos en procesos de reorganización, reubicación y redimensionamiento de las funciones organizativas. ○ Planificación estratégica de la responsabilidad empresarial sin enfoque en los contextos en donde opera la empresa. ○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos. ○ Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector. ○ Condiciones económicas adversas y críticas que afectan a la empresa. ○ Complejos entornos sociales y económicos en donde opera la empresa. ○ Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y social. ○ Insatisfacción en el trabajo. ○ Reducción de oportunidades para el desarrollo profesional. ○ Pérdida del trabajo. ○ Condiciones insuficientes de seguridad y salud para las personas empleadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mala reputación / Riesgo reputacional. ○ Riesgos operacionales (multas). ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Desconfianza del mercado / inversores. ○ Presión y mayor observancia de las ONGs. ○ Conflictos (internos y externos). ○ Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho a la protección de la maternidad / paternidad; y derecho a la familia. ○ Derecho a la salud (física y mental). ○ Derecho a la vida. ○ Igualdad y no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. ○ Derecho al trabajo digno. ○ Formación y desarrollo profesional. ○ Conciliación de la vida laboral, familiar y social.