

## INSTRUMENTOS PARA EL CONTROL PARLAMENTARIO

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW, por sus siglas en inglés\)](#) (1979)



### Artículo 11.2

“...A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a). Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b). Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales...”

*Todos los países de las Américas y el Caribe han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*

---

[Convenio N° 183 de la OIT - Protección de la maternidad](#) (2000)

### Destacados

**Artículo 4, “Licencia de maternidad”:** Establece un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas.

**Artículo 5, “Licencia en caso de enfermedad o complicaciones”:** Establece un período de licencia prolongado en caso de enfermedad o complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto.

**Artículos 6 y 7, “Prestaciones”:** Establece que las prestaciones pecuniarias deben ser al menos dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer o, si los pagos no se calculan sobre la base de los ingresos anteriores, una cantidad comparable resultante de un promedio de dicho cálculo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras deben poder cumplir las condiciones necesarias para ello. Las que no reúnan los requisitos deben tener derecho a fondos de asistencia social. Las prestaciones se pagarán a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos, sin que los empleadores sean responsables individualmente de los costos directos (véanse las excepciones en el párrafo 6.8 a) y b)). Los Estados con sistemas de seguridad social insuficientemente desarrollados pueden estar aún en cumplimiento si los pagos se efectúan a una tasa no inferior a la de enfermedad o incapacidad temporal; al presentar sus informes, esos Estados deben describir las medidas que están adoptando para aumentar progresivamente la tasa de prestaciones.

**Artículos 8 y 9, “Protección del empleo y no discriminación”:** Establecen que se garantiza a la mujer el derecho a volver al mismo puesto o a un puesto equivalente pagado a una tasa no inferior a su salario anterior a la licencia. La maternidad no debe constituir una fuente de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a los puestos de trabajo.

**Artículo 10, “Madres lactantes”:** Establece interrupciones pagadas o reducción de las horas de trabajo para la lactancia materna.

[Recomendación N°. 191, que acompaña a la C183](#)

### Sabía usted que...



Como parte del proceso de presentación de informes sobre la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos de América Latina y el Caribe presentan informes sobre su situación actual y los planes previstos para cumplir con los objetivos de Beijing. La División de Asuntos de Género de la CEPAL recopila y analiza estos informes nacionales, que se pueden encontrar en el enlace que aparece a continuación. En ellos se puede encontrar información presentada por su gobierno sobre la conciliación entre el trabajo y la familia, las licencias de maternidad o paternidad remuneradas, los servicios de cuidado y muchas otras cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

<https://www.cepal.org/en/work-areas/gender-affairs/la-plataforma-accion-beijing-cumple-25-anos>

## **Destacados**

**Ítem 1:** *Recomienda ampliar la licencia de maternidad a un mínimo de 18 semanas, con una extensión adicional para los nacimientos múltiples. Las mujeres deben tener derecho a elegir libremente cuándo tomar cualquier período no obligatorio de su licencia de maternidad.*

**Ítem 10:** *Especifica que las y los adoptantes deben tener acceso a los mismos sistemas de licencias, prestaciones y protección del empleo.*

*Los siguientes países de las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 183 de la OIT: Belice, Cuba, República Dominicana y Perú.*

---

## Convenio N° 156 de la OIT – Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

### **Destacados**

**Artículo 3:** Establece la igualdad efectiva de oportunidades para que trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (sin limitarse a los hijos dependientes) no experimenten conflictos entre su trabajo y sus responsabilidades familiares en la medida de lo posible.

**Artículo 4:** Establece el derecho a la libre elección del trabajo para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y a que se tengan en cuenta sus necesidades en las condiciones de contratación y en los sistemas de seguridad social.

**Artículo 5:** Establece que se deben adoptar medidas para satisfacer las necesidades de dichos trabajadores en la planeación comunitaria y en el desarrollo o promoción de servicios públicos o privados, incluyendo el cuidado de niñas y niños.

**Artículo 6:** Establece la responsabilidad de las autoridades y organismos pertinentes de fomentar la comprensión y la percepción pública de la importancia de la igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

**Artículo 7:** Establece que se debe ofrecer capacitación vocacional para permitir que estos trabajadores se integren y permanezcan integrados a la fuerza laboral, y que puedan reingresar después de una ausencia debido a sus responsabilidades familiares.

### Recomendación N°. 165, que acompaña a la C156

### **Destacados**

**Ítem 8.2:** *Especifica que las medidas especiales no son discriminatorias durante un período de transición que tiene por objeto garantizar los derechos a la no discriminación.*

**Ítem 11b:** *Especifica la necesidad de promover la educación que fomente el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.*

**Ítem 16:** *Especifica que el estado civil u otras situaciones familiares no pueden ser motivo de rechazo o despido.*

**Ítem 18:** *Especifica que debe prestarse especial atención a la implementación de medidas para reducir progresivamente las horas diarias de trabajo y las horas extras, así como a la adopción de acuerdos de trabajo, períodos de descanso y vacaciones más flexibles.*



**Ítem 22:** Señala que cualquiera de los progenitores debería tener la posibilidad de obtener una licencia parental con protección del empleo después de la licencia de maternidad, y que esta licencia puede introducirse gradualmente.

**Ítem 24:** Especifica que las autoridades competentes deben realizar encuestas y recopilar información para determinar el alcance y la naturaleza apropiados de los servicios e instalaciones de guardería y para la familia, incluidas estadísticas adecuadas sobre el número de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares que ejercen o buscan empleo, y sobre el número y la edad de sus hijas e hijos.

**Ítem 27:** Especifica que las prestaciones de seguridad social, las exenciones tributarias u otras medidas apropiadas deben estar disponibles para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

**Ítem 28:** Especifica que durante la licencia parental las y los trabajadores pueden estar protegidos por el sistema de seguridad social.

*Los siguientes países en las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 156 de la OIT: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.*

---

#### [Convenio N° 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos \(2011\)](#)

**Artículo 14:** Exige que trabajadoras y trabajadores domésticos puedan disfrutar de condiciones no menos favorables que las de otros tipos de trabajadores con respecto a las garantías de seguridad social, incluidas las relacionadas con la maternidad.

#### [Recomendación N° 201, que acompaña a la C189](#)

##### **Destacados**

**Ítem 3c:** Especifica que los Estados deben asegurar que las trabajadoras domésticas no estén obligadas a revelar su estado de embarazo o a someterse a pruebas de embarazo.

**Ítem 25b,c:** Especifica que el balance entre la vida laboral y la vida privada y la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares son necesidades que deben abordarse, y que deben tenerse en cuenta las preocupaciones y los derechos de las y los trabajadores domésticos relacionados con esas necesidades.

*Los siguientes países de las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 189 de la OIT: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.*



---

#### [Convención sobre los Derechos del Niño \(1990\)](#)



**Artículo 3:** Obliga a los Estados a garantizar a niñas y niños la protección y el cuidado necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de padres o de otras personas legalmente responsables de ellos y, con este fin, adoptar todas las medidas legislativas y administrativas apropiadas.

**Artículo 7:** Especifica que niñas y niños tienen derecho a conocer y a ser cuidados por sus padres.

**Artículo 18:** Exige que los Estados reconozcan que ambos padres o tutores legales tienen responsabilidad en la crianza y el

desarrollo de su hija o hijo. Además, exige a los Estados prestar el apoyo adecuado a los progenitores y tutores legales -y en particular a los que trabajan- para cumplir esas responsabilidades.

*Todos los países de las Américas y el Caribe, salvo los Estados Unidos, han ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño.*

## Agenda 2030

La licencia parental remunerada puede contribuir a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Protege la salud y el bienestar de la mujer después del parto, mejora la salud infantil, ofrece seguridad de ingresos a las personas encargadas del cuidado y reconoce y valora el trabajo que hacen, y mantiene o refuerza el vínculo de la mujer con el mercado laboral.

### **ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo**



#### *Meta 1.3*

Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.

### **ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades**

#### *Meta 3.1*

Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.



#### *Meta 3.2*

Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

### **ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**



#### *Meta 5.4*

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

### **ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**



#### *Meta 8.5*

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.