

HABLEMOS DE LOS WEPS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

PRINCIPIO NÚMERO 2:
Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

Políticas de igualdad en la compensación

LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN DERECHO Y ES UN BUEN NEGOCIO

Pacto Global Red Colombia

ONU MUJERES



LA PROTECCIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN EL MARCO DE LOS WEPS, Y LOS DESAFÍOS EN EL CONTEXTO ACTUAL DE PANDEMIA

Una de las prácticas de igualdad que comprende el Principio número 2 de los WEPS, es ofrecer y apoyar la licencia remunerada por maternidad a las mujeres.

En Colombia, el principal marco normativo que regula aspectos relativos a la maternidad y el cuidado, está establecido por la Ley 1098 de 2006 por la cual, en el marco de la expedición del Código de la Infancia y la Adolescencia, incorpora disposiciones para la protección de mujeres gestantes, la Ley 1468 de 2011, mediante la cual se reglamenta la licencia de maternidad en el Código Sustantivo del Trabajo; y la Ley 1822 de 2017, que aprueba la ampliación de esta licencia a 18 semanas.

De acuerdo con los estándares de los WEPS, para que una Política de Igualdad sea suficiente y efectiva en términos de garantizar este derecho, es necesario que, como mínimo, se respete el periodo establecido en la legislación nacional. Además, de acuerdo con el enfoque de gestión que promueve el Principio número 6 de los WEPS, es importante que se establezcan medidas para que el ejercicio de este derecho no resulte de ninguna manera

en un perjuicio laboral para las mujeres. Por ejemplo, dentro de los estándares que promueven los WEPs se recomienda:

- a) Informar a las trabajadoras acerca de cambios laborales importantes mientras se encuentran bajo licencia;
- b) Ofrecer tutoría/planificación de sucesión antes de que hagan efectiva la licencia por maternidad;
- c) Contemplar apoyo financiero para el personal de reemplazo y brindar capacitación y/o apoyo a los/las supervisores/as de las empleadas con licencia por maternidad;
- d) Consultar a las empleadas, o hacer encuestas a los/las empleados/as, para determinar si los beneficios de la licencia por maternidad se ajustan a las necesidades de todos y todas.

En términos de indicadores para hacer seguimiento a la garantía del derecho a la licencia de maternidad, igualmente se recomienda contar con datos estadísticos que permitan monitorear:

- a) El número de mujeres que toman la licencia por maternidad; y
- b) La eficacia de su enfoque para retener a las mujeres después de su reincorporación una vez finalizado el periodo de licencia.

Finalmente, lo ideal es que las empresas, respecto de estos resultados, tengan políticas de difusión de información a las/los empleadas/os, las directivas, y los grupos de interés. Publicar estos indicadores de medición en los informes anuales o de sostenibilidad en el marco de la Política de Igualdad, puede ser una muy buena práctica.

Mirar la licencia de maternidad desde un enfoque de negocio resulta también interesante. Al ofrecer pagar la licencia de maternidad y apoyar a las madres antes, durante, y después de la licencia, se contribuye a reducir la rotación de personal en las empresas, aumentar el grado de satisfacción, motivación y lealtad de las/los empleadas/os, al tiempo que ayuda a conformar un pool de mujeres calificadas para cargos directivos, y mantener la competitividad en el reclutamiento de mejores talentos.

En este tiempo, es inevitable examinar los desafíos que enfrentan las mujeres y las empresas en el contexto de pandemia para ejercer el derecho a disfrutar de la licencia de maternidad, en particular, como consecuencia del cambio en las formas organizativas de trabajo a través de la virtualidad, con conexión remota desde la casa.

El cierre de guarderías, colegios y universidades, así como, la suspensión de las redes familiares o vecinales de apoyo para el cuidado y servicios de apoyo, han incrementado de manera desbordada la doble jornada de las mujeres, aumentando también la feminización de la pobreza de tiempo.

Esto ha conllevado, entre otros, a que la concentración de toda la familia en el hogar limite la disposición de espacios físicos, dificulte establecer horarios determinados para dedicarse al auto cuidado y el del el/la hijo/a recién nacido/a, sobre todo cuando hay otros/as hijos/as en la familia y, especialmente, luego de incorporarse al trabajo, esa falta de servicios de apoyo para el cuidado, junto con las exigencias de disponibilidad que ha implicado la virtualidad, ha significado para las madres, cuidar de su hijo/a al mismo tiempo que trabajan, generando aún mayores desafíos para los periodos de lactancia.

Otro impacto específico del COVID19 en las licencias de maternidad tiene que ver con las consecuencias que los contagios de las madres lactantes tienen respecto del ejercicio mismo de la lactancia, así como, de la calidad de la leche materna, en tanto ambos aspectos depende directamente de su salud. En concreto, la lactancia disminuye en calidad y cantidad haciendo que, complementar la alimentación de su hijo/a con fórmulas, sea una obligación más que una opción.

Finalmente, el asilamiento y las cuarentas han generado el fenómeno del “baby boom”, haciendo referencia al incremento del número de mujeres embarazadas. Esto ha conllevado a múltiples despidos arbitrarios, que implican a su vez perder los beneficios económicos y laborales que reciben antes y después del parto. Esta consecuencia, que ya de por sí es preocupante, es aún más grave si se tiene en cuenta el aumento de tasa de desempleo a causa de la pandemia.

Estas, como otras consecuencias que estén enfrentando tanto las mujeres embarazadas, como aquellas en licencia de maternidad, periodo de lactancia, o en general de reincorporación al trabajo luego de las 18 semanas, están implicando enormes desafíos también para las empresas para asegurar el respeto y garantía del ejercicio de este derecho por parte de las mujeres.

En consecuencia, el intercambio de experiencias y la transferencia de conocimientos entre las empresas, así como, los ejercicios de consulta interna para determinar colectivamente desafíos, obstáculos y recomendaciones, son prácticas fundamentales para hacerle frente a estos impactos que ha implicado la pandemia en las licencias de maternidad. En este contexto, resultan aún más necesarias y urgentes la adopción de las medidas de implementación, medición y difusión que proponen los estándares que desarrollan el alcance del Principio WEP número 2.



BUENA PRÁCTICA

Varias empresas de la comunidad WEPs global han tomado medidas para adaptarse a los horarios cambiantes de los/las trabajadores/as y proporcionar flexibilidad, especialmente para aquellos/as con responsabilidades de cuidado.

DBL Group formó un comité COVID-19 para la seguridad de los/las trabajadores/as, con un enfoque en las madres embarazadas y lactantes, y utilizó la aplicación RapidPro de UNICEF para proporcionar a las madres trabajadoras mensajes regulares sobre la protección de la maternidad.

La empresa *McCann Yerevan* inició reuniones individuales uno a uno con los/las empleados/as con hijos/as para revisar su horario y brindarles horarios de trabajo flexibles, además de ofrecer cinco horas de trabajo flexibles al día a los/las empleados/as con compensación salarial completa, de acuerdo con sus horarios personales.

Por su parte, en la región de latinoamerica, *IBM Argentina* lanzó un nuevo subsidio de licencia por cuidados pagados de 20 días hábiles para los/las clientes en medio de la pandemia. Igualmente promovió la corresponsabilidad de las tareas del hogar, el cuidado y la educación en el hogar, y promovió una versión local de *IBM Work from Home Pledge* instando a los/las trabajadores/as a mantenerse conectados sin dejar de respetar las diferentes experiencias de trabajo desde casa de los/las compañeros/as de trabajo, y compartir qué acciones implementaron en sus equipos para promover la colaboración y administrar las responsabilidades del hogar y el cuidado. Asimismo, desarrolló una campaña de redes sociales #IBMerEnCasa sobre cómo continuar con el auto cuidado y el de los demás mientras se trabaja desde casa.

Haga click [acá](#) para leer más experiencias exitosas de empresas de la Comunidad WEPs que están comprometidas con la protección de la maternidad, el cuidado y las licencias pagadas.



LECTURAS RECOMENDADAS

Sobre la licencia de maternidad y, en general, el cuidado infantil, y las medidas que pueden adoptar las empresas, le recomendamos consultar el documento “*El cuidado infantil en los tiempos de COVID-19: Una guía para empleadores*”, publicada por el IFC. [Descargar](#)

Igualmente, le recomendamos leer la guía de UNICEF, la OIT y ONU Mujeres “*Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del COVID-19: Principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica*”. [Descargar](#)

Finalmente, también puede ser de su interés leer el reciente informe de la OIT *“El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica”*. [Descargar](#)



OTRAS NOTICIAS

El próximo 20 de mayo estaremos llevando a cabo nuestro primer espacio de formación exclusivo para las empresas de la Comunidad WEPs en Colombia. En esta ocasión se trata del “Conversatorio Empresarial: Innovación en teletrabajo y conciliación vida laboral y familiar”, tema que fue seleccionado de manera interactiva en el III Encuentro Nacional de la Comunidad y que contará con la participación de Adriana Molano, experta en teletrabajo y adaptaciones en las empresas, y se compartirán las prácticas que la empresa multinacional Unilever ha implementado en el contexto actual de pandemia. Próximamente les haremos llegar la agenda del evento y más información. ¡Agéndate! No te quedes sin participar en este evento creado especialmente para ustedes.