

Penel^{♀♂}pe

MÓDULO 6

MATERNIDAD, CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR, Y MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES



Co-funded by
the European Union

INTRODUCCIÓN



Tras la pandemia de COVID-19 ha habido muchos cambios en el mundo, y uno de los más notables es que **las personas ahora se preocupan más por el equilibrio entre la vida laboral y personal que por el salario**. Según un [estudio](#), más trabajadores afirmaron sentirse atraídos por su puesto de trabajo actual por el equilibrio entre la vida laboral y personal (41%) que por el salario (36%).

De los empleados encuestados, una mayor proporción de empleados varones (43%) expresó que se sentía atraído por el salario más que por el equilibrio entre la vida laboral y personal (34%), mientras que las empleadas preferían el equilibrio entre la vida laboral y personal (44%) al salario (33%).

Esto supone un cambio en la clasificación respecto a 2019, antes de la pandemia, cuando un mayor porcentaje de trabajadores afirmaba sentirse atraído por el salario (41,02%), seguido del equilibrio entre la vida laboral y personal (40.97%).

Además de resultar beneficioso para las relaciones y la salud en general, un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal también puede **aumentar la productividad de los empleados y, en última instancia, su rendimiento**. En resumen, los empleados trabajarán más duro, cometerán menos errores y serán más propensos a convertirse en embajadores de la marca si no ven su trabajo como una tarea pesada.

En los últimos años, la Unión Europea ha promulgado una serie de instrumentos legislativos que establecen los derechos mínimos de los ciudadanos de la Unión Europea para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, fijando unas normas mínimas con respecto a los **permisos de paternidad, parentales y para el cuidado de familiares**. Y, estableciendo derechos adicionales, como el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible, que ayuden a las personas a desarrollar su carrera profesional y su vida familiar sin tener que sacrificar ninguna de las dos cosas.

En agosto de 2022, los nuevos [derechos](#) de conciliación laboral y familiar para padres y cuidadores, aprobados en 2019, comenzaron a aplicarse en la Unión Europea, y se suman a los derechos sobre el permiso de maternidad ya existentes. Estos nuevos derechos **facilitarán el reparto de responsabilidades entre los padres** y permitirán a todos los padres y cuidadores conciliar la vida familiar con la profesional y tomarse tiempo libre cuando sea necesario para cuidar de familiares que requieran asistencia.

Esta nueva [directiva](#) también pretende **aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral**. Ya que, en la UE, el empleo femenino es un 10,8% inferior al masculino en términos generales. Además, el 68% de las mujeres que prestan cuidados también trabajan, frente al 81% de los hombres que tienen responsabilidades similares.



Fuente: [Canadian Centre for Occupational Health and Safety](#).

Penelope

HERRAMIENTA #13

PROTEGER LA MATERNIDAD Y

APOYAR A LAS MUJERES

EMBARAZADAS Y A LAS MADRES

PRIMERIZAS EN EL TRABAJO



La protección de la maternidad es un **derecho humano fundamental** y un componente esencial de las políticas integrales de conciliación de la vida laboral y familiar en todo el mundo. Es crucial, no solo para mejorar la salud del niño y su madre, sino también para eliminar la discriminación laboral contra las mujeres.

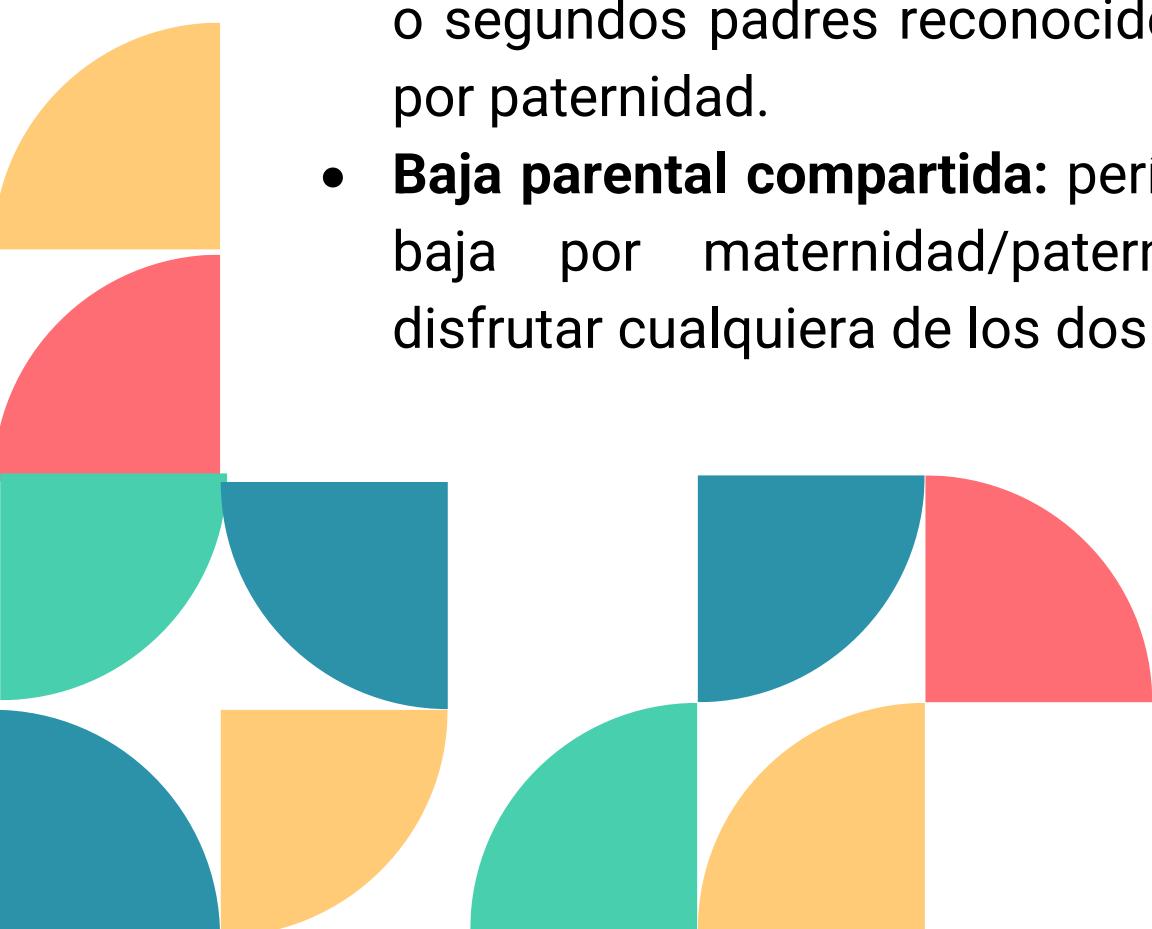
Fuente: [Pixabay](#).

Salvaguardar la salud de las mujeres embarazadas y lactantes, y **protegerlas de la discriminación laboral** es una condición previa para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo y permitir a los trabajadores formar una familia en condiciones de seguridad.



El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ([núm. 183](#)) de la Organización Internacional del Trabajo establece las normas mínimas, mientras que la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 ([núm. 191](#)) de la OIT, que lo acompaña, incentiva la adopción de medidas adicionales. Según la Organización Mundial de la Salud, los elementos clave de la **protección de la maternidad incluyen**:

- **Duración del permiso de maternidad:** El derecho de la madre a descansar tras el parto es un medio fundamental para salvaguardar la salud y la nutrición de la madre y su hijo.
- **Importe de las prestaciones económicas por maternidad:** El derecho a recibir prestaciones económicas durante la baja por maternidad tiene por objeto garantizar que la mujer pueda mantenerse a sí misma y a su hijo, en buenas condiciones sanitarias y con un nivel de vida adecuado. Las prestaciones económicas por maternidad tienen por objeto sustituir una parte de los ingresos perdidos por la madre durante la interrupción de sus actividades económicas, dando efecto práctico a la disposición relativa a la baja.
- **Descansos e instalaciones para la lactancia:** El derecho a continuar amamantando al bebé después de reincorporarse al trabajo es importante, ya que la duración de los permisos por maternidad suele ser inferior a la duración recomendada por la OMS para la lactancia materna exclusiva y continuada.



Independientemente de las particularidades de las legislaciones nacionales, la [normativa vigente de la UE](#) establece un período mínimo de 14 semanas para el permiso de maternidad, con 2 semanas de permiso obligatorio antes y después del parto y una prestación adecuada sujeta a la legislación nacional. Actualmente, estos son los [tipos de permisos](#) que existen en la UE:

- **Baja por maternidad:** baja laboral para las madres en el período inmediatamente anterior y posterior al parto.
- **Baja por paternidad :** baja laboral para los padres o segundos padres reconocidos, similar a la baja por paternidad.
- **Baja parental compartida:** período de baja, tras la baja por maternidad/paternidad que puede disfrutar cualquiera de los dos progenitores.

Realizar una evaluación de riesgos para la salud y la seguridad

Una trabajadora embarazada es más vulnerable a sufrir daños en el trabajo, tanto ella como el feto. Por lo tanto, es imprescindible aplicar medidas de control. El objetivo de una evaluación de riesgos por embarazo en el lugar de trabajo es garantizar que se tenga en cuenta la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada o la reciente madre, y que se apliquen las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo.

Si una organización descuida la elaboración de una evaluación y no aborda los riesgos que el trabajo de la empleada como madre primeriza o embarazada podría ser considerada responsable de discriminación por motivos de género, o de discriminación por embarazo y maternidad.

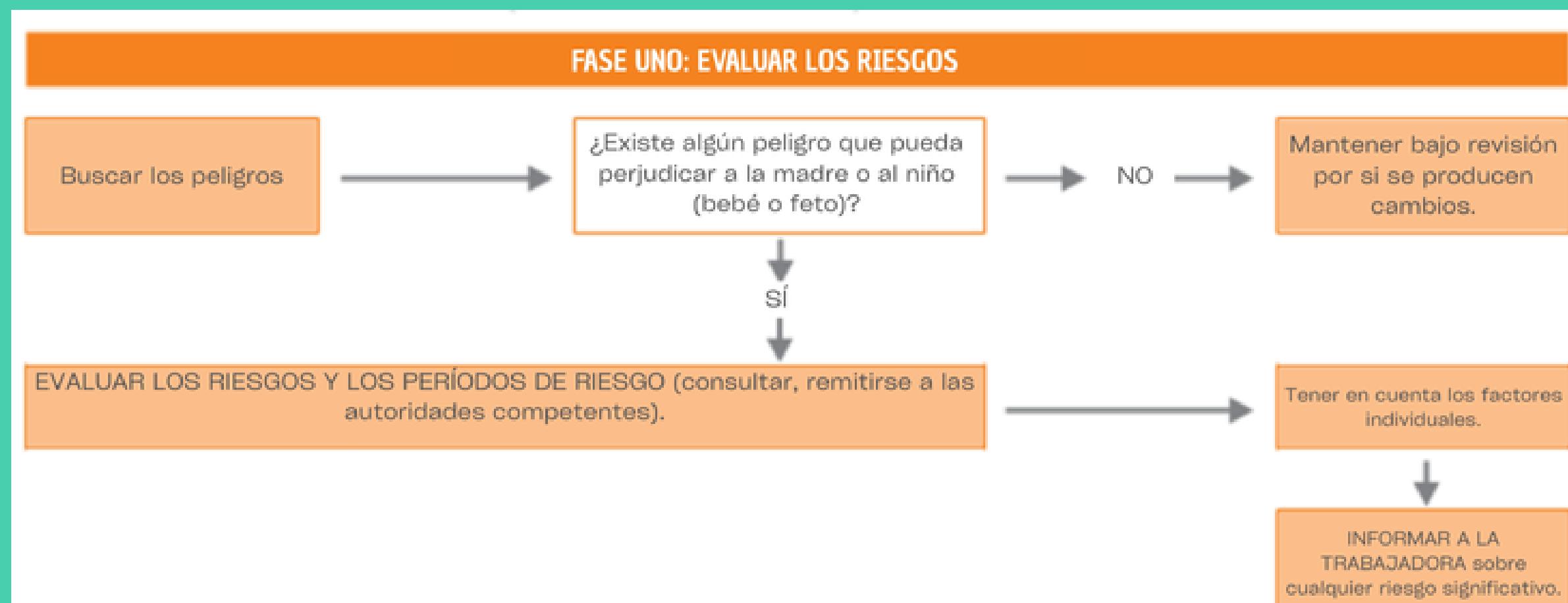
La reducción de la agilidad, la velocidad, el alcance o el equilibrio, el agotamiento, el estrés y la hipertensión arterial son solo algunos de los síntomas del embarazo que pueden ser peligrosos para la salud y la seguridad. Las náuseas matutinas intensas son otro de estos síntomas.

Entre los riesgos asociados a las actividades relacionadas con el trabajo o el lugar de trabajo, tanto para la futura madre como para el feto, que se deben tener en cuenta y planificarse, se incluyen: las exigencias físicas y mentales, la manipulación manual, la postura y la posición, las horas y condiciones de trabajo, los equipos de protección individual, las sustancias peligrosas, los agentes biológicos y los equipos con pantalla de visualización.

La evaluación de riesgos de una trabajadora debe realizarse en el momento en el que la empleada informe por escrito a su superior de que:

- Está esperando un hijo.
- Ha dado a luz en los últimos 6 meses.
- Actualmente está amamantando.

[Aquí](#) podemos encontrar un ejemplo de plantilla para la evaluación de riesgos durante el embarazo en el trabajo, pero la siguiente tabla muestra la jerarquía de gestión de esos riesgos que establece la [Recomendación núm. 91](#) sobre la protección de la maternidad, propuesta por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.



SEGUNDA ETAPA: EVITAR DAÑOS

¿Se pueden eliminar todos los riesgos del lugar de trabajo?

→ SÍ →

**ELIMINAR
RIESGO(S)**

↓
NO

REDUZCA EL RIESGO AL MÍNIMO

¿Sigue existiendo algún riesgo significativo?

→ NO →

Mantener bajo revisión
a medida que avance
el embarazo

↓
SÍ

¿Se puede evitar el riesgo adaptando su trabajo o ajustando sus
condiciones laborales?

→ SÍ →

**ADAPTAR O AJUSTAR
LAS CONDICIONES**

↓
NO

¿Se le puede transferir a otro puesto de trabajo?

→ SÍ →

TRASLADO TEMPORAL
A otro puesto de trabajo

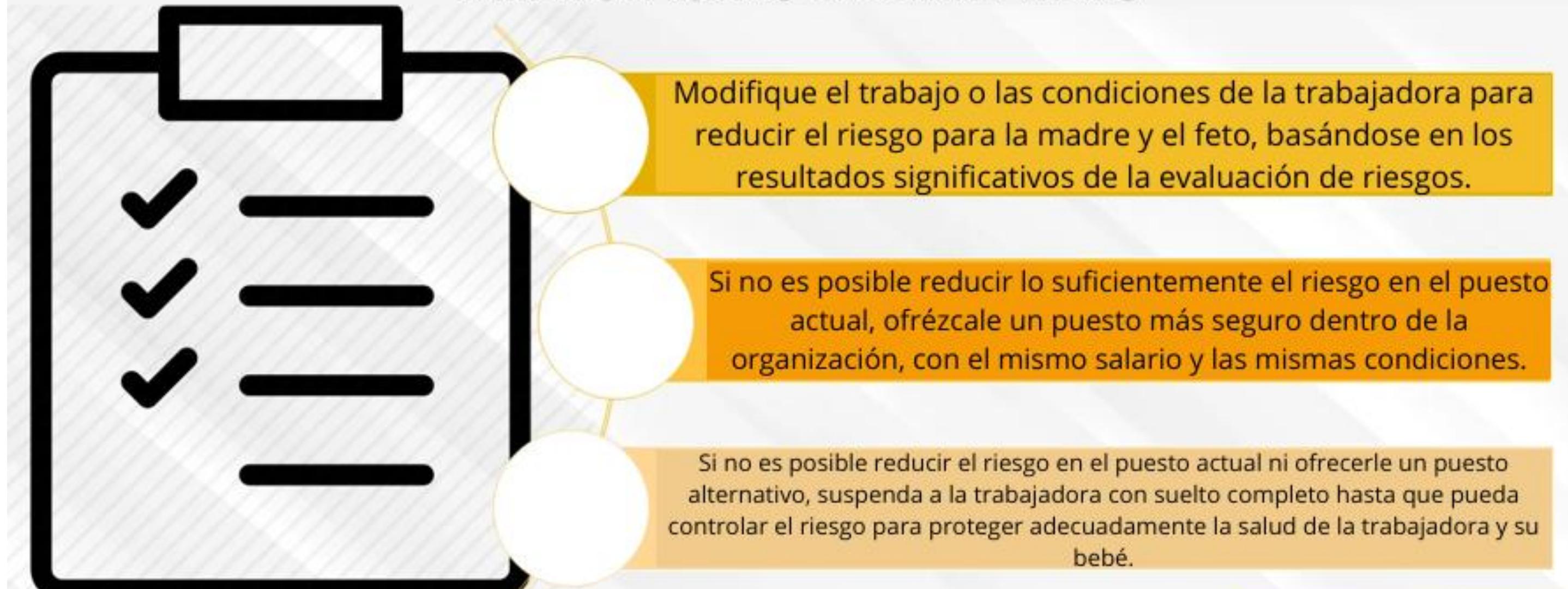
↓
NO

CONCÉDALE UNA BAJA REMUNERADA

Hasta que sea seguro que regrese al trabajo

IMPORTANTE: Las necesidades relacionadas con la salud de las embarazadas y las
mujeres en período de lactancia cambian a medida que avanza el embarazo,
inmediatamente antes y después del parto y durante la lactancia.

QUÉ HACER DESPUÉS DE REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS



Fuente: [Safety Place](#).

Cómo apoyar de manera efectiva a las madres primerizas en su reincorporación al trabajo

Uno de los componentes esenciales de la protección laboral durante el embarazo es la posibilidad de volver tras la baja por maternidad al **mismo puesto de trabajo o a uno al menos igual de bueno que el que se ocupaba anteriormente**.

La discriminación y la falta de protección laboral que da lugar a la discriminación por motivos de género se producen cuando una mujer es relegada a un puesto inferior tras reincorporarse de la baja por maternidad. Además, **las mujeres a menudo no reciben el aumento de salario anual correspondiente al año de su baja por maternidad**, si esta ha sido de corta duración. Estos hechos aumentan la brecha salarial entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y alejan a las mujeres del mercado laboral.

Entonces, ¿cómo se puede facilitar la reincorporación al trabajo de las madres primerizas?

- Planifique **una sesión de reincorporación al trabajo** con la empleada para informarle sobre cualquier cambio que se haya producido en su puesto o en el lugar de trabajo en general, en su ausencia.
- Mientras el cuerpo y la mente se adaptan, la vuelta al trabajo después de la baja por maternidad puede ser un reto, tanto a nivel físico como mental. Uno de los aspectos más importantes para desarrollar una cultura de apoyo es **mantener una mente abierta y ser flexible**, ofreciéndole a la trabajadora varias posibilidades de empleo, como trabajo a tiempo parcial, a distancia, horarios flexibles, etc.
- Para mantenerse actualizado con respecto a los estándares laborales y ayudar a las empleadas a replantearse sus objetivos profesionales, las madres que se reincorporan al mercado laboral tras una baja por maternidad pueden necesitar **un curso de actualización o formación para desarrollar sus habilidades**. Una reunión de reincorporación al trabajo es una ocasión excelente para hablar sobre cualquier formación que se pueda haber perdido y establecer un calendario para poner sus destrezas y habilidades al día. Esto no sólo aumentará su moral y la confianza en sí mismas, sino que también facilitará su reincorporación al trabajo.

- Asegúrese de que **su espacio de trabajo está preparado para su vuelta** y de que tenga las herramientas, documentos, y materiales que necesita para desempeñar sus funciones. Incluyendo monitores, teclados, y cualquier otro equipo que necesite.
- Mantenga una comunicación abierta y honesta con las **madres solteras**, acerca de las políticas de la empresa, las expectativas, y los recursos disponibles para apoyarlas. Ofrezca horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo en remoto o a tiempo parcial para adaptarse a las necesidades de las madres solteras. Esto puede ayudarlas a compaginar sus responsabilidades laborales y familiares de la forma más eficaz.

Lactancia materna en el lugar de trabajo

Una medida sensata para salvaguardar la salud y seguridad de una mujer en período de lactancia es:

- Permitir **un horario flexible para promover la lactancia y la extracción de leche** durante el trabajo y comprender las expectativas de tiempo (la mayoría de las madres lactantes necesita una media de 2 o 3 descansos de 15 a 20 minutos cada uno para extraer leche).
- Dar acceso a las mujeres a una **sala separada, privada y limpia**, con una toma de corriente, luz y una silla cómoda, cerca de un lugar con acceso a un fregadero y con una puerta que se pueda cerrar con llave desde dentro para que puedan extraerse la leche o amamantar. Nunca sugiera a la madre que se extraiga la leche en el baño.
- Proporcionar a las madres el acceso a un frigorífico limpio para almacenar la leche recién extraída y evitar así cualquier posible problema de salud o seguridad.
- Muéstrese **alentador y comprensivo**. Hablar de esto puede resultar incómodo y conmovedor en ocasiones, especialmente con un jefe masculino.

Cómo apoyar a los empleados en caso de adopción o acogida temporal

Aunque los Estados miembros de la UE deberían evaluar la necesidad de adoptar medidas adicionales para atender las necesidades específicas de los padres adoptivos, la [Directiva 2010/18/UE del Consejo](#), por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, reconoce que los trabajadores y las trabajadoras **tienen derecho individual al permiso parental** por motivos de adopción de un niño.

La mayoría de los países de la Unión Europea también han creado sus propias leyes para apoyar a los empleados en las primeras etapas del proceso de adoptación. Por ejemplo, concediéndoles **permisos remunerados para asistir a las visitas previas a la adopción**. Estas citas se programan para facilitar la interacción entre el empleado, su pareja, y el niño. Esto favorece a fomentar la conexión con el niño antes de la adopción para establecer un vínculo significativo. Además, estas citas sirven para otros fines como reunirse con los cuidadores del centro donde está el niño o tramitar cualquier documento legal necesario.

Una adopción supone un momento de cambio trascendental en la vida de una persona, y tanto el niño adoptado como los padres adoptivos pueden necesitar algún tiempo para acostumbrarse a la nueva dinámica familiar. Los padres adoptivos pueden tomarse el tiempo que necesiten para adaptarse a sus nuevas responsabilidades mediante la solicitud de una **baja por adopción**. La baja por adopción es fundamental para los nuevos padres que han adoptado a un niño, ya que les permite pasar tiempo de calidad juntos, lo cual resulta **crucial para la creación de un vínculo seguro**.

La baja por adopción puede ayudar a rebajar los niveles de estrés que los padres adoptivos pueden sufrir durante este periodo tan delicado e importante. Les permite concentrarse en su nueva familia y adaptarse a sus nuevas responsabilidades, al darles tiempo libre en el trabajo.



Como empleador, ¿qué puede hacer para apoyar al personal cuando están pasando por un proceso de adopción o acogida?

1. Reconocer las dificultades a las que se enfrentan los padres y **comprender el proceso de adopción** para así entender mejor la situación que está atravesando su empleado. Si no lo hace, puede resultar difícil empatizar con su situación. Comprender lo única que es la historia de una adopción es un primer paso indispensable para mostrar apoyo.
2. **Mostrar empatía** y nunca dar nada por sentado acerca del proceso de adopción de otra persona. Cuando hablen de estos temas, especialmente de la adopción, trate de utilizar un lenguaje cuidado, inclusivo y preciso.
3. A pesar de la incertidumbre, **planifique con antelación** el período de baja. El momento de la adopción es impredecible y puede variar entre unos meses o unos años, lo cual es uno de los aspectos más complejos. El establecimiento de un plan anticipado puede ayudar tanto a la organización como al empleado cuando llegue el momento de coger la baja, incluso si el momento llegase antes de lo esperado.

Fuente: [Olia Danilevich](#).

Penelope

HERRAMIENTA #14

CONSTRUIR UNA ESTRATEGIA

DE FLEXIBILIDAD

PARA CREAR UN ESPACIO

HÍBRIDO

Y DE ALTO RENDIMIENTO

Cada vez más personas buscan modificar sus hábitos laborales para lograr un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Aunque la agenda del equilibrio entre el trabajo y la vida personal inicialmente se creó en torno a los padres, otros segmentos de empleado están priorizando cada vez más esta cuestión y **buscan jefes que ofrezcan oportunidades de trabajo flexibles**, especialmente tras la pandemia de COVID-19.

La flexibilidad siempre se ha considerado una ventaja para los empleados, sin atender lo suficiente a las posibles ventajas para la organización. Sin embargo, **los líderes también deben contribuir** al fomento de la flexibilidad, ya sea mediante la asignación de recursos, el establecimiento de modelos de flexibilidad personal o la creación de responsabilidades para el cambio.

¿Sabías que el trabajo flexible también puede ser **beneficioso para las empresas**?

- Tiene el poder de aumentar significativamente el atractivo y la retención, especialmente para las madres que deben compaginar las obligaciones laborales y familiares tras regresar de la baja por maternidad.

- Esto puede dar lugar a una reducción del espacio necesario en las oficinas, lo cual reduciría los costes relacionados con el alquiler del espacio, la electricidad, el agua y las facturas de calefacción, y disminuye la huella de carbono de la empresa.
- Ha sido constatado que ayuda a aumentar el rendimiento laboral y de la organización, lo que disminuye el absentismo y los índices de desgaste.
- Puede reducir los gastos de desplazamiento o cuidado de los hijos del personal, lo que contribuye aún más a mejorar la satisfacción laboral de los empleados.
- Esto alinea a la organización con la mentalidad de los trabajadores actuales.

Además, al ofrecer opciones de trabajo en remoto, las empresas pueden atraer nuevos talentos sin límites por ubicación geográfica.

El reto actual al que se enfrentan las organizaciones es aumentar la capacidad de flexibilidad para poder beneficiarse de las oportunidades que ofrece y **obtener mejores resultados, tanto para la empresa como para sus empleados**.

La flexibilidad no se limita a la relación laboral entre los trabajadores y la dirección, ya que cada vez resulta más crucial que las empresas desarrollen su capacidad de flexibilidad. Para lograr una **transición exitosa**, deben colaborar múltiples participantes de la empresa.

La flexibilidad es considerada como una cuestión organizativa crucial cuando se aborda de forma estratégica. Cuando los problemas se consideran organizativos y no personales, se entiende que **requieren un enfoque integral para que considere todos los aspectos de la organización**.

Principales tipos de flexibilidad en el trabajo

- **Trabajo a tiempo parcial:** se trata de un horario de trabajo regular en el que el empleado trabaja menos tiempo y recibe una remuneración proporcional. Aunque no todos los trabajos a tiempo parcial son flexibles por naturaleza, muchos ofrecen flexibilidad a los empleados que tienen otras obligaciones o estilos de vida que no concuerdan con el empleo a tiempo completo.
- **Horario flexible:** los empleados deben cumplir con un número determinado de horas «básicas», a veces dentro de un marco de tiempo mínimo establecido por la organización, pero tienen cierta libertad para decidir cuándo empezar y terminar de trabajar.
- **Horario comprimido:** los empleados pueden trabajar el mismo número de horas semanales (o quincenales o mensuales) comprimidas. Por ejemplo, una semana de cuarenta horas podría completarse trabajando diez horas al día durante cuatro días, en lugar de ocho horas al día durante cinco. No es necesario ajustar el salario.
- **Tiempo libre compensatorio:** los empleados pueden trabajar horas extras autorizadas y recibir una compensación en forma de tiempo libre. También puede implicar acuerdos de «horario flexible», en los que una persona trabaja horas extra durante un período de días o semanas y luego puede tomarse esas horas libres.
- **Trabajo en remoto:** también conocido como teletrabajo o trabajo desde casa, es un acuerdo laboral flexible que permite a los trabajadores pasar la mayor parte o la totalidad de su jornada laboral fuera de una oficina tradicional.

AQUÍ PUEDE DESCARGAR LA HERRAMIENTA PASO A PASO

Le invitamos a descargar la **Flexibility Strategy Development Tool [Herramienta para el Desarrollo de Estrategias de Flexibilidad]**, diseñada para ayudar a las organizaciones a crear e implementar acuerdos de trabajo flexibles, eficaces, inclusivos y sensibles al género. Esta herramienta proporciona una guía paso a paso para crear un lugar de trabajo en el que la flexibilidad mejore la productividad, la equidad y la satisfacción de los empleados.

Empiece hoy mismo:

- **¿Qué hacer?**: Analizar su panorama actual en materia de flexibilidad, diseñar una estrategia integral, implementar prácticas inclusivas, y revisar continuamente el rendimiento y la satisfacción.
- **¿Cómo hacerlo?**: Realizar diagnósticos para comprender las necesidades, desarrollar políticas claras y asignar recursos, formar a la dirección y al personal, promover una cultura basada en la confianza y utilizar revisiones basadas en datos para perfeccionar y optimizar su enfoque.

REFERENCIAS

- Aviva. [Work-life balance overtakes salary post-pandemic](#), 24 August 2022.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- European Commission. [New rights to improve work-life balance in the EU enter into application today](#), 2 August 2022.
- European Parliament, [Maternity and paternity leave in the EU](#), March 2022.
- General Conference of the International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), Geneva, 88th ILC session (15 Jun 2000).
- International Labour Organization. [C183 - Maternity Protection Convention](#), 30 May 2000.
- International Labour Organization. [Maternity protection](#).
- International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), 30 May 2000.
- J. Paul, 2004, op. cit., adapted from [UK Health and Safety Executive: Health and safety of new and expectant mothers in catering](#), HSE Catering Information Sheet No. 19 (London, 2001).
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Safety Place. [What is a Pregnant Workers Risk Assessment?](#)
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010](#) implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- University of Connecticut, Office of Engagement & Wellness. [Breastfeeding Support in the Workplace Tips for Managers](#).
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITCILO). [Achieving work-life balance taking action in your organization](#).
- World Health Organization. [Maternity protection: Compliance with international labour standards](#).



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

PENELOPE ha sido financiado por la Unión Europea.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Penel[♂]_♀pe



Co-funded by
the European Union