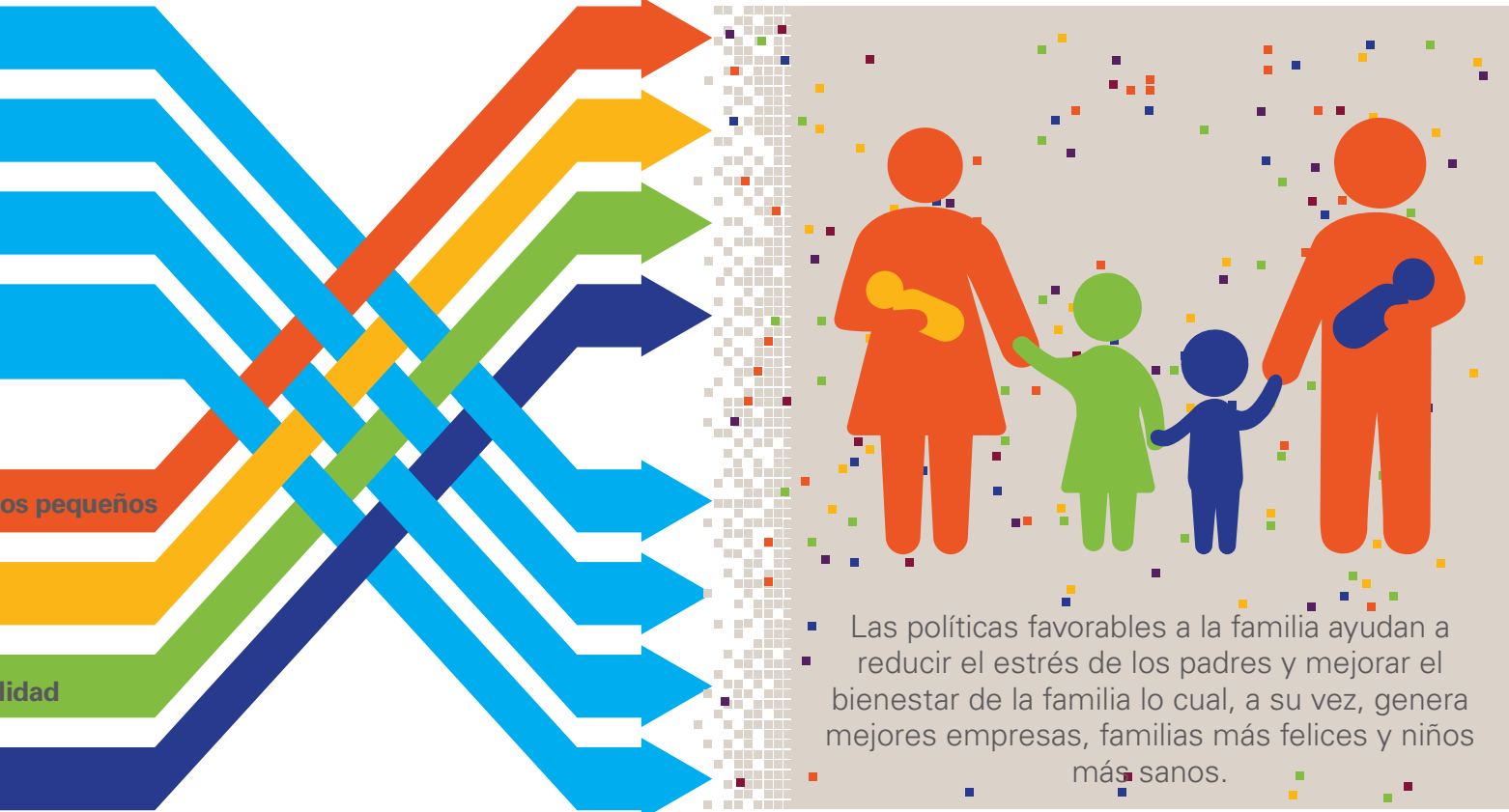


EL LUGAR DE TRABAJO



COLABORADORES • Síntesis: Copresidentas Jody Heymann and Linda Richter • **Contribuciones técnicas** Pia Britto; Chema Raghavan; Erica Wong • **Lactancia materna:** Autores Michele Griswold and Aunchalee Palmquist, in collaboration with the Evidence Review Working Group of the Global Breastfeeding Collective • **Technical Contributors** France Begin; Maaik Arts; Irum Taqi • **Licencia parental:** Autores Alison Earle and Jody Heymann • **Género:** Autores Deepta Chopra and Meenakshi Krishnan • **Contribuciones técnicas** Shreyasi Jha; Lauren Rumble • **Cuidado infantil:** Autores Emma Samman and Joan Lombardi • **Caso empresarial:** Autores Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip and Berit Knaak • **Prestaciones por hijos:** Autores Michael Samson • **Contribuciones técnicas** David Stewart; Ian Orton •

Un agradecimiento especial a los colaboradores y participantes en la “Conferencia de Pensadores”: Explorar las pruebas sobre políticas favorables a la familia”, celebrada el 18 de abril de 2019 en la ciudad de Nueva York. Los debates de colaboración y las orientaciones derivadas de la conferencia han propiciado la formulación de la síntesis: Maaik Arts, Laura Addati, France Begin, Beverly Bicaldo, Pia Britto, Deepta Chopra, Alison Earle, Nada Elattar, Charlotte Petri Gornitzka, Michele Griswold, Sofia Hedström de Leo, Jody Heymann, Init Hoxha, Shreyasi Jha, Ines Kämpfer, Christopher Kip, Meenakshi Krishnan, Joan Lombardi, Elizabeth Lule, Aida Manchanda, Radhika Mitter, Susanna Molander, Samantha Mort, Ana Nieto, Rudaba Z. Nasir, Chema Raghavan, Laura B. Rawlings, Shahrashoub Razavi, Annika Rembe, Linda Richter, Nigel Rollins, Lauren Rumble, Emma Samman, Michael Samson, Aditi Shrikhande, David Stewart, Bengi Süllü, Irum Taqi, Cornelia Walther, Ann-Marie Wilcock, Erica Wong



Publicado por UNICEF
Departamento de Desarrollo del Niño en la Primera Infancia
3 United Nations Plaza
Nueva York, NY 10017, USA

Para obtener los datos más recientes, visite:
www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies

© Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
Julio de 2019

Fotografía de portada: © UNICEF/UNI134957/Dormino
Fotografía de contraportada: © UNICEF/UN0312679/Sokol

Visualización y diseño de la información: Adrián Cerezo

unicef para cada niño

unicef
para cada niño

Políticas favorables a la familia Rediseñar el lugar de trabajo del futuro

Un resumen de políticas

Para que las sociedades y las economías prosperen, los países y las empresas tienen que apoyar a los trabajadores como miembros de familias y como progenitores por medio de políticas favorables a la familia durante el tiempo en que se encargan de criar y educar a sus hijos desde el embarazo hasta la edad escolar. Las políticas favorables a la familia se definen como aquellas políticas que ayudan a equilibrar y beneficiar el trabajo como la vida familiar y que normalmente proporcionan tres tipos de recursos esenciales que los padres y los cuidadores de niños pequeños necesitan: tiempo, recursos y servicios. La inversión recíproca de las familias, las empresas y el Estado en esta fase crítica de los primeros años de la vida sienta las bases para el éxito de los niños en la escuela, el éxito de los adultos en el trabajo, la capacidad de los niños y las familias para salir de la pobreza, y el logro de una buena salud durante toda la vida.

En 2018, el 75% de los hombres y el 48% de las mujeres estaban empleados o buscaban trabajo. Un número mayor de mujeres trabajan en el incalculable sector informal, en el comercio, en la recolección de residuos,

en la venta ambulante o en tareas de cuidado en el hogar no remuneradas. Este trabajo los mantiene ocupados en casa o fuera de ella. Para la mayoría de los progenitores de todo el mundo –tanto los padres como las madres– las políticas de empleo, que abarcan tanto el sector estructurado y el no estructurado como las condiciones de trabajo, tienen grandes repercusiones en el bienestar de sus familias. Esto es especialmente cierto en el caso de los trabajadores en situación de vulnerabilidad y de las familias de bajos ingresos, en las que los niños pueden correr un riesgo especial de quedar privados de sus derechos básicos y del acceso a los servicios esenciales. Un mejor cuidado de los niños pequeños, facilitado por condiciones de apoyo en el trabajo, no sólo beneficia a los niños pequeños y a las familias, sino que también beneficia a las empresas por medio de una serie de indicadores de la productividad, los ingresos, la igualdad entre los géneros, el crecimiento de las empresas, la equidad de la marca, la contratación y la retención de talentos, y la mejora de la salud, el compromiso y la moral de los empleados. Estas políticas también son importantes para mejorar el crecimiento social y económico equitativo en los países.



CUATRO CAMBIOS TRANSFORMADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

De la licencia de maternidad a la licencia parental

De las infraestructuras a las personas

Del individuo a la corresponsabilidad

De la reducción del estrés de los padres a la mejora del bienestar familiar

CUATRO CONJUNTOS DE POLÍTICAS

1. Licencia parental remunerada para cuidar a los niños pequeños

2. Apoyo a la lactancia materna

3. Servicios de guardería asequible, accesible y de calidad

4. Prestaciones por hijos

Sin embargo, las políticas favorables a la familia, como la licencia parental remunerada, las pausas para amamantar, la atención infantil de calidad y las prestaciones por hijos, todavía no son una realidad para la mayoría de los padres en todo el mundo. Muchos niños de países de ingresos bajos y medianos carecen de una atención y nutrición adecuadas por parte de los adultos. Para hacer frente a esta situación, los organismos de las Naciones Unidas, los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil se están uniendo para comprometerse con la aplicación de políticas favorables a la familia en el trabajo. Cada uno de ellos tiene un papel importante que desempeñar y, a través de la colaboración, se puede lograr más que si cada uno actuara por su cuenta. Los gobiernos establecen políticas, guiados por la evidencia de lo que beneficia a sus ciudadanos y economías. El sector privado implementa políticas gubernamentales en el lugar de trabajo, pero también innova y lidera cuando hay beneficios para las empresas. Muchos gobiernos y empresas ya han adoptado políticas y procedimientos favorables a la familia, como el permiso de maternidad y, cada vez más, el permiso de paternidad, lo que constituye un buen ejemplo. Sin embargo, los cambios no son lo suficientemente rápidos o significativos como para abordar el equilibrio entre el trabajo y la familia que los trabajadores tratan de establecer. La crisis mundial en el cuidado de los niños y las pruebas de los beneficios de las políticas favorables a la familia exigen la

participación colectiva, la aplicación de medidas urgentes, el aumento de las inversiones, la aprobación universal y el cumplimiento de las normas. Este resumen de políticas está basado en pruebas sustanciales sobre los beneficios sanitarios, educativos y económicos de las políticas favorables a la familia, y recomienda cuatro cambios transformadores en los lugares de trabajo:

- Pasar de la licencia “maternal” a la licencia “parental”: El tiempo y el apoyo de todos los cuidadores principales es importante para el desarrollo de los niños pequeños.
- Pasar de “infraestructura” a “personas”: Estas políticas deberían ir más allá de los cambios en la infraestructura, como unas condiciones de trabajo más seguras y salas de lactancia materna, hacia un mayor enfoque en la inversión en las familias, de modo que éstas puedan proporcionar tanto tiempo como apoyo a sus hijos pequeños.
- Pasar de “individuo” a “corresponsabilidad”. También es fundamental pasar de considerar el equilibrio entre el trabajo y la familia como una cuestión individual a una responsabilidad compartida de los gobiernos, los empleadores del sector privado y las familias.
- Pasar de “reducir el estrés de los padres” a “mejorar el bienestar de la familia”: Se ha demostrado que las estructuras sociales y el ambiente de trabajo afectan el estrés asociado con la crianza de los hijos. Las políticas favorables a la familia pueden ayudar a reducir el estrés de los padres y promover el bienestar entre ellos. Esto,

1. Licencia parental remunerada para el cuidado de niños

Política favorable a la familia 1: Licencia parental remunerada para el cuidado de niños pequeños

¿De qué se trata?

Licencia de ausencia remunerada con goce de sueldo para las mujeres y los hombres que trabajan. Estas licencias por lo general comienzan justo antes del parto (o de la adopción en algunos países). Habitualmente se denominan licencia de maternidad remunerada, licencia de paternidad remunerada y licencia parental.

¿Cuál es la situación actual?

Las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo en 2014 indicaban que 830 millones de trabajadoras en todo el mundo no recibían una cobertura adecuada en materia de protección de la maternidad, incluida la licencia de maternidad. Según un nuevo análisis de UNICEF, casi dos tercios de los niños menores de un año del mundo –casi 90 millones– viven en países donde sus padres no tienen derecho por ley a un solo día de licencia de paternidad remunerada.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

La licencia parental remunerada garantiza que los padres tengan el tiempo necesario para establecer lazos afectivos con sus hijos pequeños, tanto si son hijos suyos biológicamente como si han sido adoptados, y para satisfacer las necesidades fundamentales de los niños en materia de salud, nutrición y desarrollo.

Las tasas de mortalidad infantil disminuyen en aproximadamente un 3% en los países de ingresos altos, aunque las tasas de mortalidad infantil pueden ser ya bajas en varios de esos países. En los países de ingresos bajos y medianos, se ha comprobado que un aumento de un mes en la licencia de maternidad remunerada reduce las tasas de mortalidad infantil en un 13%.

Las mujeres tienen muchas más probabilidades de iniciar inmediatamente la lactancia materna, de amamantar exclusivamente durante los primeros seis meses y de amamantar durante períodos de tiempo más prolongados. Un aumento de un mes de la licencia parental remunerada para las madres da lugar a un aumento de más de dos meses de la duración de la lactancia materna.

Los bebés tienen una probabilidad significativamente menor de tener diarrea con sangre y una probabilidad significativamente mayor de recibir las vacunas programadas. Un aumento de un mes en la licencia de maternidad remunerada conduce a una reducción del 35% de la diarrea sanguinolenta.

Brindar a los padres la oportunidad de establecer un vínculo afectivo con sus hijos en esta fase crítica de la vida de un niño garantiza la prestación de atención preventiva esencial y el desarrollo saludable en la infancia y a lo largo de toda la vida. Fomentar las interacciones entre padres e hijos en las primeras etapas de la vida influye en el desarrollo saludable a lo largo de la infancia y en la edad adulta.

Los padres que toman una licencia de paternidad participan más en el cuidado de los niños en la primera infancia, comparten más equitativamente

las tareas domésticas y pueden apoyar la lactancia materna, todo lo cual contribuye a reducir la depresión posparto.

Todos estos factores benefician el desarrollo saludable del niño, el bienestar de los padres, una mayor igualdad de género en la toma de decisiones en el hogar, una mayor igualdad de género en la fuerza laboral y mayores oportunidades económicas a largo plazo para las mujeres y las familias.

Importancia para los ingresos familiares, el empoderamiento de la mujer, las empresas y el crecimiento económico

Los beneficios económicos de la licencia parental remunerada son sustanciales y afectan a las familias, las empresas y los países.

Las familias se benefician al no perder ingresos en un momento crucial, cuando sus hijos nacen o son adoptados y las necesidades de las familias aumentan. El permiso parental remunerado tiene efectos positivos a corto y largo plazo en los ingresos familiares. En los países de ingresos altos, cada semana adicional de licencia parental remunerada lleva a que la probabilidad de que las madres solteras vivan en la pobreza sea un 4,2% más baja.

Se fortalece el adelanto de la mujer en la fuerza de trabajo, lo que trae beneficios positivos para las mujeres, sus empleadores y los ingresos de la mujer y la familia. La licencia de maternidad remunerada puede aumentar el salario de las mujeres de 1 a 5 años después del nacimiento del niño.

El aumento de la participación de la fuerza laboral contribuye a reducir las tasas de rotación de la mano de obra entre los nuevos padres, lo que beneficia a las empresas al disminuir la rotación, reducir los costos de contratación y capacitación y mantener la mayor productividad de los empleados con experiencia.

La participación igualitaria de la mujer en la fuerza laboral añadiría 12 billones de dólares a la economía mundial en 2025. Para los países que han aplicado estas políticas durante los últimos decenios, el aumento del empleo de la mujer ha impulsado el crecimiento del producto interno bruto en un 10% y un 20%.

En general, el acceso a la licencia está asociado con un aumento del empleo y de los ingresos de las madres. Por ejemplo, datos recientes de los Estados Unidos indican que, con la concesión de licencias, los salarios de las madres aumentaron en un 10% hasta alcanzar el 17% y el número de horas y semanas trabajadas también aumentó. Como resultado del aumento de la retención del empleo y de la vinculación de la mano de obra, las licencias remuneradas pueden reducir la necesidad de asistencia pública de las familias. Los datos indican que las mujeres que carecen de licencia remunerada tienen menos probabilidades de volver a trabajar, lo que conlleva mayores costos de contratación y capacitación para los empleadores.

Importancia de la licencia remunerada para el cuidado de los niños enfermos El cuidado de sus progenitores es crucial cuando los niños pequeños se enferman. Los entornos de cuidado infantil no están diseñados para cuidar a los niños enfermos. No tienen ni el personal ni la capacidad de prevenir la propagación de enfermedades infecciosas comunes. En consecuencia, es fundamental que los padres puedan tomar una licencia remunerada para cuidar a sus hijos enfermos. En todo el mundo, 119 países han ideado formas de garantizar la licencia de trabajo cuando los niños están enfermos.

2. Apoyo a la lactancia materna

Esto tiene una importancia fundamental en el cuidado de los niños enfermos, al aliviar la ansiedad de los padres sobre el niño y el trabajo, y asegurar que los padres no pierdan sus empleos como resultado del cuidado de un niño enfermo.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas

1) Los gobiernos deberían establecer, aplicar y supervisar una política nacional de licencia parental remunerada que garantice la licencia remunerada para ambos progenitores. Tanto los gobiernos como las empresas deberían velar por que se aplique el permiso parental remunerado, y deberían abogar por que el permiso de paternidad sea tan importante como el permiso de maternidad remunerado. Deberían ofrecer garantías de licencia de paternidad remunerada además de la licencia de maternidad, y ambos deberían garantizar conjuntamente la protección del empleo y promover la utilización de la licencia de paternidad por parte de los hombres.

2) Tanto los gobiernos como las empresas deben garantizar al menos 18 semanas de permiso de maternidad remunerado después del nacimiento del niño, y al menos de 6 meses de permiso de maternidad, paternidad y parental remunerado. La licencia parental remunerada debería tener una duración suficiente para que los padres puedan ocuparse del cuidado de los niños hasta que dispongan de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad. Tanto los gobiernos como las empresas deben esforzarse por proporcionar una licencia combinada a los progenitores de al menos nueve meses después del nacimiento del niño.

3) Las empresas y los gobiernos deben trabajar juntos para crear mecanismos que garanticen que la licencia parental remunerada se ponga a disposición de las mujeres tanto en la economía estructurada como en la no estructurada. Esta licencia debería concederse a través del seguro social u otro sistema disponible para todas las mujeres, independientemente de que tengan o no un empleador en el sector estructurado. Tanto los gobiernos como las empresas deben asegurarse de que la licencia sea suficiente para que todos los padres la tomen para poder satisfacer las necesidades de sus familias.

4) Tanto los gobiernos como las empresas deben prohibir la discriminación basada en el embarazo, el estado civil o la situación familiar y las licencias asociadas a las responsabilidades familiares. Deben hacer cumplir eficazmente estas protecciones y colaborar en la formación de los directivos y del personal acerca del valor que reviste la retención de los empleados y la productividad derivada de la licencia parental y de la licencia para el cuidado de los hijos enfermos.

5) Tanto los gobiernos como las empresas deberían conceder a los padres una licencia remunerada para cuidar a sus hijos enfermos y aplicarla específicamente para atender las necesidades de salud de los niños. Las empresas deben reforzar estos esfuerzos en materia de permiso parental, generar pruebas de sus beneficios y sensibilizar a sus asociados comerciales, empleados, consumidores y al público en general.

Política favorable a la familia 2: Apoyo a la lactancia materna

¿De qué se trata?

La lactancia materna remunerada, las pausas para la lactancia durante las horas de trabajo a fin de facilitar la lactancia materna o la extracción de leche en el trabajo, y un entorno de apoyo a la lactancia materna (incluidas instalaciones adecuadas) permiten a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria después de regresar al trabajo.

¿Cuál es la situación actual?

Sólo el 40% de los niños menores de 6 meses reciben exclusivamente leche materna como se recomienda, muy por debajo del objetivo del 70% fijado para 2030. El entorno del lugar de trabajo representa un obstáculo importante para la continuación de la lactancia materna entre las familias que desean amamantar. La mayoría de los países recomiendan que los empleadores proporcionen espacio y pausas remuneradas durante la jornada laboral para la lactancia materna, pero el 16% de ellos todavía no han establecido ningún requisito legal al respecto.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y de los progenitores

La lactancia materna confiere beneficios notables a la salud del lactante, del niño y de la madre. Existen pruebas sólidas de que la lactancia materna contribuye a reducir las tasas de enfermedades crónicas y agudas del lactante, así como a mejorar los resultados cognitivos y educativos. Con el aumento adecuado de la lactancia materna a los niveles recomendados, se podrían salvar las vidas de más de 820.000 niños menores de 5 años.

Los beneficios para la salud materna también son considerables, incluyendo menores tasas de depresión postnatal, mejor salud física y una reducción del riesgo de cáncer de mama a lo largo de la vida. Con el aumento adecuado de la lactancia materna a los niveles recomendados se podrían evitar más de 20.000 casos de cáncer de mama.

Si bien los beneficios de la lactancia materna son mayores en los entornos de bajos ingresos, los beneficios son muy importantes en todos los entornos y se producen como resultado de la protección inmunológica, el metabolismo saludable y la seguridad psicológica temprana. Como resultado de estos beneficios que salvan y cambian vidas, la Organización Mundial de la Salud, UNICEF y otros organismos recomiendan que las madres inicien la lactancia materna en el plazo de una hora después del nacimiento y que los lactantes sean alimentados exclusivamente con leche materna durante los primeros seis meses de vida; las madres deben continuar amamantando, en combinación con otros tipos de alimentos, a partir de los seis meses de gestación.

Importancia para el empoderamiento de la mujer, las empresas y la economía

La concesión de una licencia de maternidad remunerada aumenta la probabilidad de que las mujeres inicien la lactancia materna temprana y favorece considerablemente la continuación de la lactancia materna exclusiva. Las mujeres con seis meses o más de licencia de maternidad tienen al menos

3. Cuidado de niños asequible, accesible y de calidad

un 30% más de probabilidades de mantener la lactancia materna durante al menos los primeros seis meses de vida de su bebé.

Un espacio cómodo para extraer leche cuando los niños no están presentes y un espacio para amamantar cuando los niños sí lo están, así como un espacio para almacenar la leche extraída y pausas en el trabajo para extraer la leche materna, producen un retorno a la inversión tres veces superior debido a los ahorros en la reducción de la rotación de la mano de obra, el aumento de la retención de los empleados y la reducción de las ausencias relacionadas con las enfermedades de los niños.

Las prácticas óptimas de lactancia materna producen beneficios sociales mediante la reducción de los costos de atención de la salud en 300.000 millones de dólares y un rendimiento estimado de la inversión de 35 dólares por dólar.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas:

1) Tanto los gobiernos como las empresas deben proporcionar al menos 18 semanas de licencia de maternidad remunerada y por lo menos 6 meses de licencia de maternidad, paternidad y parental remunerada, después del nacimiento de un hijo. De acuerdo con la política nacional e internacional, las empresas deben garantizar una licencia de maternidad remunerada y pausas remuneradas para la lactancia materna en el trabajo, a fin de facilitar la capacidad de las madres de amamantar a sus hijos durante el tiempo que deseen.

2) Los gobiernos deben aprobar y aplicar leyes que garanticen las pausas para la lactancia materna.

3) Los lugares de trabajo deben proporcionar un espacio seguro, limpio, higiénico y culturalmente apropiado para que las mujeres puedan amamantar y/o extraer leche, y refrigeración para el almacenamiento de la leche extraída.

4) Las empresas y los gobiernos deben prohibir la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de embarazo, lactancia materna o situación familiar. Las empresas deben tomar medidas para que no haya discriminación en el lugar de trabajo.

5) Los líderes empresariales y sus redes deben dirigir coaliciones con los gobiernos y los agentes de la sociedad civil para crear conciencia sobre los beneficios de la lactancia materna y las políticas favorables a la familia para la salud y el desarrollo de la infancia.

6) Los empleadores deben capacitar a los directivos sobre los beneficios de la lactancia materna en el referente a una mayor retención de los empleados, menores costos de rotación del personal, beneficios de salud para el niño y la madre, y menor ausentismo por enfermedades infantiles. Las empresas deben abogar en favor de una política gubernamental más firme de apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo.

Política favorable a la familia 3: Cuidado de niños asequible, accesible y de calidad

¿De qué se trata?

Acceso universal a servicios de guardería asequibles y de calidad desde el final del permiso parental hasta el ingreso de los niños en el primer grado de la escuela. Esto incluye la disponibilidad de programas preescolares y de

servicios de guardería antes de que comiencen y después de que acaben estos programas.

¿Cuál es la situación actual? Aunque muchos países europeos cuentan con servicios de guardería casi universales, no ocurre lo mismo en los países de ingresos bajos y medianos (y también en algunos países de ingresos altos). El 40% de los países del hemisferio sur que fueron estudiados no tenían ningún derecho legal para que el Estado o los empleadores prestaran servicios de cuidado de niños.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

Los niños que reciben cuidado infantil temprano de calidad son más saludables, aprenden mejor y permanecen más tiempo en la escuela, y devengan mayores ingresos cuando son adultos.

Una atención infantil asequible y de calidad permite a los padres que trabajan cumplir con sus obligaciones y aspiraciones laborales, así como ser productivos en el trabajo y ser buenos padres y madres en casa.

Importancia para el empoderamiento de la mujer, las empresas y la economía

El cuidado de los niños y los horarios flexibles para los padres con niños pequeños están asociados con una reducción del estrés de los padres, el ausentismo y el compromiso del personal.

Una atención infantil asequible y de calidad conduce a un aumento de la participación laboral de las mujeres.

El cuidado de niños de calidad y asequible beneficia a la economía. Se ha estimado que el aumento del número de mujeres en la fuerza laboral incrementaría el producto interno bruto en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en un 12% para 2030.

Se estima que los beneficios de un mejor desarrollo en la primera infancia, incluso mediante la prestación de servicios de guardería de calidad a precios asequibles, se traducen en un 7% de retorno de la inversión a la sociedad, a menudo considerablemente más elevado.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas

1) Los gobiernos deben iniciar y desarrollar políticas y planes nacionales intersectoriales de desarrollo de la primera infancia en colaboración con las empresas y la sociedad civil, para satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras tanto en el sector estructurado como en el no estructurado.

2) Los gobiernos deberían garantizar el acceso universal a servicios de guardería de calidad y asequibles desde el final de la licencia de paternidad hasta el ingreso de los niños en el primer grado de la escuela, incluso antes y después de que comience y termine el cuidado de los niños pequeños en los programas de enseñanza preescolar. Los gobiernos deberían asignar fondos públicos con el apoyo del sector privado y de los donantes, y subvencionar la prestación de servicios de guardería, tanto en el hogar como en los centros y en las instalaciones de base comunitaria. Esos esfuerzos deberían garantizar la plena inclusión de los niños y el desarrollo de la capacidad de la fuerza de trabajo de los servicios de guardería para atender las necesidades de los niños con discapacidad.

4. Prestaciones por hijos

Sobre la base de las políticas gubernamentales, las empresas deben evaluar las necesidades restantes en materia de cuidado infantil de los empleados, en colaboración con los representantes de los trabajadores y los sindicatos, invertir en soluciones para satisfacer estas necesidades, y cuando proceda, apoyar la satisfacción de las necesidades restantes de la comunidad circundante.

Los empleadores y los sindicatos deberían trabajar juntos para garantizar unas condiciones de trabajo seguras para las mujeres embarazadas y sus hijos, reducir al mínimo el trabajo por turnos y las largas e impredecibles horas de trabajo de los padres con hijos pequeños, e introducir disposiciones laborales flexibles que permitan a los padres cuidar de sus hijos.

Los gobiernos deben asignar fondos públicos y buscar el apoyo del sector privado y de los donantes para desarrollar la capacidad y la sostenibilidad de la fuerza de trabajo dedicada al cuidado de los niños.

Política favorable a la familia 4: Prestaciones por hijos

¿De qué se trata?

Las prestaciones por hijos son transferencias periódicas de dinero en efectivo que se entregan a un cuidador de niños designado que vive en una jurisdicción determinada. Estas prestaciones por hijos deben formar parte de un sistema de protección social para los niños pequeños que incluya el acceso a servicios sociales de calidad.

¿Cuál es la situación actual? Un análisis reciente indica que alrededor del 35% de los hogares de todo el mundo reciben prestaciones en efectivo para niños y familias, que oscilan entre el 88% en Europa y Asia central, el 28% en Asia y el Pacífico y el 16% en África. Esto significa que la mayoría de los niños de los países más pobres, que viven en los hogares menos favorecidos, todavía no se benefician de subvenciones en efectivo para apoyar su desarrollo.

Convenría considerar la posibilidad de establecer un salario mínimo de subsistencia adecuado como iniciativa política complementaria para apoyar a los progenitores que trabajan y a sus familias. Esto ha demostrado ser beneficioso para sacar a las familias de la pobreza y debería considerarse como parte del paquete de políticas favorables a la familia.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

En muchas partes del mundo se ha demostrado que las subvenciones por hijos mejoran, entre otras cosas, la atención durante el embarazo y la inmunización de los niños, así como la seguridad alimentaria.

Las prestaciones por hijos también mejoran la asistencia a la escuela; por ejemplo, la matriculación de las niñas en la escuela y la transición de la enseñanza primaria a la secundaria.

Se ha comprobado que las familias que reciben prestaciones por hijos como parte de un sistema de protección social más amplio realizan inversiones y acceden a mercados de trabajo que les ayudan a salir de la pobreza. Estas iniciativas aumentan la seguridad alimentaria de las familias con niños pequeños, con beneficios para la salud, el bienestar y la educación.

Importancia para el empoderamiento de la mujer, las empresas y la economía

Unos 250 millones de niños menores de cinco años en países de ingresos bajos y medianos corren el riesgo de no alcanzar su potencial de desarrollo debido a la pobreza extrema y el retraso en el crecimiento.

Las investigaciones del Banco Mundial en algunos países indican que los adultos que sufren desnutrición en la primera infancia pierden el 12% de sus ingresos potenciales debido a la menor productividad laboral.

Los programas de protección social, de los cuales las prestaciones por hijos suelen formar una parte importante, también pueden mejorar la capacidad de recuperación macroeconómica, especialmente cuando los hogares se enfrentan a desastres naturales y otras crisis imprevistas.

La mayoría de las mujeres trabajadoras, especialmente en el hemisferio sur (61% en general y 87% en África y 88% en la India), quedan fuera de las intervenciones de protección de la maternidad, lo que repercute significativamente en su capacidad para intervenir en apoyo de los resultados del desarrollo del niño en la primera infancia.

Recomendaciones para los gobiernos

1) Los gobiernos deberían adoptar políticas para ampliar rápidamente la cobertura de las prestaciones en efectivo para todos los niños, empezando por los más pequeños, y trabajando para lograr una cobertura universal.

2) Los gobiernos deberían realizar un análisis a fin de determinar los parámetros óptimos para una aplicación eficaz, incluida la cuantía por niño y las modalidades y operaciones de pago.

3) Las empresas deben colaborar con los gobiernos para garantizar que se eliminen las barreras de acceso a fin de que todos los niños, especialmente los más vulnerables, reciban el beneficio. Los más vulnerables suelen ser los niños que viven en zonas rurales, están enfermos o marginados, y los cuidadores que pueden estar menos informados de sus derechos y procedimientos de acceso o tener menos posibilidades de acceder a ellos.

4) Los gobiernos deben fijar los salarios mínimos en niveles adecuados para apoyar a las familias. Las empresas deben reforzar estos esfuerzos yendo más allá del cumplimiento de la ley y prestando especial atención a las condiciones de trabajo y a un salario adecuado para las familias en sus propios lugares de trabajo y en sus cadenas de suministro.

5) Los gobiernos deberían supervisar la implantación y el acceso a las prestaciones por hijos, evaluar periódicamente sus efectos y hacer los ajustes necesarios para maximizar los beneficios individuales y sociales.

1, 2. Los seis meses de licencia remunerada son necesarios para promover y apoyar la lactancia materna exclusiva.



© UNICEF/UN0315710/Sokol



© UNICEF/UN0315710/Sokol



© UNICEF/UN0292185/Sokol



© UNICEF/UN0148747/Volpe