



LO QUE NECESITAN LAS MUJERES PARA

PROTEGER LA MATERNIDAD

Los espacios de trabajo de las mujeres son muy diversos, tanto en los ámbitos formales como informales. Por lo tanto, el marco de acción general de TIEMPO – ESPACIO – APOYO por el que abogamos desde 1993, continúa siendo un pilar central para lograr un efectivo lugar de trabajo **Amigable con la MadreBebé/Padres/Cuidadores/Familia y Amigable con la Lactancia Materna.**

TIEMPO

1. Seis meses de licencia por maternidad post natal y pagada para apoyar la lactancia materna exclusiva. Además, una adecuada licencia pre natal pagada. Si la licencia es más corta, las mujeres necesitan poder extenderla para estar con sus bebés, combinando varias formas de licencias, sean pagadas o no.
2. Licencia adicional pagada para las madres de bebés prematuros o vulnerables que necesitan tiempo extra para el cuidado especial, para extraerse la leche materna y para poder ofrecer a sus bebés este recurso que salva vidas.
3. Uno o más periodos pagados para amamantar o una reducción de la jornada laboral para poder amamantar a su bebé.
4. Horarios flexibles de trabajo para amamantar o extraerse la leche; pueden ser jornadas de tiempo parcial, períodos de almuerzos o recesos más largos, compartir el trabajo u otras alternativas similares.

ESPACIO/ PROXIMIDAD

1. Centros infantiles en o cerca de los lugares de trabajo y transporte para que las madres puedan estar con sus bebés. En ambientes rurales y de trabajo estacional, las mujeres pueden utilizar unidades de cuidado móviles o compartir el cuidado infantil o hacer acuerdos con nodrizas, según sean sus prácticas culturales.
2. Lugares privados para extraerse y almacenar la leche materna. Pueden ser salas de lactancia o un pequeño lugar o espacio en los sitios de trabajo o cercanos.
3. Un ambiente limpio, seguro y libre de basura y contaminantes químicos.

APOYO

1. Información sobre las leyes y beneficios de maternidad y otras provisiones en los lugares de trabajo o sectores más amplios pueden ser más beneficiosas que las mismas leyes y prácticas nacionales.
2. Apoyo de empleadores/as, administración, superiores, compañeros y compañeras de trabajo con actitudes positivas para amamantar en público.
3. Información sobre la salud de las mujeres durante el embarazo y amamantamiento para lograr que las madres puedan combinar el empleo con la lactancia y las necesidades de crianza de sus hijos e hijas.
4. Apoyo de los y las trabajadoras, y de los sindicatos de su sector o a nivel nacional.
5. Seguridad laboral y ninguna discriminación por maternidad o por lactancia materna.

Amamantar y Trabajar



¡logremos que sea posible!



La Alianza Mundial Pro Lactancia Materna (WABA) es una coalición mundial de personas, organizaciones y redes, dedicada a la protección, promoción y apoyo a la lactancia materna en todo el mundo, fundamentada en la Declaración Innocenti, los Diez Pasos para Nutrir el Futuro y la Estrategia Mundial de OMS/UNICEF para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño. Sus principales asociados son: Academia de Medicina de la Lactancia Materna (ABM), Red Internacional de Grupos Pro Alimentación Infantil (IBFAN), Asociación Internacional de Consultores de Lactancia (ILCA), Liga de La Leche Internacional (LLL), Wellstart Internacional (WI). WABA tiene status consultivo con UNICEF, y como ONG tiene status consultivo especial con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

WABA, Apdo. Postal 1200,
10850, Penang, Malasia.

Tel: 60-4-658 4816 Fax: 60-4-657 2655

Email: wbw@waba.org.my

Web: www.waba.org.my

Archivos SMLM: www.worldbreastfeedingweek.net

Convenios e Instrumentos Internacionales que Apoyan la Protección de la Maternidad a Nivel Mundial

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenios sobre la Protección de la Maternidad

En 1919, el primer convenio de la OIT para la protección de la maternidad (C3, 1919) fue adoptado por la conferencia tripartita de la OIT, y desde entonces se han adoptados dos convenios más sobre el mismo tema (C103, 1952; y C183, 2000), así como dos recomendaciones (R95, 1952; y R191, 2000).

Cada Convenio tutela un mayor rango de derechos de las mujeres trabajadoras que el anterior; y las recomendaciones muestran el camino hacia medidas de protección aún más fuertes.

EL ARTÍCULO 4 DEL C-183:

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

ARTICULO 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

R-191 (1.1)

Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529

Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y el niño pequeño/OMS

En el 2002, la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño de la OMS integró varios párrafos sobre la importancia de la legislación sobre maternidad para las mujeres trabajadoras, para permitirles equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares.

http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_eng.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

En 1979, la CEDAW adoptó una serie de medidas con el objetivo de proteger la maternidad y, específicamente, proteger la maternidad de las mujeres que trabajan (Art.11.1.f y 11.2.a-d)

ARTÍCULO 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
 - (f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción
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 por estado civil;

- (b) Implantar la licencia de maternidad con remuneración pagada o con prestaciones sociales similares sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- (c) Alentar la prestación de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- (d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención sobre los Derechos del Niño (CDC)

- En 1989, la CDC estipuló el derecho del niño y la niña a una adecuada alimentación nutritiva (Art.24.2.c), el derecho de la madre a recibir atención pre y post natal apropiada (Art.24.2.d), y los derechos de las madres, padres y representantes legales a recibir asistencia en sus responsabilidades en el trabajo y crianza (Art.18.2) y asistencia material y apoyo (Art 27.3). Casi todos los países del mundo han ratificado estos dos convenios, por lo que están obligados a cumplir con ellos.
- En 2013, la Observación General N° 15 sobre el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud, hace referencia a los párrafos 44 y 55; párrafo 44: Deben adoptarse medidas especiales para promover el apoyo a las madres en las comunidades y el lugar de trabajo en el contexto del embarazo y la lactancia natural y establecerse servicios de guardería viables y asequibles; también debe promoverse el cumplimiento del Convenio N° 183 (2000) de OIT. Para 55: El Comité recomienda que las intervenciones en el ámbito de la protección social garanticen la cobertura universal de la atención o el acceso financiero a ella, bajas de paternidad retribuidas y otras prestaciones en materia de seguridad social, así como legislación para limitar la comercialización y la promoción indebidas de sucedáneos de la leche materna.

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC.15-Sp.pdf>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing enfatizó las numerosas áreas en que las mujeres trabajadoras necesitan protección, como así como las acciones específicas que deben dirigir los gobiernos y otros actores para satisfacer estas necesidades. El principal objetivo es:

Objetivo estratégico F.6.

Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en los que respecta al trabajo y la familia

Acciones a tomar

Por los Gobiernos:

- (c) Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;

http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf