

Semana Mundial de Lactancia Materna 2015

Alianza Mundial pro Lactancia Materna (WABA)

Equilibrar el trabajo y la vida familiar, incluyendo la lactancia materna, es cada vez más necesario e importante para los derechos de las mujeres y para una fuerte, saludable y vibrante fuerza de trabajo y una mejor sociedad. Las actuales condiciones económicas y laborales en el mundo están cambiando rápidamente, con algunos aspectos positivos pero también, con muchas consecuencias negativas sobre la salud y para la subsistencia de las mujeres, sus hijos, hijas y familias. ¡Todos los sectores de la sociedad se beneficiarán al integrar adecuadamente el trabajo y la vida productiva y reproductiva de las mujeres y de los hombres! Los beneficios a lograr incluyen la productividad, el ingreso familiar y la seguridad en el empleo. También, abarcarían la salud y bienestar de las mujeres y la niñez. Además abarcarían, ganancias a largo plazo para empleadores, y para la salud y estabilidad socio-económica de toda la nación. El tema de este año “logremos que sea posible”, involucra a **TODAS LAS PARTES**. ¡Conjuntamente, **PODEMOS HACER QUE SEA POSIBLE!**

En el 2015 se cumple el 25 aniversario de la Declaración de Innocenti de 1990, donde la comunidad internacional adoptó cuatro objetivos. Más de 20 años después, todos los objetivos necesitan mayor atención, pero sobre todo el cuarto: “Aprobar leyes innovadoras que protejan los derechos de amamantamiento de las trabajadoras y establezcan medios para llevarlos a la práctica”.

WABA definió que el tema de la Semana Mundial de Lactancia Materna (SMLM) de 1993, sería Mujeres, Trabajo y Lactancia Materna para aglutinar la acción mundial en apoyo a que las mujeres pudieran combinar la lactancia materna con el trabajo. Mucho se ha logrado en estos 22 años, como por ejemplo, la adopción de la Convención revisada No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 191 sobre Protección de la Paternidad (PM) en el año 2000 - con una tutela de los derechos de maternidad más fuerte y con más iniciativas nacionales para mejores leyes y prácticas nacionales. También existen hoy lugares de trabajo amigables con la lactancia materna y acreditados como tales.

A pesar de estos avances, el monitoreo mundial de la alimentación de lactantes, niños y niñas pequeñas¹ muestra que este cuarto objetivo de Innocenti sigue siendo el más difícil de alcanzar. El progreso para que las mujeres que trabajan en el sector informal puedan amamantar, es mínimo. Se hace necesario que reconozcamos, protejamos y apoyemos plenamente el trabajo de cuidado no remunerado y de lactancia materna que realizan las mujeres de todo el mundo.

En el 2015 se adoptarán los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos Objetivos deben incluir un ‘indicador sobre la lactancia materna exclusiva’ para posicionar firmemente la lactancia materna en los ámbitos mundiales de salud y nutrición, y para monitorear el estado de la protección de la maternidad en el ámbito nacional.

Objetivos de la SMLM:

Apoyar a las mujeres para que puedan integrar su trabajo productivo y reproductivo es una tarea compleja y múltiple, que requiere de estrategias diversas y que involucra a distintos actores con agendas comunes. Por ello, los objetivos de la SMLM 2015 son:

- 1) Unir los esfuerzos multi-dimensionales de todos los sectores para facilitar que las mujeres puedan trabajar y amamantar de manera segura y adecuada.
- 2) Promover acciones por parte de empleadores que sean Amigables con las Familias/Bebés/Madres, y que apoyen activamente a las madres trabajadoras para que continúen amamantando.
- 3) Informar sobre los últimos avances en la tutela y protección de los Derechos de Maternidad en todo el mundo y crear conciencia sobre la necesidad de fortalecer las legislaciones nacionales y su aplicación.
- 4) Fortalecer, facilitar y mostrar las prácticas que ayudan a amamantar a las mujeres que trabajan en los sectores informales.
- 5) Comprometer y trabajar con actores específicos, entre ellos, grupos de Derechos de los y las Trabajadoras, de Mujeres, de Jóvenes y Sindicatos, para proteger los derechos de lactancia materna de las mujeres en sus lugares de trabajo.

1. Iniciativa Mundial sobre Tendencias de la Lactancia Materna, WBTI 2012 Informe de IBFAN.

2. “El futuro del trabajo debe lidiar también con el futuro de las mujeres en el trabajo”, Declaración de Guy Ryder, Director General de la OIT, con motivo del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2015.

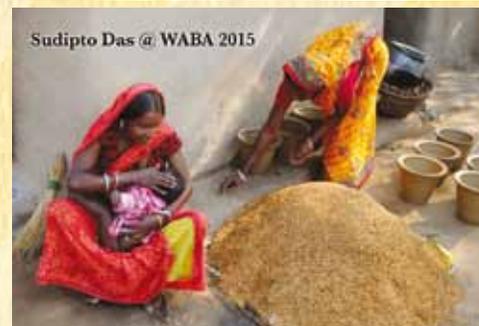
Amamantar y Trabajar



¡logremos que sea posible!

“Apoyo a la protección de la maternidad y a las políticas laborales de las familias: a pesar de algunos avances, más de 800 millones de mujeres trabajadoras a nivel mundial - el 41 por ciento - aún no cuentan con una adecuada protección de la maternidad y los índices de hombres con licencias parentales son bajos. ¿No podríamos diseñar políticas de protección de la maternidad y de trabajo-familia que sean más incluyentes y apoyen la igualdad de género?”²

Guy Ryder, Director General de la OIT, 2015.



Las fotos ganadoras de la Semana Mundial de Lactancia Materna 2015
Concurso de Fotografía. © 2015 Fotógrafo/a y WABA.
Todos los derechos reservados.

¡Únase a la SMLM y Actúe YA!

www.worldbreastfeedingweek.org

WABA • Semana Mundial de Lactancia Materna • 1-7 Agosto, 2015

¿Quién Se Beneficia de la Protección de la Maternidad en el Trabajo?

¡Todas las partes se benefician de las medidas de protección de la maternidad en el trabajo!

- Las madres y sus bebés son más saludables, más felices, con más descanso y menos estrés. Mejora la salud a largo y corto plazo.
- Toda la familia se beneficia de la protección que reciben las mujeres con seguridad laboral, con beneficios económicos y médicos, y con la paz que da el estar con su bebé y poder recuperarse.
- Los padres y las parejas se benefician al ser compañeros igualitarios en la crianza y al compartir las licencias parentales y de paternidad.
- Los y las bebés se enferman con menor frecuencia, y las familias y naciones al tener tasas de morbilidad y mortalidad más bajas, ahorran en costos de atención de la salud.
- Los empleadores se benefician al tener una fuerza de trabajo más satisfecha y productiva debido a un menor absentismo laboral, al aumento de la lealtad y a una menor rotación de personal! "Se han encontrado programas de lactancia que producen un Retorno de la Inversión 3 a 1!"³



• ¡Los Estados se vuelven más igualitarios y mejoran los recursos humanos, la riqueza y el bienestar de la sociedad, mediante la protección de las trabajadoras y la facilitación de los derechos de maternidad!⁴

El Sector Formal Organizado

Estado de Protección de la Maternidad (PM) a Nivel Mundial

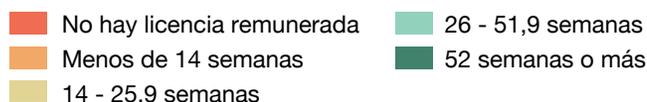
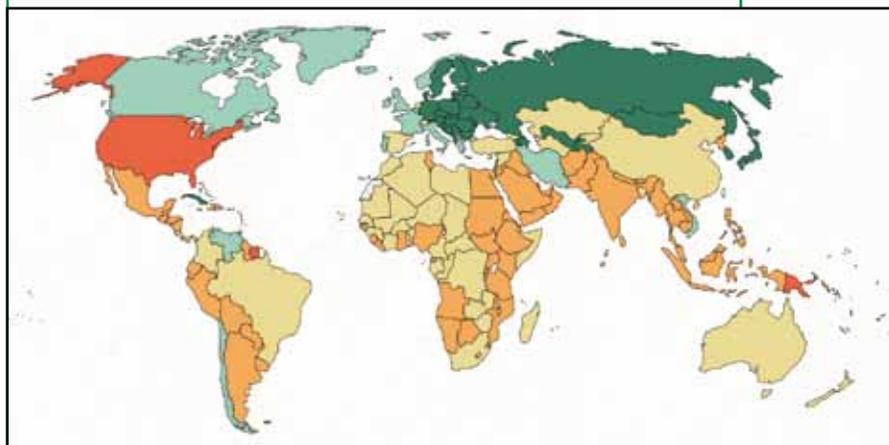
A menudo pensamos que la PM es solamente lo relacionado con la licencia de maternidad, pero es mucho más que eso. La PM incluye siete áreas: (1) la cobertura, (2) la licencia de maternidad, (3) los beneficios/dinero en efectivo por maternidad, (4) la protección de la salud, (5) la protección del empleo y la no discriminación, (6) los recesos para la lactancia, y (7) las instalaciones para la lactancia materna. De acuerdo con la OIT, en 2012, menos de un tercio de las legislaciones nacionales satisfacían dos de las siete disposiciones del Convenio No. 183 de la OIT, incluyendo la duración del permiso de maternidad, los beneficios pagados y los esquemas de pago.⁵

En cuanto a duración de la licencia, la mayoría de los países (85%) proporcionan 12 semanas o más de acuerdo con los Convenios de OIT No. 3 y No. 103 pero sólo el 53% de estos países ofrece más de 14 semanas, como estipula el Convenio No. 183 de la OIT. Menos de 20 países proporcionan al menos 6 meses de licencia post natal (inmediatamente después del parto) la cual es necesaria para la lactancia materna exclusiva. (Ver mapa para tener una visión global).

Los recesos para la lactancia materna durante la jornada laboral están provistos en las leyes de 122 países - de un total de 182, pero esos recesos son pagados solamente en 114 países⁶. Incluso, a pesar de que están tutelados por ley, acogerse a esos recesos es todo un desafío y depende de cuán efectiva es su aplicación, del ambiente laboral y las actitudes del personal. Desde 1995, esta disposición ha avanzado modestamente a nivel mundial, con sólo 15 nuevos países que proporcionan descansos garantizados⁷.



¿Dónde Existe Licencia Remunerada para las Madres?



Fuente: <http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

Lo que las Mujeres Necesitan para una Adecuada PM

La licencia remunerada de maternidad es una condición NECESARIA para que las mujeres puedan amamantar de manera óptima pero NO es una condición suficiente. La investigación ha mostrado que, además de la provisión de la licencia remunerada por maternidad, las mujeres necesitan información y apoyo durante el período prenatal y postnatal para abordar muchos otros factores a nivel individual, familiar y laboral.⁸

El rango de lo que **las Mujeres Necesitan para la Adecuada Protección de la Maternidad** se resume en las áreas genéricas de TIEMPO, ESPACIO y APOYO (Ver Inserto).

Muchas de estas condiciones, incluyendo los derechos de maternidad de las mujeres, están reconocidos en una serie de convenios, tratados y declaraciones internacionales, entre ellos:

- Los diversos Convenios de la OIT No. 52, 103, 183 y la Recomendación 191
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), 1979
- La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), 1989
- Las Declaraciones de Innocenti 1990, 2005
- La Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción, 2005
- La Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, 2002.

3. El Caso de Lactancia Materna en un Negocio – Apoyo a la Lactancia en un Lugar de Trabajo - http://everymother.org/worksite_lactation_support.php

4. http://www.ibfan-alc.org/posiciones/Declaracion_IBFAN-Proteccion-Maternidad.pdf

5. Informe Leyes Condiciones de Trabajo 2012, p. 37

6. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf

7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitar la capacidad de amamantar de las madres que trabajan: tendencias globales para garantizar los recesos de lactancia en el trabajo, 1995-2014

8. 'Negociando las tensiones de tener que conectar y desconectar simultáneamente': Un estudio cualitativo sobre la combinación de la lactancia materna y el empleo en los sectores de educación pública y de salud en Nueva Delhi, India. *Obstetricia*. 3-1(2015) 473-481.

8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. *Midwifery*. 3-1(2015) 473-481.

¡Luchemos por una Mejor Protección de la Maternidad a través de las Legislaciones!

¿Cómo se puede averiguar el estado de la Protección de la Maternidad (PM) en su país?

El estado nacional de la protección de la maternidad, de acuerdo a las siete áreas mencionadas anteriormente, puede variar ampliamente y puede excluir a grandes grupos de mujeres trabajadoras. Para mejorar la PM en su país, primero tiene que analizar cuál es la situación, identificar las principales debilidades y a continuación, decidir dónde concentrar sus esfuerzos para desarrollar la campaña de la SMLM 2015. Puede valerse de algunos recursos que incluyen:

1. WABA – Tabla sobre Protección de la Maternidad.⁹
2. Recopilación de Datos de la OIT sobre Protección de la Maternidad.¹⁰
3. Maternidad en el Trabajo: una Revisión de Hallazgos en Legislación Nacional de la Base de Datos de la OIT sobre Condiciones de Trabajo y Leyes de Empleo, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo de 2010.
4. Informe Iniciativa Mundial sobre Tendencias de la Lactancia Materna - ¿Están Nuestros Bebés Cayendo en los Vacíos? ¹¹
5. Informes Alternativos de IBFAN sobre la CDN y CEDAW en el sitio web de IBFAN.¹²



¿QUÉ PUEDE HACER?

¿Qué hacer para mejorar la PM en su país?

Una vez que haya identificado los vacíos en la legislación y su aplicación, priorice acciones para hacerles frente. ¡Colabore con sindicatos, grupos de trabajadores y de mujeres, gobiernos locales, empleadores y otros para lograr mayor impacto!

El eje de su acción podría centrarse en uno o más de los siguientes aspectos legislativos:

- aumentar la duración de la licencia remunerada de maternidad;
- ampliar el alcance de la cobertura de PM a más sectores de mujeres trabajadoras;
- extender las licencias remuneradas a padres y parientes, u otras formas de licencia que den más oportunidades para que puedan estar con sus niños y niñas;
- fortalecer las políticas contra la discriminación en los lugares de trabajo;
- legislar a favor de descansos remunerados para la lactancia materna durante la jornada laboral, durante al menos 6 meses o más;
- trabajar con el gobierno para encontrar formas creativas para financiar los beneficios de maternidad y para garantizar su sostenibilidad y no sobrecargar solamente a empleadores.

También puede:

- Monitorear regularmente la aplicación de las leyes y prácticas para asegurar que más mujeres reciban efectivamente los beneficios de maternidad que les corresponden.
- Unirse a las campañas sindicales nacionales y/o globales de PM, y a las organizaciones nacionales de defensa de la lactancia materna para cooperar en las acciones de PM y mejorar las siete áreas de PM.
- Estudiar y adoptar maneras de valorar el trabajo reproductivo de las mujeres, incluyendo la lactancia materna, para que sea considerado como parte del producto interno bruto de su país. Consulte "Haciendo que la Leche Materna Cuenté"¹³ para ayudar a desencadenar la discusión nacional y desarrollar acciones para el cambio.
- Participar del 25 Aniversario de la Declaración de Innocenti en 2015 para fortalecer el cuarto objetivo.

Casos País

A nivel mundial no muchos países cuentan con una licencia de maternidad remunerada por seis meses o más. En 2008, Brasil amplió su licencia de maternidad de 120 días a seis meses para todas las empleadas del sector público (a excepción de algunos municipios). En noviembre de 2014, Myanmar aprobó la ley que contempla una licencia de maternidad remunerada durante seis meses; lo mismo se logró en Vietnam y Bangladesh.

En muchos países, solo ciertos sectores de mujeres tienen la posibilidad de gozar de una licencia remunerada por maternidad, y a menudo, se excluye a las más necesitadas. Usted puede impulsar acciones para aumentar la cobertura de las licencias y para luchar por aspectos adicionales, como son las licencias parentales y de paternidad. Algunos países como Suecia, están avanzando hacia permisos parentales para abordar las cuestiones de igualdad de género y fomentar un mayor equilibrio al compartir el tiempo dedicado a la crianza. Sin embargo, todos estos movimientos no deben acortar la duración de la lactancia materna o reducir la protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes.



Un esquema nacional de licencia parental remunerada se introdujo en 2011, en Australia, financiado con impuestos generales y cubriendo el salario mínimo durante 18 semanas. A diferencia del esquema anterior, que solo otorgaba 12 meses de licencia sin sueldo y 12 semanas remuneradas para el sector público y de mujeres profesionales, ahora existe una amplia elección que incluye a trabajadoras por cuenta propia, ocasionales y a todas las madres que trabajaron durante al menos una semana en el año anterior al parto.¹⁴ También se proporciona una licencia remunerada de paternidad de una semana. El esquema ha tenido éxito al aumentar la duración de la lactancia materna a 12 meses,¹⁵ beneficiar a empleadores ya que las mujeres regresan al trabajo antes, y ayudar a la salud mental de las madres dado que la licencia es más larga.¹⁶



En Venezuela en 2012, la nueva Ley Laboral estableció para las trabajadoras, la licencia postnatal de 20 semanas, añadiendo 6 semanas de licencia prenatal, equivalente a un total de seis meses y medio de licencia remunerada prenatal y posnatal. Además, el padre recibe 14 días de licencia postnatal y 21 días para los nacimientos múltiples con el fin de apoyar a la madre. ¡La ley también requiere que cada empleador tenga un centro de educación temprana infantil y una sala de lactancia, y prevé dos descansos de 30 minutos para la lactancia materna si hay una sala de lactancia en el lugar de trabajo, o de lo contrario, una hora y media dos veces al día si no hubiese ninguna (3 horas en total)!



En el 2009, Filipinas aprobó la Ley de Extensión de la Lactancia Materna, coescrita por una madre que amamantaba. La ley aboga por 45 minutos de receso remunerado para la lactancia materna en el lugar de trabajo y el establecimiento de salas de lactancia. Las empresas que observen la ley son privilegiadas a través de deducciones de impuestos.

Estos y muchos otros ejemplos de éxito son resultado de un largo proceso de lucha a nivel nacional realizado por gente común que ha actuado de manera consistente. Usted puede aprender de estas historias de éxito que han mejorado las leyes y prácticas de PM. Para mayor información vea el sitio web de la SMLM.

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
10. <http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchWhat=proteccion%20de%20la%20maternidad&navigators=language%20navigador%20language%20des%20des&sortBy=default&lastDay=0&collection=&offset=0>
11. http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf
12. <http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child> ; y <http://ibfan.org/cedaw>
13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring: New Advances of Feminist Economics, M Bjørnholt & A McKay. Bradford, Ontario, Demeter Press: 267-286.
14. <http://www.humanservices.gov.au/spw/customer/information-in-your-language/resources/fpr051/fpr051-1212es.pdf>
15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycashunder-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>
16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmingservices/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

Soluciones en el Trabajo para Apoyar a las Mujeres a Combinar la Lactancia Materna y el Empleo Remunerado:

Lactancia Materna y Lugares de Trabajo Amigables con la Familia

Los cambios legislativos toman tiempo; así que también deben existir soluciones de corto plazo para apoyar a las mujeres trabajadoras para que puedan amamantar y cuidar a sus niños y niñas. Estas incluyen estrategias para crear ambientes amigables con la familia y la lactancia materna en los lugares de trabajo. ¡En las últimas dos décadas, desde la Declaración de Innocenti en 1990, se han dado muchos avances en las políticas y prácticas laborales en todo el mundo que deben celebrarse! (Véase la columna de la derecha).



¿QUÉ PUEDE HACER?

- Abogar por un programa amigable con la lactancia materna en su lugar de trabajo. Asumir la responsabilidad colectiva para mantener un ambiente de trabajo propicio.
- Ofrecer apoyo e información práctica a las mujeres embarazadas o que regresan al trabajo sobre cómo combinar el trabajo con la lactancia materna.
- Aprender de otras experiencias laborales amigables con la familia-lactancia y de los beneficios compartidos entre empleadores y personal cuando se apoya a las mujeres a combinar su trabajo remunerado con la maternidad.
- Revisar ejemplos inspiradores de otros lugares de trabajo amigables con la lactancia, de los procesos de acreditación y de otros recursos en línea. Busque enlaces web de Apoyo en los Lugares de Trabajo, en la sección de Recursos. Sea un empleador de vanguardia.
- Apoyar jornadas de tiempo parcial para el personal que esté amamantando, ya que la lactancia pueda tomar hasta medio tiempo del trabajo de una mujer.¹⁷
- Discutir estrategias con profesionales y personal de salud sobre cómo las mujeres pueden combinar el trabajo y la lactancia materna.
- Luchar por servicios de cuidado infantil seguros y amigables con la lactancia materna, que cumplan con el Código, en o cerca de su lugar de trabajo u hogar.



17. En Australia, la investigación sobre tiempo utilizado ha mostrado que la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses toma alrededor de 17 horas a la semana del tiempo de las madres. Esto es una media jornada laboral. Este y otros estudios muestran que tener un trabajo a tiempo parcial es menos perjudicial para las prácticas óptimas de lactancia materna. Ver Baxter, J, AR Cooklin, et al. (2009) 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274-1277. También vea, Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73.

Casos País



En Australia, por ejemplo, la Acreditación de Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia (BFWA) por parte de la Asociación Australiana de Lactancia Materna (ABA) ha logrado importantes avances. Más de 150 organizaciones han sido acreditadas desde que comenzó el programa. Un comité del Parlamento recomendó en 2007 que el gobierno australiano financiara la ampliación de esta iniciativa¹⁸. Un ejemplo destacado es la Real Fuerza Aérea Australiana que abrió brecha en el 2014 al convertirse en la primera organización militar en el mundo acreditada como Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia Materna.¹⁹



CALMA-IBFAN El Salvador desarrolló con las autoridades nacionales en el 2010, los Centros de Trabajo Amigables con las Mujeres, Niños y Niñas, que incluyen salas de lactancia, capacitación del personal en las empresas, industrias y comercio del sector público y privado, y la vigilancia de la implementación de las leyes de PM. Doscientos inspectores han sido capacitados. El programa ahora cuenta con 532 salas de lactancia para aproximadamente 15.823 mujeres.



En Perú, el Decreto Supremo N° 29896 estableció las salas de lactancia y de leche materna en el sector público y privado para promover y apoyar la lactancia materna. Éstas son obligatorias para todos los establecimientos públicos o privados con 20 o más trabajadores.



En Colombia, un Acuerdo del Consejo de Bogotá establece la adopción de las Salas Amigas con la Familia Lactante en el ámbito laboral, independientemente del número de trabajadoras y del tipo de vinculación laboral. En 2015 el Distrito ha acreditado 36 Salas.



En Nueva Zelanda, "el personal de industrias y de servicios, en particular las mujeres que trabajan en ventas, restaurantes, hoteles, fábricas o servicio, tienen mayores dificultades en el manejo de la lactancia y por lo tanto necesitan mayor apoyo por parte de sus empleadores para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares."²⁰ El Programa de Lugares de Trabajo Amigables con la Lactancia Materna se estableció como un servicio nacional para proporcionar información y apoyo a las mujeres, el personal y empleadores, y promueve la acreditación de Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia Materna con un programa similar al Australiano.²¹



En Suiza, la Fundación Suiza para la Promoción de la Lactancia Materna ofrece muchos recursos, en varios idiomas, en su página web para las mujeres trabajadoras, el personal de trabajo y empleadores.²² Existen muchos otros ejemplos que muestran un crecimiento real en la información pública y en el apoyo a programas Amigables con la Lactancia Materna en los lugares de trabajo (por ej. en EE.UU., Australia, Nueva Zelanda, Suiza, y otros).



En Brasil, las salas de apoyo a la lactancia materna (SALM) son espacios en los lugares de trabajo para la extracción de la leche materna y para su almacenamiento, facilitando que la leche pueda llevarse al hogar al final de la jornada. Estas salas han ido creciendo en número en todo el país desde que el Ministerio de Salud las iniciara en el 2010. Algunas SALM existen en las unidades de salud no hospitalarias y están abiertas también a las trabajadoras del sector informal de la comunidad.

18. http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm

19. "Apoyo a la lactancia para las madres que trabajan en la industria de la construcción," por Maggie Lighuzzolo y Natasha Pollock, http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#28/zoomed

20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx

21. Véase también <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

22. Ver http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en

El Sector Informal, No Organizado y el Ámbito Doméstico:

La mayoría de las respuestas mundiales y nacionales para la protección de la maternidad han sido a través de políticas basadas en leyes y prácticas de PM. Sin embargo, la mayoría de mujeres que necesitan este tipo de apoyo trabajan fuera del sector formal y no están cubiertas por este tipo de protección de la maternidad.

Desde 1993, WABA ha definido que el trabajo de las mujeres incluye - desde el trabajo remunerado, trabajo por cuenta propia, trabajo temporal y por contrato de trabajo hasta el trabajo no remunerado en el hogar y el de cuidado. El ámbito doméstico es un dominio especialmente difícil. Las mujeres hacen una enorme cantidad de trabajo, pero a menudo se enfrentan a la discriminación de género, la violencia y el abuso. Esto hace que sea doblemente difícil el poder integrar con éxito su trabajo productivo y reproductivo, sin afectar su propia salud y bienestar. La gama de mujeres trabajadoras en situación de vulnerabilidad incluye a las trabajadoras domésticas, las trabajadoras migrantes (que también sufren de la trata de personas), las mujeres en la agricultura, y las personas desplazadas en situaciones de conflicto.

En las regiones más pobres del mundo, más del 50% de las mujeres tienen empleos vulnerables que se caracterizan por bajos salarios, largas jornadas laborales y acuerdos informales de trabajo. Con la creciente feminización del mercado de trabajo, los países necesitan fortalecer la protección de la maternidad, especialmente para las mujeres que trabajan en el sector no organizado, y garantizarles servicios de apoyo como guarderías para incrementar las tasas de alimentación óptima del lactantes, niños y niñas pequeñas.²³

Por tanto, es urgente que quienes defendemos la lactancia materna, busquemos respuestas en conjunto con activistas por los derechos y la salud de las mujeres, con grupos de género, sindicalistas, y otros. Trabajar con jóvenes, hombres y sus grupos, también es importante para concientizarles a fin de aumentar su sensibilización y participación en el apoyo a las mujeres y en el desarrollo activo de su paternidad. Esto también ayudará a construir una mayor igualdad de género en el hogar, el lugar de trabajo y en los espacios públicos.

¿QUÉ PUEDE HACER?

Compartir sus experiencias como fuente de inspiración para otras mujeres.

- Conocer acerca de sus derechos de maternidad y derechos generales a la salud, la seguridad, el trabajo y medios de subsistencia.
- Unirse a un grupo de apoyo madre a madre u otro que ofrezca ayuda a la maternidad, cuidado infantil y lactancia materna.
- Forjar alianzas con jóvenes y grupos juveniles para apoyar a que las madres jóvenes puedan amamantar y cuidar a sus hijos e hijas.
- Como padre o pareja, obtener información prenatal sobre la lactancia materna y apoyar mejor a su esposa o compañera con la lactancia materna;²⁴ aprender sobre lo que otros hombres están haciendo y cómo ser parte de la experiencia familiar de crianza y de lactancia materna.
- Buscar las desigualdades de género en el hogar y apoyar proactivamente, ayudando por ejemplo, con las tareas domésticas.
- Unirse a la OIT y la campaña de Protección de la Maternidad y buscar estrategias de apoyo eficaz para que a las mujeres trabajadoras del sector informal puedan amamantar y promueva que el trabajo sea decente.²⁵
- Introducir políticas y prácticas de trabajo protegido y de cuidado de niños y niñas que cubran las necesidades y derechos de las mujeres en sectores marginales y de aquellas desplazadas por las guerras, la pobreza y la degradación del medio ambiente.
- Ayudar a restaurar y construir el apoyo necesario para las mujeres migrantes y refugiadas y para la lactancia materna, ya que muchas veces, sus redes de apoyo familiar y comunal se han roto.



Casos País

No es casualidad. Siempre han habido mujeres y comunidades que han encontrado formas ingeniosas para apoyar a las mujeres que trabajan y amamantan en estos contextos informales. Por ejemplo, las mujeres en muchos mercados de América Latina y del Caribe han creado redes de apoyo para cuidar a sus hijos e hijas en entornos informales. Las mujeres en situación de migración o ilegal se apoyan entre sí para cuidar a los niños y niñas que quedan en su país de origen, y para asegurar mecanismos de comunicación y solidaridad.



En Filipinas, la Alianza de Líderes de Trabajadores del Sector de la Economía Informal (ALLWIES), representa aproximadamente a 700.000 personas proveedoras, vendedoras, conductoras de transporte, recolectoras de basura, etc., que han organizado salas de lactancia en sus lugares de trabajo, después de la capacitación en 2014 de Consejería de Pares en Lactancia Materna, siguiendo el manual de asesoramiento de pares de ARUGAAN. El grupo PARE que recoge la basura se creó en la ciudad de Quezon con la colaboración de UNICEF, OIT y OMS. En la provincia de Naga, Camarines Sur, NAMASFED, una federación de proveedoras y vendedoras en el mercado público, organizó una sala de lactancia para amamantar, utilizar y recibir consejería. La dirigen las mismas vendedoras que ahora también están involucradas en cambiar la legislación local para proteger los derechos de lactancia materna de las trabajadoras.



También hay ejemplos de gobiernos que han ampliado las leyes de Protección de la Maternidad para cubrir también a poblaciones vulnerables, como en Costa Rica, donde todas las mujeres tienen acceso a los servicios públicos de salud, incluidas las migrantes y las que trabajan en el sector informal.



23. Informe de la OIT, las mujeres en los mercados laborales: Midiendo el progreso e identificando los retos, OIT, marzo de 2010.

24. "Experiencias de padres en apoyo de la lactancia materna: retos para la promoción y la educación de la lactancia materna" en Nutrición Materna e Infantil (2014), 10, pp.510-526 por Amy Brown y Ruth Davies.

25. Véase <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>



¡Empoderamiento de las mujeres!

Si una mujer está trabajando en el ámbito formal, informal o en el hogar, es necesario que esté empoderada para reclamar sus derechos de lactancia materna y los derechos de sus bebés. Puede ser más fácil hacer esos reclamos en los entornos de trabajo más formales; sin embargo, en los ambientes de trabajo menos formales y del hogar, las mujeres necesitan conocer sobre sus derechos de salud reproductiva, alimentación y seguridad. Estos derechos están consagrados en muchos de los documentos y Convenios Internacionales, mencionados anteriormente.

¡Todo apoyo a las mujeres para que puedan combinar el empleo y el trabajo no remunerado con su trabajo reproductivo, debe hacerse desde un enfoque de empoderamiento de las mujeres y ¡nunca como objetos de caridad! Los derechos de maternidad son derechos de todas las mujeres y necesitan ser apoyados, facilitados y mantenidos como tales.

¿QUÉ PUEDE HACER?

- ¡Escuche a las mujeres y sus necesidades! Respete la decisión de cada mujer sobre cómo alimentar y cuidar a sus niños y niñas, y ofrezca apoyo a su elección, sin prejuicios y sin convertirse en instrumento de intereses comerciales.
- Únase a la campaña de la SMLM 2015 en su país o ciudad desarrollando acciones de solidaridad con las mujeres. Reconozca que las madres están en circunstancias más vulnerables que habitualmente. Participe en las luchas por los derechos de las mujeres para mejorar la Protección de la Maternidad.
- Defienda el acceso de las mujeres a servicios médicos y de atención de salud de calidad, a una adecuada alimentación y nutrición, a consejería calificada, al apoyo y protección de la lactancia materna. Hágalo desde la perspectiva de los derechos de las mujeres a la alimentación y a la salud. Algo de lo anterior se podría lograr a través de esquemas innovadores, transferencias de dinero o alimentos, o seguros locales de salud.
- ¡Desarrolle y mantenga alianzas con organizaciones de mujeres internacionales, regionales o nacionales, con sindicatos y otras organizaciones, para defender los derechos de las mujeres trabajadoras a laborar, tener sustento y salud reproductiva, tanto durante la SMLM como en otros días relevantes de Acción!

Recursos Adicionales

Kit de Campaña de Protección de la Maternidad (WABA y la Coalición de Protección a la Maternidad) 2003 <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf> y

Kit de Recursos para la Protección de la Maternidad, del Anhelado a la Realidad para todos, OIT, otros aliados e IBFAN http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

Reporte sobre Leyes de Condiciones de Trabajo 2012: revisión global

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

La Maternidad y Paternidad en el Trabajo: La legislación y la Práctica en el Mundo

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Lugares de Trabajo Amigables con la Lactancia Materna: Una Iniciativa de la Asociación Australiana de Lactancia Materna – <http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>

Lugares de Trabajo Amigables con la Lactancia Materna (New Zelanda) – <http://www.bfw.org.nz/>

El Caso de un Negocio y la Acreditación como Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia Materna– Nueva Zelanda – <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

El Caso de un Negocio por la Lactancia Materna: Pasos para Crear un Lugar de Trabajo Amigable con la Lactancia Materna – Guía para Empleadores sobre Lactancia Materna y Trabajo <http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>

Más Apoyo sobre la Lactancia Materna para Empleadores

<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>

Consejería en Lactancia Materna: Un curso de capacitación OMS/UNICEF 1993, Revisado en 2015, Sesión 30 – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30PM%200312.pdf>

Kit de Campaña de Protección de la Maternidad sección 9 – Cómo Apoyar a las Mujeres de la Economía Informal a Combinar sus Roles Productivos y Reproductivos <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf>

Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro, Dra. Sylvia Chant y Dra. Carolyn Pedwell, Escuela de Ciencias Económicas de Londres – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_097015.pdf

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)

http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/WIEGO_Brochure_2011_Esp.pdf

Coordinación y Centros de Distribución SMLM

Coordinación Mundial

WABA Secretariado

Apdo. Postal 1200, 10850 Penang, Malasia
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my
www.waba.org.my
www.worldbreastfeedingweek.org

AFRICA

IBFAN Africa

Apdo. Postal 781, Mbabane, Suazilandia
Fax: 268-40 40546, ibfanswd@realnet.co.sz

IBFAN Afrique

Cite Ouaga 2000, 01 BP 1776,
Ouagadougou 01, Burkina Faso
Fax: 226-50-374163, ibfanfan@fasonet.bf

ASIA

WABA Secretariado

(Ver antes Coordinación Mundial)

ASIA del SUR

Breastfeeding Promotion

Network of India (BPNI)

BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, India
Fax: 91-11-2734 3606, bpni.india@gmail.com

EUROPA

Baby Milk Action

34 Trumpington Street, Cambridge
CB2 1QY, Reino Unido
Fax: 44-1223-464 417,
info@babymilkaction.org

IBFAN-GIFA

Avenue de la Paix 11, 1202 Geneva, Suiza
Fax: 41-22-798 4443, info@gifa.org

Aktionsgruppe

Babynahrung Ev (AGB)

Untere Maschstrasse 21
D-37073 Göttingen, Germany
Fax: 49-551-531 035, info@babynahrung.org

AMÉRICA LATINA Y CARIBE CEFEMINA

Apdo. Postal 5355, 1000 San José,
Costa Rica, Fax: 506-224 3986
cefemina@racsa.co.cr

IBFAN Brasil

Rua Barão de Itapetinga, 88
Sala 500, República
São Paulo – SP – Brasil
CEP: 01042-903
Tel: (11) 3237-0167
ibfanbrasil@gmail.com

NORTE AMÉRICA

LLL International

35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, EE.UU.
Fax: 1-312-644 8557
www.llli.org

INFACCT Canadá

522 Colborne Street, London, Ontario,
Canadá, N6B 2T5
Fax: 1-416-591 9355
info@infactcanada.ca
www.infactcanada.ca

PACÍFICO

Australian Breastfeeding Association (ABA)

P O Box 4000, Glen Iris,
VIC 3146, Australia
Fax: 61-3-9885 0866
info@breastfeeding.asn.au
www.breastfeeding.asn.au

Development Officer PINDA

c/o Christine Qusted
Nutrition Centre Health Department
Private Mail Bag, Apia, Western Samoa
Fax: 685-218 70, christineQ@health.gov.ws

Su Contacto Local

WABA no acepta patrocinio de ninguna índole de parte de empresas fabricantes de sucedáneos de la leche materna, equipos relacionados ni alimentos complementarios. WABA invita a quienes participen en la Semana Mundial de Lactancia Materna a respetar y a unirse a esta posición ética.

RECONOCIMIENTOS

WABA agradece a las siguientes personas por haber redactado y dado aportes a esta versión final del Fólter de Acción de la SMLM: Sarah Amin (editora principal), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Petitot-Coté, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos y Penny Van Esterik. Diseño: C-Square Sdn Bhd. Producción: Jennifer Mourin. Impresión: JUTAPRINT, Penang – Traducción/adaptación al español: Marta Trejos, CEFEMINA - Costa Rica.



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 de 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 la Red Internacional de Grupos pro Alimentación Infantil (IBFAN), La Liga La Leche Internacional (LLL), International Lactation Consultant Association (ILCA), Wellstart Internacional y Academy of Breastfeeding Medicine (ABM). WABA tiene status consultivo con UNICEF, y como

ONG tiene status consultivo especial con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).