

INTRODUCCIÓN

La lactancia materna es una de las mejores inversiones para salvar vidas y mejorar la salud, el desarrollo social y económico de individuos y naciones. Aunque las tasas globales de inicio de la lactancia materna son relativamente altas, y a pesar de las recomendaciones internacionales, solo el 40 % de bebés menores de 6 meses reciben lactancia materna exclusiva y solo el 45 % continúa siendo amamantado hasta los 24 meses. Además, las tasas de lactancia materna muestran grandes variaciones entre las regiones del país. El aumento de la lactancia materna óptima según lo recomendado podría prevenir la muerte de más de 823.000 niños y niñas y 20.000 madres cada año. No amamantar se asocia con menor inteligencia y deriva en pérdidas económicas de alrededor de \$302 mil millones anualmente¹. Es necesaria una acción conjunta para lograr el objetivo de la Asamblea Mundial de la Salud de al menos un 50 % de lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida para 2025. Existen muchas barreras para la lactancia materna óptima, siendo una de las mayores la falta de apoyo a las madres, los padres y las familias en el trabajo.

OBJETIVOS



Los estudios demuestran que las políticas de licencia por maternidad remunerada podrían ayudar a reducir la mortalidad infantil en un 13 % por cada mes adicional de licencia por maternidad². La licencia remunerada permite a las mujeres recuperarse físicamente del parto antes de regresar al trabajo y beneficia a su salud física, mental y emocional a corto y largo plazo³. Las políticas que garantizan la licencia parental y por paternidad no deberían comprometer los recursos y beneficios de las licencias de maternidad existentes o su disponibilidad. Más bien, estas políticas deben permitir a las madres, los padres/parejas y familias priorizar las responsabilidades relacionadas con la familia, mientras que cumplen con las exigencias del trabajo. Esto puede aumentar significativamente el bienestar personal y económico de sus familias. La licencia por paternidad limitada o inexistente reduce el tiempo que los padres pueden pasar con sus familias para desarrollar las relaciones y los patrones que resultan en una crianza basada en la igualdad de género. Los padres que obtienen licencia tienen la posibilidad de colaborar con las madres y de formar un equipo de crianza y lactancia materna⁴. Trabajar en equipo puede empoderar a las madres y padres y así permitir la lactancia materna exclusiva.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT (ILO, por sus siglas en inglés), más de 830 millones de mujeres trabajadoras no tienen una protección por maternidad adecuada. En aproximadamente 170 países estudiados, la licencia por paternidad y la licencia parental están disponibles en tan solo 78 y 66 países respectivamente. Al menos, la mayoría de los países ofrece algún tipo de licencia remunerada por maternidad. Sin embargo, el progreso es lento en cuanto al alcance de la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de al menos 6 meses de licencia remunerada que apoye una lactancia materna exclusiva⁵. Las normas mínimas mundiales para la licencia por maternidad descritas en el OIT C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 y la recomendación de la OIT (R191) son de 14 y 18 semanas respectivamente, es decir, menos de los 6 meses requeridos (o 26 semanas) para la lactancia materna exclusiva. La R191 también recomienda la licencia parental luego de la finalización de la licencia por maternidad. Aproximadamente la mitad de los países de todo el mundo cumplen las normas de la OIT, incluido el 47 % de los países de ingresos bajos, el 43 % de los países de ingresos medianos y el 77 % de los países de ingresos altos. Por lo tanto, el estatus socioeconómico no es un obstáculo para la prestación de licencias remuneradas, ya que varios países proporcionan 26 semanas o más⁶.

La protección social parental (PSP) incluye políticas de licencia remunerada con fondos públicos, legislación y lugares de trabajo favorables para madres, padres y familias. Para empoderar a las madres y padres/parejas y garantizar sus derechos, abogamos por (a) políticas y legislación de protección social parental, (b) lugares de trabajo amigables con las madres y padres/parejas en sectores tanto formales como informales y (c) valores que apoyen a madres y padres/parejas, así como normas sociales que contemplen la igualdad de género. Estas medidas promueven la lactancia materna, la salud y el bienestar óptimos, así como la protección contra la discriminación en el trabajo. La protección social parental equitativa relacionada al género también fomentará los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Trabajemos conjuntamente para hacer de esto una realidad.

AVISO DE PROPIEDAD INTELECTUAL: WABA (Alianza Mundial pro-Lactancia Materna, por sus siglas en inglés) ejerce todos los derechos en virtud del Convenio de Berna sobre los materiales de la Semana Mundial de la Lactancia Materna 2019 (WBW2019, por sus siglas en inglés). Esta propiedad intelectual está sujeta al uso legítimo, con un reconocimiento apropiado a WABA. Los materiales pueden ser utilizados en la celebración de la Semana Mundial de la Lactancia Materna y otras actividades relacionadas con la lactancia materna. Los materiales no deben sufrir ningún cambio ni utilizarse de manera que dañe la reputación de WABA, ya sea por contenido, contexto o asociación. En todos los casos, antes de utilizar los materiales en cualquier actividad comercial, debe obtenerse permiso. Los materiales no deben utilizarse en ninguna actividad patrocinada por empresas que fabriquen o distribuyan sucedáneos de la leche materna, equipos relacionados como biberones y tetinas, y alimentos complementarios.

-AGRADECIMIENTOS: WABA desea agradecer a los siguientes:

Colaboradores : Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levitov, Wessel van den Berg
Revisores : Anne Batterjee, Ann Yates, Anwar Fazal, Claudio Schuffan, Ellen Rouw, Frenny Jowi, Hiroko Hongo, Hussein Tarimo, Irma Chavarria de Maza, Irum Taqi, JP Dhadhi, Juanita Jauer Steichen, Julie Ware, Kathleen Anderson, Kathy Parry, Larry Noble, Laurence Grummer-Strawn, Lee Claassen, Maryse Arendt, Margaret Kyenkyia-Isabirye, Marina Ferrera Rea, Michèle Gniswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Rukhsana Haider, Taru Jindal y Zaharah Sulaiman

Equipo editorial : Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran
Diseñadores gráficos: Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching
Asesora : Felicity Savage
Diseñador : C-Square Sdn Bhd
Imprenta : Jutaprint

-REFERENCIAS: Ver el folleto WABA #WBW2019

ACTÚA

Construyamos un ambiente de apoyo para empoderar a las madres y padres/parejas y garantizar el derecho a la lactancia materna. Estas son algunas acciones para conseguirlo:

Responsables de la formulación de políticas

1. Implementar un apoyo global y políticas nacionales que promuevan lugares de trabajo flexibles y adecuados para las familias que apoyen la lactancia materna.
2. Desarrollar un modelo de financiación pública para las licencias por maternidad y parentales que no requiera que las empresas se hagan cargo de la remuneración de las licencias. Asegurar que las intervenciones para apoyar la lactancia materna y los derechos parentales sean prioridad del gasto público.
3. Promover el uso de herramientas que involucren a los padres/parejas (p. ej., una página web con recursos) que puedan adaptarse y ser usadas en los programas de lactancia materna de todo el mundo.
4. Proporcionar licencias parentales que permitan que las madres puedan dedicarse a la lactancia materna exclusiva durante seis meses y que alienten a los padres o parejas a dedicarse al cuidado de los niños y niñas y a las tareas domésticas, para así lograr una maternidad y paternidad con igualdad de género.
5. Implementar licencias parentales intransferibles para todas las madres y padres o parejas durante la infancia de los niños y niñas, para asegurar el apoyo necesario durante el periodo de lactancia.

Garantizar que las licencias parentales y por paternidad no pongan en riesgo los beneficios de la licencia existente por maternidad.

6. Controlar políticas relevantes y desarrollar e implementar planes de acción para incluir a las trabajadoras del sector informal en las políticas de protección de la maternidad que apoyen a la lactancia materna.
7. Ratificar e implementar el ILO C183- Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 y la R191 como estándares mínimos.
8. Indagar cómo la lactancia materna puede ser protegida por otros convenios y recomendaciones relevantes de la ILO, p. ej., el C156 - Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; el C184 - Convenio sobre seguridad y salud agrícola, 2001; el C102 - Convenio de seguridad social (norma mínima), 1952.
9. Garantizar que se implemente y controle completamente el Código Internacional de Comercialización de Sucédáneos de la Leche Materna y Resoluciones relevantes de la Asamblea Mundial de la Salud.

Defensores

1. Crear una cadena de apoyo a la lactancia materna uniendo a grupos en situaciones similares de la comunidad y proveedores de servicios de salud.
2. Presentar modelos de políticas que hayan tenido éxito para promover y proteger la lactancia materna y las políticas de maternidad y paternidad en condiciones de igualdad de género.
3. Trabajar con los gobiernos para revisar y mejorar las leyes nacionales que dan protección social a la maternidad y paternidad para lograr una lactancia materna óptima. Garantizar que quienes trabajan en el sector informal y otros grupos vulnerables también sean reconocidos y protegidos por las leyes nacionales.
4. Colaborar con sindicatos y empresas para implementar lugares de trabajo adecuados para la lactancia materna, consiguiendo que se instalen guarderías, salas de lactancia y horarios flexibles de trabajo.
5. Utilizar los medios de comunicación y las plataformas comunitarias para crear conciencia sobre las maneras en que una mujer puede combinar el trabajo productivo y reproductivo, incluyendo la lactancia materna.
6. Colaborar con investigaciones para reunir y difundir evidencia del impacto de la protección de la maternidad y la paternidad en la lactancia materna.
7. Abogar por el apoyo de lugares de trabajo amigables, en asuntos como instalaciones, descansos remunerados para amamantar y condiciones laborales flexibles que faciliten la lactancia materna.
8. Aumentar el acceso a programas para culturas específicas que apoyen a las madres, padres o parejas y familias para que trabajen en equipo y faciliten la lactancia materna.

Madres y padres

1. Pedir información sobre la lactancia materna óptima a las parteras, personal médico o consultores de lactancia locales durante el periodo prenatal.
2. Asegurarse de que los padres o parejas y los familiares conozcan los objetivos de la lactancia materna para que puedan dar su apoyo.
3. Averiguar qué tipo de ayuda práctica puede hacer falta durante el proceso y pedir a los padres o parejas y familiares que ayuden.
4. Unirse a grupos de apoyo entre pares que puedan orientar ante las dificultades que surjan.
5. Negociar con la pareja la forma de repartirse y administrar la licencia por maternidad o parental y los planes laborales para permitir la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida.
6. Dedicar el tiempo de la licencia por maternidad o parental para apoyar la lactancia materna y elaborar un plan para cuando regresen al trabajo.
7. Solicitar a empresas y sindicatos/organizaciones laborales que apoyen la lactancia materna en los lugares de trabajo.
8. Trabajar conjuntamente con compañeros, sindicatos y otros para abogar por los derechos de maternidad, paternidad y la lactancia materna en el lugar de trabajo.

¡Trabajemos conjuntamente para empoderar a las madres y padres, y garantizar el derecho a la lactancia materna, ahora y en el futuro!



La Alianza Mundial pro Lactancia Materna (WABA, por sus siglas en inglés) es una red mundial de personas y organizaciones dedicadas a la protección, la promoción y el apoyo a la lactancia materna en todo el mundo, basada en las Declaraciones de Innocenti, los Diez Pasos para Nutrir al Futuro y la Estrategia Mundial de OMS/UNICEF para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño. WABA actúa como entidad consultora con UNICEF y como ONG en calidad de consultor especial con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, por sus siglas en inglés). WABA coordina la campaña de la Semana Mundial de Lactancia Materna. WABA trabaja estrechamente con muchas organizaciones e individuos. Algunos de nuestros socios para lograr estos objetivos son: la Academia de Medicina de la Lactancia Materna (AMLM), La Red Internacional de Grupos de Acción por la Alimentación Infantil (IBFAN, por sus siglas en inglés), la Asociación Internacional de Consultores de Lactancia Materna (ILCA, por sus siglas en inglés), la Liga de la Leche Internacional (LLLL, por sus siglas en inglés), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras organizaciones internacionales.

WABA, apartados de correos 1200 10850 Penang, Malaysia | Tel: 60-4-658 4816 | Fax: 60-4-657 2655 | Email: wbw@waba.org.my | Web: www.waba.org.my



Empoderémonos, hagamos posible la lactancia

¡Ahora y en el futuro!



WABASEMANA MUNDIAL DE LACTANCIA MATERNA Del 1 al 7 de agosto de 2019



www.worldbreastfeedingweek.org



POLÍTICAS Y LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN SOCIAL PARENTAL

Las políticas de Protección Social Parental (PSP) pueden desempeñar un papel importante para facilitar la lactancia materna. Estas políticas constituyen un aspecto importante de la distribución de la asistencia y la transformación de las normas sociales. La PSP aborda uno de los mayores obstáculos de la lactancia materna, específicamente, la falta de apoyo en el trabajo. Las medidas de PSP incluyen, pero no se limitan a: la licencia remunerada con fondos públicos para la madre y padre/pareja, políticas flexibles en el lugar de trabajo que faciliten la lactancia materna y la crianza de los hijos e hijas, así como programas de transferencia de efectivo apoyados por el Estado para las madres, padres/parejas y familias. Apoyar a las madres y padres/parejas en el trabajo, a través de la provisión de licencias remuneradas por maternidad, paternidad, parental o familiar es un prerrequisito para lograr una lactancia materna óptima. Para transformar las normas sociales, es necesario mejorar el acceso de las mujeres a los servicios de salud, mejorar la comprensión comunitaria de las desigualdades existentes e involucrar a hombres y niños/niñas para que apoyen las necesidades y derechos de las mujeres.

Las políticas actuales de PSP son, a menudo, inadecuadas. En los casos en que estas políticas están disponibles, la mayoría se enfoca en las mujeres como beneficiarias primarias, dando por hecho que las mujeres son las únicas cuidadoras. Esto aumenta la carga de trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres. El boletín informativo de la ONU sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Mujeres informa que las mujeres realizan 2,6 veces más cuidado y trabajo doméstico no remunerado en comparación con los hombres. Las políticas que protegen los derechos de la maternidad, a la vez que permiten una distribución más equitativa de la carga del cuidado infantil, son esenciales para lograr una mayor igualdad de género y empoderamiento. Una división de trabajo equitativa en materia de género reconocería el trabajo de cuidado único que realizan las mujeres que amamantan, permitiría a las mujeres combinar la lactancia materna con el trabajo, y a los padres/parejas y familias asumir la responsabilidad de una mayor parte de otros deberes relacionados con el cuidado de los niños y niñas. Se debe alentar a los hombres a tomar la licencia parental o por paternidad, y así tanto la madre como el padre/pareja podrán ser capaces de compartir la responsabilidad de cuidar a sus hijos e hijas en igualdad de condiciones. Empoderar a las madres y a los padres/parejas proporcionando la protección social puede permitir y demandar políticas y programas de lactancia materna que ayuden tanto a las mujeres como a sus parejas a equilibrar el cuidado de sus hijos e hijas con otros trabajos que desempeñan.

HECHOS

Entre el 50 % y el 60 % de las familias en países de bajos ingresos no tienen acceso a ayuda económica⁷.

Solo alrededor del 10 % de los países de América, Asia del Este y el Pacífico, Medio Oriente y África del norte proporcionan prestaciones para el cuidado de los niños y niñas⁸.

Cuando los hombres toman licencia por paternidad, sus bebés tienen más probabilidades de ser amamantados a los 2, 4 y 6 meses⁹.

El aumento de las licencias remuneradas y de estrategias innovadoras para derribar las barreras culturales puede tener un gran impacto en la duración de la licencia por paternidad que un padre tome⁶.



Paul Carter © WBW2012



Nazziwa © WBW2012



LUGARES DE TRABAJO AMIGABLES CON LAS MADRES EN SECTORES FORMALES E INFORMALES

SECTOR FORMAL

La licencia parental remunerada beneficia a los niños y niñas, a las familias, a las empresas y a las economías. Ninguna madre y ningún padre/pareja debería tener que elegir entre mantener económicamente a su familia o proveer la mejor nutrición y cuidado para su hijo e hija. Los lugares de trabajo amigables con la familia ofrecen licencias remuneradas después del parto o la adopción de un hijo o hija, junto con el tiempo, el espacio y el apoyo para que las madres amamenten con éxito y para que los padres/parejas cuiden del niño o niña pequeña al volver al trabajo. Cuando estas opciones no son posibles, las madres necesitan tiempo y un espacio privado con instalaciones para amamantar o extraerse y almacenar su leche. El cuidado de niños y niñas asequible dentro del lugar de trabajo o cerca del mismo, junto con horarios de trabajo flexibles, ayuda a las madres a continuar amamantando y permite que tanto madres como padres proporcionen la mejor atención a sus hijos e hijas pequeños. Estas condiciones también reducen el estrés y mejoran el bienestar de la familia. Evidencia reciente demuestra que la licencia remunerada por maternidad y las intervenciones en el lugar de trabajo para facilitar la lactancia mejoran las tasas de lactancia materna y otros aspectos de la salud, además de aportar mejoras económicas y la reducción de la mortalidad infantil.

HECHOS

A nivel global, la decisión de la madre de regresar al trabajo tras el parto es una de las razones principales para el uso de fórmulas infantiles y para el destete anticipado de la lactancia¹⁰.

Varias de las empresas más importantes del mundo están implementando políticas familiares y licencias parentales más equitativas y amigables para mejorar su reputación y ahorrar costos¹¹.

En países en vías de desarrollo y con economías débiles, las empresas privadas pueden ayudar más involucrándose en programas nacionales de protección de la maternidad¹².



Vanessa © WBW2015

SECTOR INFORMAL

La mayor parte del esfuerzo que se hace a nivel mundial para mejorar la protección de la maternidad en el trabajo se ha centrado en reforzar las leyes relacionadas a nivel nacional. Sin embargo, más de la mitad (el 61,2 %) de los trabajadores del mundo se ganan la vida en el sector informal y no están cubiertos por estas políticas. Existe el trabajo informal en todas partes, pero es mucho más habitual en países de ingresos bajos o medios, particularmente para las mujeres, quienes están en mayor riesgo de caer en la pobreza que los hombres. En África, casi el 90 % de las mujeres empleadas trabajan en el sector informal. Solo una de cada cuatro mujeres empleadas del mundo y una de cada diez en África y en Asia tienen licencia remunerada por maternidad. Las mujeres que no tienen licencias remuneradas, o aquellas cuya remuneración por maternidad es muy baja, vuelven al trabajo mucho más pronto por necesidad; a veces, tras pocos días de dar a luz. Las trabajadoras en el sector informal se enfrentan a muchas dificultades para amamantar, tales como vivir lejos de su trabajo, jornadas laborales largas y sin pausas y un ambiente laboral peligroso. Además, en general se desconoce de qué manera la lactancia materna puede ser beneficiosa para el negocio, sus empleados/as y sus familias.

HECHOS

Más de la mitad de los trabajadores del mundo (el 61,2%) se ganan la vida en el sector informal como trabajadores temporales, eventuales, migrantes, autónomos (por cuenta propia) o en el sector doméstico o agrícola¹³.

En África, casi el 90 % de las mujeres empleadas trabaja en el sector informal, en Asia y en el Pacífico la cifra es de un 64,1 %, y en los Estados Árabes, de un 61,8 %¹⁴.

Existen formas de bajo costo para apoyar a las mujeres embarazadas y madres primerizas del sector informal, tales como la reorganización de tareas, ajustes del horario laboral y apoyo a la lactancia materna y al cuidado informal de niños y niñas¹⁵.



Berlina Nugroho © WBW2008



VALORES FAVORABLES PARA LA PATERNIDAD Y NORMAS SOCIALES IGUALITARIAS PARA AMBOS GÉNEROS

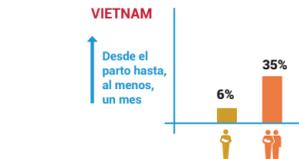
La lactancia materna se da dentro del ámbito de la madre. Cuando los padres o parejas dan su apoyo en la lactancia materna y se relacionan adecuadamente con sus hijos e hijas, se nota una mejora en las prácticas de lactancia materna y en las relaciones parentales. Además, los padres/parejas se vuelven más cercanos a sus hijos e hijas que se desarrollan mejor. Como compañeros en un equipo de dos personas, las madres y los padres o parejas deben observar, comunicarse, ajustarse y confiar mutuamente como un equipo parental con igualdad de género. Además, cuando sea necesario, tienen que estar disponibles para ayudarse, más que para relevarse.

Las normas de la paternidad están cambiando. Muchos padres no son solamente proveedores, sino que también se involucran con las madres y niños y niñas, lo cual es muy importante para su desarrollo. La igualdad de género en la paternidad, que incluye a los padres como compañeros igualitarios en el equipo parental, beneficia tanto a los niños y niñas como a las madres y padres.

A veces es un desafío para los padres/parejas involucrarse. A menudo, los padres/parejas se ven como canguros, en vez de cuidadores. Muchas veces, los servicios sanitarios y sociales ignoran o excluyen a los padres y no les proporcionan información sobre embarazos, partos, cuidados infantiles o lactancia materna. La licencia por paternidad limitada o inexistente reduce el tiempo que los padres pueden pasar con sus familias para aprender a criar a sus hijos.

De todas maneras, los padres/parejas pueden aprender. Se les pueden enseñar estrategias para apoyar a la madre durante la lactancia materna, respecto a lo que ésta quiere o necesita. Las parejas deben acordar sus objetivos con respecto a la lactancia materna y lograr una buena comunicación, sobre todo cuando la propia lactancia materna presenta un reto. Los padres o parejas pueden aprender acerca de la lactancia materna, dar apoyo emocional, compartir tareas del hogar, y cuidar y jugar con sus niños y niñas.

HECHOS



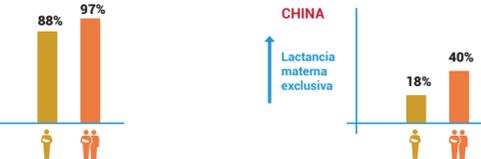
En Vietnam, una intervención enseñó a los padres a trabajar con las madres formando un mismo equipo parental para mejorar el resultado de la lactancia materna. El 35 % de los niños y las niñas en el grupo de intervención tuvieron una lactancia materna exclusiva durante un mes, en comparación con el 6 % de aquellos cuyos padres no se involucraron¹⁶.



Hospital San Antonio © WBW2014



En Canadá, una intervención coparental enseñó a las parejas a trabajar de manera cooperativa para cumplir con los resultados parentales determinados conjuntamente. Como resultado, el 97 % de los niños y niñas continuó siendo amamantado al menos durante 12 semanas, en comparación con el grupo de control (88 %)¹⁷.



En China, una intervención en la que se enseñó a los padres a involucrarse con la toma de decisiones y a apoyar las prácticas de lactancia materna dio como resultado un 40 % de niños y niñas beneficiándose de la lactancia materna exclusiva, en comparación con el grupo de control (18 %)¹⁸.



Namatovu © WBW2012