



## Declaración de IBFAN sobre la Protección de la Maternidad en el Trabajo

Desde una perspectiva de derechos humanos, la protección de la maternidad es una combinación de los derechos de las mujeres trabajadoras – sus derechos y deberes; de las obligaciones del Estado, definidas como tales por la legislación nacional y puestas en práctica concretamente cada día; y de las responsabilidades de empleadores de respetar y cumplir los derechos de las trabajadoras mediante el cumplimiento de la legislación nacional. IBFAN apoya esta perspectiva sobre la protección de la maternidad en el trabajo, como un tema de derechos de las mujeres estipulados en documentos internacionales como el Convenio de la OIT sobre Protección de la Maternidad (N° 183, 2000), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña (CRC), adaptada también a nivel nacional con una legislación fuerte de protección.

Durante todo el período de la maternidad, las trabajadoras tienen necesidades específicas que corresponden a derechos específicos, que les dan derecho a una serie de medidas de protección respectivas: a condiciones que garanticen un embarazo saludable y sin riesgos, a prácticas de parto saludables y seguras, a un período razonable de licencia por maternidad, a ingresos económicos regulares, a la garantía de la reincorporación a su puesto de trabajo después de la licencia, a una buena consejería para la iniciación y continuación de la lactancia materna y a la posibilidad de seguir las recomendaciones de la AMS sobre prácticas óptimas de alimentación y tiempos de trabajo flexibles.

### ¿QUÉ SE ENTIENDE POR "PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD"?

La protección de la maternidad en el trabajo implica tomar medidas para favorecer tanto la igualdad como la equidad de género, la no discriminación, y condiciones de trabajo decentes. Para IBFAN, esto significa defender el derecho de las mujeres al trabajo, así como su derecho a elegir su trabajo y conservarlo. También significa que las mujeres tienen el derecho de trabajar dignamente, y de beneficiarse de las condiciones de trabajo decentes sin discriminación ni prácticas discriminatorias en función del rol reproductivo de las mujeres. Significa abogar por salarios justos que satisfagan las necesidades básicas de las trabajadoras, así como las de su familia - incluso cuando no están temporalmente laborando, ya que están al cuidado de sus hijos. También significa que las madres y sus bebés tienen derecho a la seguridad en el trabajo, a un entorno saludable, especialmente al derecho a amamantar, a contar con periodos de descanso para lactar y a salas de lactancia. La protección de la maternidad también significa permitir que las nuevas madres tomen una licencia de maternidad remunerada que comprenda un período adecuado para velar por su propia salud y descanso, así como para los cuidados iniciales de su hijo/a - con tiempo suficiente para crear un vínculo con su hijo/a, establecer una rutina adecuada de lactancia y seguir las recomendaciones de la AMS para una lactancia materna exclusiva.

### ¿QUIÉN SE BENEFICIA DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD?

Todos/as se benefician de las medidas de protección de la maternidad. La madre y su bebé estarán más sanos, más felices, más descansados/as, con menos estrés y más centrado/as en sí mismos. Toda la familia puede asumir la llegada del/la recién nacido/a de una manera más relajada, con una aceptación más plena y un aprendizaje que les permite asumir nuevos roles. Los/as empleadores/as también tendrán varias ventajas: su aporte financiero se compensa con una fuerza de trabajo satisfecha, una mayor producción, menor rotación, menos absentismo y una mayor lealtad. En cuanto al Estado, el valor agregado se relaciona con menos costos en salud, una disminución en la tasa de morbilidad y mortalidad, una población más saludable, más bienestar social y económico y una actitud más igualitaria hacia las relaciones de género. Al proteger a sus trabajadoras con el cumplimiento de sus derechos de maternidad, el Estado contribuye al desarrollo de su propia riqueza y el bienestar de toda la ciudadanía.

### ¿POR QUÉ SE DEBE PROTEGER A LAS MUJERES QUE TRABAJAN DURANTE LA MATERNIDAD?

Las mujeres cumplen un doble rol en la sociedad, el de la reproducción de la sociedad (la maternidad) y el de producir para la sociedad (trabajo). Sin embargo, a menudo las mujeres son presionadas para elegir

entre estas dos opciones como si fuesen opuestas e igualmente exigentes, lo cual con mucha frecuencia, las llevan al cansancio, a tener problemas de salud, a estresarse y a tener otros efectos negativos y peligrosos para sí mismas y para sus hijos/as. Por estas razones sea hace necesario proteger sus derechos.

El rol reproductivo de las mujeres incluye el embarazo, el parto, el cuidado y la crianza de su recién nacido/a, incluida la lactancia, por períodos que pueden ser de varios meses o varios años. Durante gran parte de este período, las mujeres están con necesidades articulares y especiales, muchas veces vulnerables, y por lo general necesitan una atención especial mediante el control médico y cuidados, alimentos y nutrientes adecuados, con períodos de descanso y armonía en sus vidas cotidianas.

Además, las mujeres han siempre proveído y cuidado al grupo al que pertenecen - cocinan, cultivan los alimentos, elaboran prendas, y más recientemente, trabajan de forma remunerada. Hoy en día y en todo el mundo es común que las mujeres tengan dos trabajos, el doméstico no remunerado que generalmente no es reconocido socialmente como tal, y el concebido como "verdadero" trabajo remunerado, que a menudo realiza fuera del hogar.

Durante el siglo 20, se evidenció, a nivel mundial, la doble jornada que las mujeres realizan. Hoy en día, el número de mujeres que trabajan por un salario fuera de sus casas es más alto que nunca. A nivel mundial, la fuerza laboral se compone de mujeres cuyos hijos/as están más pequeños que en décadas anteriores.

Para cumplir con sus dos roles con relativa facilidad, las mujeres necesitan y tienen derecho a la protección de la maternidad.

## ¿QUÉ INSTRUMENTOS FAVORECEN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD?

En una sociedad que se basa en los derechos, la aplicación de medidas de protección de la maternidad es responsabilidad del Estado. En otras palabras, la colectividad asegura que las medidas de protección de la maternidad se asuman y **promulgan**, y que las mujeres se benefician debidamente de ellas. Las medidas legislativas son los más utilizadas comúnmente.

Desde 1880, la gran mayoría de los Estados del mundo han optado por proteger la maternidad, y hoy en día prácticamente todos los países del mundo han promulgado leyes para proteger al menos algunas categorías de sus trabajadoras. Sólo unos pocos países dejan la protección de la maternidad en manos individuales. Por lo tanto, la **legislación nacional** es el primer medio básico de protección de las trabajadoras y sus familias. Por esta razón, es necesario que conozcamos nuestras leyes y participemos en su fortalecimiento.

Al mismo tiempo, varios instrumentos internacionales reconocen la necesidad de ayudar a las madres y padres de familia con su maternidad y crianza de sus hijos/as. Estos instrumentos a menudo son los modelos para la mejora de las leyes nacionales. En 1919, la OIT adoptó su primera Convención sobre Protección de la Maternidad (C3, 1919) y desde entonces ha adoptado dos más sobre el mismo tema (C103, 1952; C183, 2000): cada una otorga más derechos que las anteriores convenciones. Los países que han ratificado la Convención de la OIT tienen la obligación de adaptar y aplicar su legislación nacional para cumplir con las normas de la OIT.

Entre los instrumentos de derechos humanos, la CEDAW en 1979, adoptó una serie de medidas con el propósito de proteger a las mujeres trabajadoras (específicamente Art.11.1.f y 11.2.ad). Y en 1989, la CRC estipuló el derecho de los niños y niñas a alimentos nutritivos (Art.24.2.c), el derecho de las madres al cuidado pre y post natal-(Art.24.2.d), y el derecho de las madres y padres a recibir ayuda con sus responsabilidades y laborales familiares (Art.18.2). La mayoría de los países del mundo han ratificado estas Convenciones y están obligados a cumplir con ellos.

Otros documentos, que se centran más específicamente en la lactancia materna, también abogan por la protección de la maternidad en el trabajo. En 1990, la primera *Declaración de Innocenti* presentó - y, en 2005, la segunda *Declaración de Innocenti* confirmó - cuatro objetivos operacionales para promover, proteger y apoyar la lactancia materna. En ellos, se insta a los Estados a fomentar leyes innovadoras para la protección de la maternidad en el trabajo. En el año 2002, la *Estrategia Mundial para la Alimentación*

del *Lactante y del Niño Pequeño* de la OMS, recalcó en varios párrafos la importancia de una legislación estricta de protección de la maternidad para las mujeres que trabajan, que les permita combinar sus responsabilidades laborales y familiares. En cuanto a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, elaborados en el año 2000 y que deben alcanzarse para el año 2015, el Objetivo 1 (erradicar la pobreza extrema), el Objetivo 3 (promover la igualdad de género), el Objetivo 4 (reducir la mortalidad infantil) y el Objetivo 5 (mejorar la salud materna), todos ellos se refieren a la protección de la maternidad.

## LOS ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEFINEN LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD – ¿CUÁL ES LA POSICIÓN DE IBFAN?

¿Qué medidas adoptan estos documentos que se consideran como innovadores y progresistas? ¿Qué disposiciones deben contener y poner en práctica las legislaciones y regulaciones nacionales, los convenios colectivos y las políticas laborales? ¿Cuáles elementos específicos de protección de la maternidad defiende IBFAN?

La lista es larga. Apoyamos la legislación y otras medidas que incluyen **todos estos aspectos a continuación:**

- **La Protección de la maternidad debe comprender a todas las trabajadoras, ya sea en del sector formal o informal de la economía.** Sin embargo, en el mundo, la mayoría de las trabajadoras no están incluidas en la legislación de protección de la maternidad, posiblemente debido a su categoría de trabajo (doméstico, agricultura), o bien debido a que no están oficialmente declaradas y se conciben como trabajadores informales, o porque trabajan tiempo parcial, o porque son independientes, o bien porque no han trabajado el tiempo suficiente para el/la mismo/a empleador/a ... Se debe actuar en todos los casos para extender la protección a cada vez más categorías de trabajadores/as, especialmente a las más vulnerables de todas, aquellas de la economía informal, en el servicio doméstico y la agricultura. El Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos extiende los derechos laborales básicos a las trabajadoras domésticas, que a menudo son excluidas de las leyes laborales nacionales. (C183: todas las trabajadoras, por contrato, incluso en las formas atípicas de trabajo – C 189 particularmente las trabajadoras domésticas).
- **La Licencia de maternidad (y por adopción) debería ser de al menos 24 semanas, y al menos con un período de descanso obligatorio de 6 semanas después del nacimiento.** Si es posible, también debería contar con 4 semanas de licencia obligatoria antes del nacimiento. El período restante de la licencia se debe tomar según la conveniencia o elección de la madre. Esta licencia de al menos 6 meses, permitiría a las madres seguir las recomendaciones sobre la lactancia materna exclusiva de la AMS. (C183: 14 semanas, 6 semanas obligatorias después del parto - R191: 18 semanas).
- **Se debe dar un permiso de paternidad remunerado de por lo menos 5 días a los padres en el momento del nacimiento** (no incluido en C183).
- Tanto la madre como el padre *deben tener derecho a un período de licencia parental remunerada de varios meses*, con el fin de fomentar la participación de los padres en la vida familiar, en el cuidado y responsabilidades familiares (no comprendidos en C183, pero en R191 y está destinado tanto a madres como a padres después de la licencia por maternidad).
- **Durante el permiso de maternidad se debe pagar el 100% del salario de la trabajadora durante todo el período de la licencia.** El Estado debe pagar una parte (seguridad social, seguro social) y no sólo el empleador, para evitar la discriminación contra las trabajadoras en edad reproductiva (C183: al menos el 66%, pagado por la seguridad social o seguros - R191: 100%).
- **Los gastos médicos relacionados con la maternidad deben ser cubiertos por el seguro nacional:** las consultas pre y postnatales, la asistencia profesional / hospitalización por el parto, consultoría en lactancia materna, medicamentos, transporte (C183: prenatal, parto, puerperio y hospitalización cubierta por el seguro social o fondos públicos - R191: atención profesional en todos los casos, la atención dental, medicamentos).
- **Todo el trabajo potencialmente peligroso para la salud de la madre, el feto o el/la bebé debe estar**

**prohibido para las mujeres embarazadas y lactantes.** Pero además, debe prohibirse *todo el trabajo potencialmente peligroso para los trabajadores y trabajadoras en edad reproductiva.* Los/as trabajadores/as deben ser transferidos/as a otro puesto en caso de peligro, o dejar de trabajar de forma temporal (con pago) si esto no es factible (C183: puestos peligrosos o insalubres - R191: evaluación del riesgo, alternativas de riesgos, peligros que deben evitarse).

• **Al término de su permiso, la trabajadora debe tener garantía de que va a volver al mismo puesto o a un puesto equivalente, sin pérdida de salario o de otros beneficios.** *No debe ser despedida durante su embarazo, su licencia de maternidad ni durante un período determinado después del final de su permiso (al menos mientras ella todavía esté amamantando). En caso de despido, el/la empleador/a debe aportar las pruebas necesarias.* (C183: derecho a regresar al trabajo, no despido durante el embarazo, la licencia o después de esta; aportación de pruebas por parte del/la empleador/a - R191: volver al mismo puesto de trabajo sin pérdida de antigüedad).

• **Toda trabajadora en edad de reproducción no puede ser discriminada porque esté o puede estar embarazada o amamantando. Un/a empleador/a no puede solicitar una prueba de embarazo o prueba de esterilidad,** ya sea antes o durante la contratación, excepto en casos muy concretos (C183: no prueba de embarazo o certificado de prueba de este tipo).

• **Las trabajadoras lactantes tienen el derecho a descansos diarios pagados para la lactancia materna de al menos 2x30 minutos por día durante todo el período de la lactancia materna** (C183: Uno o varios descansos pagados por día o la reducción del tiempo de trabajo - R191: número y frecuencia de los descansos varían según la necesidad, la reducción de horas de trabajo). Se debe habilitar *salas de lactancia* en el lugar de trabajo o la guardería de la empresa (no incluidos en el C183 - R191: Salas de lactancia en condiciones higiénicas adecuadas).

• **El Estado debe garantizar que los/as empleadores/as, en consulta con sus trabajadoras, desarrollen políticas amigables con la familia, bebés y niños y niñas que permitan a los/as trabajadores/as, tanto hombres como mujeres, equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares:** políticas escritas, intercambio de información y horarios flexibles, teletrabajo, guarderías en casa, trabajo compartido, la programación de reuniones durante el día, descansos para lactar, etc. (No en C183 ni en C156 o R191, trabajadores/as con responsabilidades familiares, 1981).

Estos elementos forman parte de un todo y lo ideal es que se examinen conjuntamente, no por separado.

Lamentablemente, la legislación de protección de la maternidad en general es muy diferente, no solo de un país a otro, sino también en general. La legislación es insuficiente en casi todo el mundo. En algunos países el alcance es pobre, y muchos grupos de trabajadoras están excluidos; en muchos otros, la licencia de maternidad es demasiado corta o no remunerada o no comprende todo el periodo de licencia; en otros casos, los descansos para lactar no existen...

En las campañas electorales y en la lucha en pro de la protección de la maternidad como un derecho de las trabajadoras, los diversos objetivos específicos deben darse en un orden de prioridades, en función de la urgencia nacional o local o la facilidad para ser cumplidos. La evaluación - incluyendo política y económica - de la situación nacional y local permitirá a IBFAN y a sus aliados decidir la mejor forma de luchar por mejoras: fortaleciendo, por ejemplo, una ley nacional, o presionando por la ratificación del C183, o uniendo fuerzas con los sindicatos locales y otras organizaciones u obteniendo salas de lactancia materna en un lugar de trabajo dado...

Mediante el apoyo a las mujeres que trabajan en sus países, y prestándoles apoyo durante su maternidad, IBFAN ayuda a las mujeres a cumplir sus roles reproductivos y productivos y a disfrutar de los derechos que les corresponden y que son esenciales para su bienestar y el de sus familias.

Diciembre 2012.