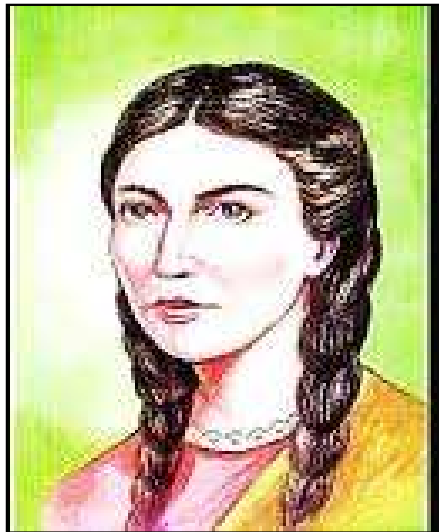


Lactarios Institucionales como parte de los derechos Laborales

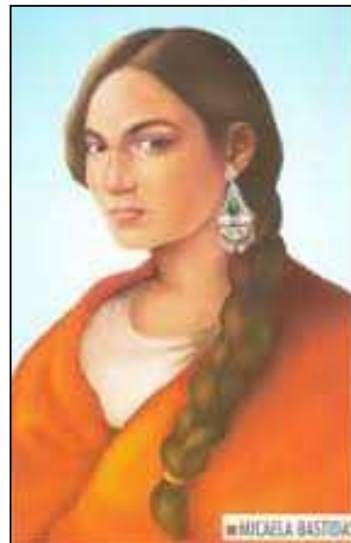
Rocío Sack Ramos
Medico Institucional
Magister en Gerencia en Servicios de Salud
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Setiembre
2016

Inserción de la mujer en el mundo Político- Laboral



Ana de Tarma
1742



Micaela Bastidas
1780



Brígida Silva de
Ochoa

Inserción de la mujer en el mundo Político- Laboral

A partir de 1870

Clorinda Matto
de Turner



Mercedes Cabello
Carbonera

Inserción de la mujer en el mundo Político- Laboral



Nueva Zelanda



1893

Australia



1901



Inserción de la mujer en el mundo Político– Laboral



María Jesús Alvarado 1911–
2011

En Europa estalla la Primera Guerra Mundial (1914–1919). Para El historiador Julio Retamal el conflicto es el hito mas importante en el movimiento de la liberación femenina



Propuso la igualdad de derechos civiles y políticos a la mujer peruana, acceso a una mejor educación, a los empleos públicos, y a las profesiones liberales para que puedan subsistir por sus propios medios.

En 1924 Zoila Aurora Cáceres, escritora feminista fundó la asociación Feminismo Peruano. Luchaba por el sufragio femenino y la promoción de la organización sindical femenina

Inserción de la mujer en el mundo Político- Laboral

En el contexto de la elaboración de la Constitución de 1933, Se logra “el voto progresivo”, que permitía que las mujeres alfabetas votaran en elecciones municipales, hasta que se educaran electoralmente "para participar en las presidenciales.

En el ámbito internacional, la aprobación de la "Convención de los Derechos Civiles y Políticos de las Mujeres" en 1952, así como el reconocimiento del derecho pleno de las mujeres de su ciudadanía y de sufragar, propicia que el 5 de setiembre de 1955 mediante la Ley 12391, y el Gobierno de Manuel A. Odría, conceda el derecho al sufragio a las mujeres mayores de 21 años, que supieran leer y escribir, y a las casadas mayores de 18 años con el mismo requisito, reconociendo de esta forma su calidad de ciudadanas.

Inserción de la mujer en el mundo Político- Laboral

Las Constituciones de 1979 y 1993, que reconocían la igualdad entre hombres y mujeres, además de la ratificación de diversos tratados sobre este tema, obligaron al Estado a revisar su legislación.

Es así que mediante la Ley N° 26513 (28.07.95) se derogaron las Leyes N° 2851 (23.11.18) Ley del trabajo del niño y mujeres que trabajan por cuenta propia y la 4239 (26.03.21) estableciéndose a partir de ese momento un único régimen laboral tanto para varones como para mujeres, con algunas excepciones vinculadas básicamente a la función social y biológica de la maternidad.

¿Porque la creación de normas especiales para las mujeres trabajadoras?

La Constitución Política Actual del Perú

Artículo 2 .-A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Artículo 7°.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Artículo 26° inciso 1, que recoge el principio de igualdad de oportunidades.

¿Porque la creación de normas especiales para las mujeres trabajadoras?

Artículo 2 .-A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Concepto de Igualdad .
Trato por igual a todos y todas (hombres = mujeres)



La igualdad supone un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es.

El hecho que exista entre el hombre y la mujer marcadas diferencias, referidas básicamente a la función biológica, esta última: la de ser madre sería uno de los fundamentos que justifiquen la creación de normas especiales destinadas a las mujeres en el ámbito laboral.

¿Porque la creación de normas especiales para las mujeres trabajadoras?

Artículo 7°.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad.

En cumplimiento de estos artículos el Estado requiere una regulación tendiente a proteger la salud (salud física y emocional) de la madre gestante, así como el desarrollo normal del embrión, el feto y recién nacido, y ante posibles riesgos que puedan presentarse en el trabajo.

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho

Un fundamento mas .- La maternidad puede significar una limitación para que las mujeres ejerzan efectivamente el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, de manera directa en la fase de permanencia en el empleo e indirecta en el acceso al mercado laboral y de ahí la obligación del Estado de tomar acciones tendientes a evitar que se vean perjudicadas en su desarrollo ocupacional a causa de la maternidad.

¿Porque la creación de normas especiales para las mujeres trabajadoras?

Articulo 26.- Recoge el principio de igualdad de oportunidades.

Esta nueva visión de la problemática de la mujer trabajadora implicaba la elaboración de una legislación que promueva el acceso de la mujer al mercado laboral en las mismas condiciones de justicia e igualdad que los trabajadores varones, pero sin desconocer aquellos supuestos en los que sí se requiera de normas especiales a favor de las mujeres, vinculadas básicamente a la función social y biológica de la maternidad

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

1. Protección contra el despido nulo.

Regulado en el TEXTO UNICO ORDENADO del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral en el inciso e del artículo 29 (12.11.91).– Es una de las normas mas antiguas en favor de la maternidad; define como supuesto de nulidad de despido cuando se tenía como motivo el embarazo de una trabajadora. En su versión primigenia se consideraba como nulo el despido producido dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

Luego de ser duramente criticada –por lo corto del periodo de protección de la mujer se modifica mediante la Ley N° 27185 (19.10.99). Será considerado despido nulo cuando éste se produzca en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

Por ultimo en nov del 2015 mediante ley 30367 el inciso e del articulo 29 es nuevamente modificado, indica: Será considerado despido nulo el que tenga por motivo el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o lactancia y se presumen que el despido es por estos motivos cuando el empleador no acredita en estos casos, la existencia de una causa justa de despido.

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

2.- Descanso pre y post natal.

Es uno de los primeros derechos concedidos a favor de una madre en actividad laboral. La norma que la sustenta es la Ley N° 26644, publicada el 19 de junio de 1996, la cual faculta a una trabajadora gestante a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. La norma permite, además, diferir el goce del descanso pre natal total o parcialmente, y acumularlo con el post natal a decisión de la madre.

Existieron tres modificaciones relevantes de este dispositivo:

- La primera se produjo el 23 de Diciembre del 2001 cuando la Ley 27606 incorporó al Artículo 1° de la Ley 26644 un segundo párrafo estableciendo que el descanso postnatal se amplía en 30 días naturales en los casos de nacimiento múltiple.
- La segunda modificatoria el 07 de Febrero del 2013 con la ley 29992 que modifica dicho segundo párrafo extendiendo el descanso postnatal en 30 días naturales también para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- Una tercera modificatoria con la ley 30367 en la cual se modifica nuevamente el artículo 1°, precisándose derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable.

Asimismo, tenemos el reglamento de la norma (aprobado por D.S. N° 005-2011-TR) de aplicación en los sectores público y privado.

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

3. Subsidios por maternidad y lactancia.

La Ley N° 26790, Ley de modernización de seguridad social en salud publicada el 14 de mayo 1997, y su posterior modificación dispuesta por la Ley N° 28791 establecen los derechos de subsidios.

El subsidio por maternidad, es el monto en dinero al que tienen derecho las aseguradas regulares en actividad y de regímenes especiales y agrarias, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorgará por un periodo de 90 días, pudiendo distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.

El subsidio por lactancia, según el D.S. N° 020–2006–TR se otorga en dinero, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, de acuerdo a las normas que fija Essalud. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo.

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

4. Protección a la mujer gestante en situaciones de riesgo.

El 31 de Julio del año 2003 se publica la ley N° 28048. Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Esta previsión requiere que se acredite el estado de gestación, mediante certificado del médico tratante, fue reglamentada por el D.S. N° 009-2004-TR .

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

Es deber del Empleador identificar, evaluar, prevenir y comunicar sobre riesgo laborales a sus trabajadores/as y derechos de lo trabajadores/as a estar informados de estos riesgos y tiene como marco legal:

- La Constitución Política 1993.
- Tratados Internacionales ratificados por el Perú como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad e Higiene Ocupacional.
- Convención sobre la Eliminación de todas formas Discriminación contra la mujer.
- Como miembro de la Comunidad Andina de Naciones cuenta con el instrumento de seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se establece la obligación de los Estados miembros de implantar políticas de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento.

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

5. Permiso por lactancia materna.

Publicado el 22 de diciembre 1999 y regulado actualmente por la Ley N° 27240. Esta norma le concede a la madre trabajadora, al término del período post natal, el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla el año de edad. Un dato importante: este permiso por lactancia materna se considera como efectivamente laborado para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

6. Implementación de lactarios.

La Ley N° 29896 publicada el 22 de junio de 2012 estableció la obligación de implementar lactarios en instituciones de los sectores público y privado en las que laboren 20 o más mujeres en edad fértil. Teniendo como marco normativo:

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

1. Decreto Supremo N° 001–2016–MIMP, dispone la implementación de lactarios en centros de trabajo del sector público y privado donde labor en veinte o más mujeres en edad fértil.
2. Reglamento de Alimentación Infantil (Decreto Supremo N° 009–2006–SA).
3. Declaración de Innocenti– Realizada el 1 de Agosto de 1990, Florencia, Italia. adoptada por todos los participantes en la reunión de la OMS/UNICEF sobre «Lactancia materna».
4. Resolución Ministerial N°0103–93–SA–DM, en la cual declaran la 1ra semana de agosto de cada año como la "Semana de la Lactancia Materna en el Perú"

Normas Legales– Laborales en favor de la Mujer trabajadora

5. Código Internacional para la comercialización de Sucedáneo de la Leche Materna .
6. Convenio N°183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad.
7. Resolución Ministerial N° 240–2000–SA–DM, Modificar el numeral 1 de la Resolución Ministerial N° 0103–93–SA/DM, en la forma siguiente: "Declarar la cuarta semana de Agosto de cada año, como Semana de la Lactancia Materna en el Perú".

SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El INEI informó que al año 2011 habían en Perú **7 millones 61 mil 177** mujeres que trabajan, representando el **44,3%** del total de la PEA, indicó además, que anualmente ingresan al mercado laboral **187 mil 200 mujeres**

Según la ENAHO, al año 2015 existen en el Perú **7 millones 543 mil mujeres** trabajando o buscando trabajo, representando el **44,2%** del total de la PEA.¹

Fuente: MIMP

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



- Promueve la implementación de políticas, programas, proyectos, acciones y servicios públicos y privados que permitan proteger a las familias como los primeros espacios de protección y desarrollo de las personas, fomentando relaciones saludables, democráticas y equitativas, contribuyendo a que todos sus integrantes puedan ejercer sus derechos y cumplir adecuada y plenamente sus responsabilidades familiares.

LACTANCIA MATERNA: UN DERECHO DE LAS MUJERES

.Toda mujer tiene el *derecho a la libre elección de la maternidad*; por lo tanto, de decidir el número de hijos/as y el espaciamiento entre los nacimientos, debiendo garantizarse una maternidad sin riesgos.

.Toda mujer que ha decidido ser madre tiene el *derecho a no ser discriminada* en el ámbito familiar, comunal, laboral y público.

.Toda mujer tiene el *derecho humano a ejercer la lactancia materna* en condiciones de calidad, tanto en el establecimiento de la salud como en los centros laborales.

.Toda mujer tiene *derecho a recibir información y acceder a servicios* que orienten sobre el ejercicio de la lactancia materna, mediante sistemas de salud adecuados, el apoyo de la familia, centros de trabajo que respetan los derechos laborales y políticas que regulan la información vertida por la industrias de fórmulas infantiles

LACTANCIA MATERNA: UN DERECHO DE LAS MUJERES



El MTPE a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales tiene como objetivo principal difundir los derechos de la mujer. Se vienen realizando mensualmente visitas a las Regiones, incluyéndose como tema de fondo los « *derechos de la mujer en el ámbito laboral*» inmerso se encuentra derecho a la hora de lactancia y a contar con un lactario institucional según lo precisa la normas.



Llamar a las mujeres el sexo débil es una calumnia; es la injusticia del hombre hacia la mujer". Mahatma Gandhi.