



**XII Máster Universitario en Protección Internacional de Los Derechos
Humanos**

(Universidad de Alcalá)

Trabajo Fin de Máster

**BARRERAS QUE AFRONTA LA MUJER MADRE
TRABAJADORA EN EL PERÚ: La Compatibilidad de la Vida
Laboral y Familiar como Derecho de la Mujer y de la Infancia.**

Lucy Quispecahuana Maldonado

2017

**BARRERAS QUE AFRONTA LA MUJER MADRE
TRABAJADORA EN EL PERÚ: LA COMPATIBILIDAD DE LA
VIDA LABORAL Y FAMILIAR COMO DERECHO DE LA MUJER
Y LA INFANCIA**

Alumna: Lucy Quispecahuana Maldonado

Tutora: M^a Olga Sánchez Martínez
Profesora Titular de Filosofía del Derecho de la Universidad de Cantabria.

**XII Máster Universitario Internacional de los Derechos Humanos
(Universidad de Alcalá)**

INDICE DE MATERIAS

INTRODUCCIÓN	1
I. SITUACIÓN LABORAL DE LA MADRE TRABAJADORA	
1. Una aproximación.....	7
2. Situación Laboral de la Madre Trabajadora en el Perú.....	8
3. Estándares laborales de la madre trabajadora a nivel mundial.....	15
II. LA NIÑEZ Y LA SALUD	
1. Situación de la Niñez en el Perú.....	19
2. Protección Internacional de la niñez.....	22
a) La importancia de la primera infancia.....	26
3. Salud Materna en el Perú y su Importancia.....	29
4. Protección Internacional de la Salud Materna.....	33
III. BARRERAS QUE AFRONTA LA MUJER MADRE TRABAJADORA	
1. Barreras formales que afronta la madre trabajadora.....	37
a) La educación como barrera.....	37
b) El acceso a la salud como barrera.....	40
c) Capacidad económica como barrera.....	43
d) Las políticas públicas como barrera.....	44
2. Barreras sociales que afronta la madre trabajadora	49
a) La discriminación como barrera.....	49
b) El conflicto de roles como barrera.....	52
c) Los prejuicios como barrera.....	54
3. Accesibilidad, Adaptabilidad e igualdad en el trabajo.....	54
V CONCLUSIONES	61
VI BIBLIOGRAFIA	65

INDICE DE ABREVIATURA

ONU	Organización de Naciones Unidas
AGNU	Asamblea General de las Naciones Unidad
OIT	Organización Internacional de Trabajo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
FAO	Organización de Naciones Unidad para la Alimentación y la Agricultura
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidades para la Infancia
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
PLANIG	Plan Nacional de Igualdad de Género
PNDH	Plan Nacional de Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud del Perú
PNP	Policía Nacional del Perú
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
OMS	Organización Mundial de la Salud
FIDEG	Fundación Internacional para el Desarrollo Económico
CEDAW	Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de la mujer madre trabajadora, resulta un tema apasionante, reflexivo, pero también indiferente para muchas personas. Poner en consideración su rol en el trabajo, nos remonta a renombrar la historia y aporte a la sociedad desde su trabajo, también a recordar sus acciones reivindicativas como aquel 08 de marzo de 1908, donde las trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York se concentraron para exigir mejoras en su situación laboral. Reclamaron que su jornada laboral de 12 horas sea reducida a 10 horas, un salario justo y un tiempo para dar pecho a sus hijos. Durante la protesta se produjo un incendio en el interior de la fábrica, muriendo calcinadas 129 trabajadoras.

Desde entonces, el 08 de marzo constituye una fecha que recuerda principalmente a las mujeres la lucha que iniciaron otras generaciones por la reivindicación de sus derechos. En 1975 la Organización de Naciones Unidas - ONU declaró el 08 de marzo como Día Internacional de la Mujer.

Las luchas de las madres trabajadoras por mejores condiciones han tenido larga tradición de protestas y cambios significativos principalmente en el siglo XIX y el Siglo XX. En el Perú, recién el 07 de setiembre del 1955 se promulga la Ley N°12391 que concede el derecho al voto de la mujer peruana, situación que permitió que al año siguiente fueran electas nueve parlamentarias, iniciando la vida política de la mujer peruana.

Su lucha es constante, y de esa forma ha ido adquiriendo cada vez mayor importancia en el mundo, puesto que sus logros no solo están referidos a derechos civiles y políticos, sino su incorporación significativamente a la educación, y al trabajo, y la importancia de su rol tanto en la familia como en la sociedad, siendo su mayor lucha el despojo de los prejuicios de una cultura patriarcal generalizada, donde ahoga a la mujer en las múltiples tareas y roles estructuralmente asignados según cada cultura y tiempo, predominando aún para ella el cuidado del hogar.

La situación de la mujer trabajadora peruana no difiere de la situación de la gran mayoría de mujeres trabajadoras del mundo, sobre todo de países en vías de desarrollo, ligado a la pobreza, exclusión, dependencia, discriminación en clara desventaja con las

condiciones laborales de los hombres, además, de su responsabilidad familiar ineludible y en muchos casos indelegables. Sobre el tema de la situación laboral de la mujer madre trabajadora peruana hay poco, sobre todo la mayoría de las investigaciones son de naturaleza descriptiva sobre su participación en el sistema laboral, no obstante, los aspectos de las relaciones de género han sido poco abordados. Aún somos una sociedad con alto contenido machista, patriarcal, con poco interés sobre la problemática de las desigualdades.

A nivel mundial el mundo va transformándose, es notorio el incremento laboral por parte de la mujer madre y con ello la búsqueda de la igualdad, la Organización Internacional del Trabajo OIT, forma parte importante de estos avances, en normas internacionales del trabajo y derechos laborales buscando garantías de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres en este caso.

Esta organización internacional OIT, en su informe denominado “La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo”, señala que, de 185 países y territorios, 66 se han comprometido con al menos uno de los tres convenios sobre protección de la maternidad, adoptados en 1919, 1952 y 2000. Una de las conclusiones a las que arriba este informe es el de señalar que, en la práctica, la falta de protección sigue siendo uno de los mayores desafíos para la maternidad y la paternidad actualmente, evidenciando la necesidad de mejorar las políticas de intervención en su rol materno de la mujer madre trabajadora.

Es de recordar lo dispuesto por el artículo 2^a de la Declaración Universal de los derechos humanos, que señala “Toda persona tiene todos los derechos y libertades en esta Declaración; sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”. En consecuencia, los esfuerzos de todos los estados deben estar orientados a la búsqueda de la igualdad, dado que todas las personas contamos con todos los derechos de forma igual; sin embargo, es preciso todavía abordar temas principalmente

de grupos vulnerables, minorías o de necesidades especiales como las que las mujeres madres trabajadoras necesitan por parte de los estados para no tener que abandonar su trabajo o incluirse en ellos.

También es importante recordar la motivación del Principio de igualdad y no discriminación, puesto que está consagrado en muchas Constituciones y en la legislación laboral, ya sea de manera general, o aludiendo específicamente a la no discriminación por razones de sexo. De esas fórmulas amplias de igualdad formal se deriva el derecho a la no discriminación en el terreno laboral. En el caso de Perú la consagra en el numeral 2 del artículo 2, que recoge este derecho: “Nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

A pesar de estos avances, todavía existe algunas desigualdades en perjuicio de las mujeres madres trabajadoras a nivel de la normativa sobre condiciones de trabajo y persisten desigualdades importantes en el terreno de la realidad laboral, la cual es necesario abordar, por ejemplo como el acceso al empleo y el principio de la igualdad de remuneración, las diferentes modalidades de trabajo de la mujer madre trabajadora, las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad, la protección contra el despido entre otros, siendo importante estudiar la situación laboral de las mujeres madres trabajadoras en el Perú, haciendo una ligera comparación con los estándares laborales de la madre trabajadora a nivel mundial, situación que se desarrollará En la primera parte del presente trabajo.

Hablar de la mujer madre trabajadora, es también hablar de la niñez, y está ligada una con otra; sin embargo, muchas políticas públicas las enfocan de forma independiente, la misma que no permite garantizar ni a la mujer madre trabajadora sus derechos laborales, ni sus derechos reproductivos, así como a los niños y niñas la garantía de sus derechos durante su primera infancia por su importancia. Luego de la aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño, la situación de los niños y las niñas en todo el mundo ha mejorado, puesto que el reconocimiento de sus derechos a través de este instrumento ha permitido realizar modificatorias legislativas en diferentes países y se ha incrementado considerablemente la sensibilidad social a favor de las políticas de promoción de los Derechos de la Infancia.

La Convención, recoge cuatro principios fundamentales que son: la no discriminación; el interés superior del niño; el derecho a la vida, la supervivencia y de desarrollo, y la participación infantil en todos los asuntos que les conciernen. Su principal objetivo es proteger los derechos de todos los niños del mundo. Estos principios exigibles deben estar presentes en toda política local a favor de la niñez, de manera que el compromiso esté garantizado.

Los resultados de distintas investigaciones ponen al descubierto la importancia fundamental que reviste el desarrollo de la primera infancia con respecto a la formación de la inteligencia, la personalidad y el comportamiento social. En ese sentido, si los niños y niñas de corta edad no reciben en esos años formativos la atención y cuidado que necesitan, las consecuencias son acumulativas y prolongadas, las mismas que se reflejarán en su vida adulta.

Ello permite darle una mirada a los diferentes aspectos de su problemática, como la atención infantil, la política educativa, la conciliación de la vida familiar y laboral de la madre, las situaciones de riesgo y otros aspectos importantes que desarrollaremos en la segunda parte del presente trabajo, precisando la situación de la niñez en el Perú, la protección internacional de la niñez, su importancia, la Salud materna a nivel del Perú, así como la protección internacional de la salud materna, procesos que para efectos de este trabajo están estrechamente concatenados con la situación laboral de la mujer madre trabajadora.

Otro de los aspectos importantes a tratar en el presente trabajo, está referido con las barreras que afronta la mujer madre trabajadora para poder acceder a un puesto de trabajo y permanecer en él. Sin duda, estos últimos tiempos es notorio el incremento laboral por parte de las mujeres trabajadoras, pero aún son necesarias mejoras en el sistema laboral para garantizar sus derechos laborales y la compatibilidad con la importancia de los cuidados en la primera infancia de los niños y niñas.

El aspecto educativo resulta la mayor preocupación aún, sobre todo en países pobres y en vías de desarrollo, puesto que el acceso a este servicio será de vital importancia a lo largo de la vida de las niñas, permitiendo mejores condiciones de vida a futuro, autonomía económica y con ello las posibilidades de salir de la pobreza. Ligado a ello está pendiente también garantizar el acceso a los servicios de salud, de manera que los

índices de muertes maternas evitables disminuyan a nivel mundial, la discriminación y el prejuicio aún son temas que debatir, estando pendiente en la agenda local y regional.

La mujer madre trabajadora se enfrenta a sí misma, en este mundo competitivo donde opta en muchos casos por una vida académica y laboral antes de una vida familiar, o simplemente decide por la vida familiar o lucha constantemente por ambos espacios, ello en las mejores posibilidades; sin embargo el grueso del problema está en la mujer madre trabajadora que no cuenta con el apoyo de la pareja, excluida, sometida a trabajos eventuales, no formales, para asumir dicha responsabilidad, sin contar con las garantías mínimas que le permita desarrollarse competitivamente en su trabajo sin descuidar su espacio familiar.

En muchos países sus máximos avances están en reconocer el periodo de licencias por maternidad, en tiempos incluso muy cortos, pretendiendo que a menor tiempo la madre trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo, el enfoque allí es solo el aspecto laboral de la empresa, o la entidad, mostrando que cumple con los derechos de la madre trabajadora al otorgarle las licencias; pero el análisis queda allí, aún no hay una compatibilidad en el análisis con la salud materna de la madre trabajadora, con la importancia de la lactancia materna, con la flexibilidad de los horarios, de manera que la relación trabajo familia no signifique sacrificios que cada vez pocas mujeres están dispuestas asumirlos. Es preciso avanzar hasta que se genere conciencia y responsabilidad de asumir una maternidad responsable, estrechamente concatenada con los derechos laborales de la madre trabajadora.

Esta situación está cambiando paulatinamente, principalmente en países desarrollados, mucho de ello por la influencia internacional, logrando ofrecer múltiples alternativas para incentivar la conciliación entre trabajo y familia, favoreciendo así su ingreso al campo laboral. La base de este cambio de enfoque, por una parte, se encuentra la valorización de la maternidad, del aporte de la mujer dentro del mercado laboral y el aumento de la participación de los hombres en la crianza de los hijos e hijas.

Comparar la realidad local con la mundial nos abre las posibilidades de prever situaciones y mejorar las políticas de intervención, mientras en muchos países los índices de natalidad son superiores y la lucha es por una adecuada planificación familiar, en otros países las propuestas están en mejorar las políticas para incentivar la

maternidad en países con mayor índice de población adulta. Las realidades son muy diferentes territorialmente, pero la necesidad viene siendo una, mejorar las condiciones de la madre trabajadora. Esta problemática la planteamos en la tercera parte del presente trabajo al abordar las barreras formales que afronta la mujer madre trabajadora, tales como: la educación, la salud, la capacidad económica, las políticas públicas sin enfoque de género, la lactancia materna; las barreras sociales como: la discriminación, el conflicto de roles y los prejuicios.

Finalmente señalar que con el presente estudio pretendemos incidir en el abordaje de las situaciones de desigualdad que afecta la vida de las mujeres trabajadoras en los diferentes espacios públicos y privados.

II. SITUACIÓN LABORAL DE LA MADRE TRABAJADORA

1. Una Aproximación:

La historia de la humanidad nos demuestra la lucha incansable de la mujer por acceder a mejores condiciones de vida, puesto que las sociedades estructuralmente patriarcales limitaron siempre su participación en igual de condiciones que del hombre, y consecuentemente el acceso a un trabajo digno, es parte de su lucha constante.

Muchos autores y sobre todo autoras como la argentina, Ester Kandel a nivel de latino américa estudiaron las divisiones del trabajo de los hombres y mujeres a lo largo de la historia, su evidente participación desde los orígenes de la humanidad en la producción cultural y material, la división sexual del trabajo ha especializado las labores que realizan hombres y mujeres en espacios distintos y mutuamente excluyentes: las mujeres en el ámbito privado o doméstico, y los hombres en el espacio público¹.

Por su parte la Mexicana Marcela Lagarde, nos explica que las condiciones de trabajo siempre fueron en desventaja para las mujeres: la distribución de los bienes en el mundo sigue pautas de género. La mayor parte de los bienes y los recursos están monopolizados por el género masculino: la tierra, la producción, las riquezas, el dinero, las instituciones y hasta la cultura, son accesibles para los hombres porque ellos las generan o por que las expropián a las mujeres cuando ellas son sus productoras o creadoras (...). El control de los recursos y su uso está en manos de los hombres. La llamada política, es decir, el conjunto de actividades, relaciones, acciones y espacios a través de los cuales se decide sobre el sentido de la vida personal y colectiva, está en manos de los hombres. La reproducción privada doméstica es asignada a las mujeres con actividad prioritaria e ineludible en la vida y las mujeres son recluidas en el ámbito privado a recrear la vida cotidiana, subordinadas y bajo control masculino e institucional².

¹E. KANDEL, *“La división sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema”*. Buenos Aires: Dunken, 2006, p. 13-14.

² M. LAGARDE, *“Identidad de Género y Derechos Humanos - La Construcción de las Humanas”*. En: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Estudios Básicos de Derechos humanos IV. San José: IIDH, 2007.

Hoy en día podemos hablar de muchos avances con relación a la participación de la mujer en la vida política, económica, social, cultural, lo privado cada vez se hace más público, pero aún constituye un reto, aún no hay condiciones equitativas entre hombres y mujeres, y en muchos casos aún supone una renuncia a algo, por lo general o el trabajo o la familia.

2. Situación de la Madre Trabajadora en el Perú.

La sociedad peruana, también resulta una sociedad estructuralmente patriarcal y lo demuestra a través de su historia, la participación de la mujer en el ámbito público denoto mucha lucha, nuestra historia no tiene un rostro de mujer, pese a contar con heroínas mujeres como Micaela Bastidas que acompañó y en algunos casos lideró la rebelión en los años 1744.

El acceso a la educación fue un privilegio de pocas, escritoras como Flora Tristán, describe la situación de la mujer peruana en su obra “Peregrinación de una paria” en 1832, mostrando la realidad de las mujeres peruanas de entonces, situación que incluso no fue de agrado para las mujeres de la época, al señalar por ejemplo su conformidad con los roles asignados.

En el Perú, recién el 07 de setiembre del 1955 se promulga la Ley N°12391 que concede el derecho al voto de la mujer peruana, situación que permitió que al año siguiente fueran electas nueve parlamentarias, iniciando la vida política de la mujer peruana.

Posterior a ello, es una constante la lucha por la igualdad, con avances normativos, con organizaciones internacionales vigilantes del que el Perú forma parte, pero con aun tareas pendientes por realizar.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), presentó el documento informativo “Panorama social de América Latina 2016”, en el cual da a conocer que aún existe brechas de desigualdad social en América Latina, la misma que se considera como un desafío fundamental y a la vez un obstáculo para el desarrollo sostenible. Este documento aborda ejes de desigualdad social, desigualdades de ingresos y de propiedad, desigualdad a lo largo de la vida, en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y la situación de afrodescendientes como una de las manifestaciones étnico-raciales, también

analiza las tendencias recientes en cuanto a los recursos públicos disponibles para financiar políticas sociales capaces de hacer frente a la pobreza y la desigualdad, proponiendo un desarrollo social inclusivo.

El documento señala que entre el 2008 y 2015 la desigualdad en los ingresos disminuyó en promedio regional de un 0.5 a un 0.469 (índice Gini), aunque enlenteciéndose la mejoría entre el 2012 y 2015. En el año 2008, por cada moneda que conseguía un hogar del quinto más pobre, entraban casi 15 monedas en el quinto más rico de la sociedad. Los niveles actuales siguen siendo muy elevados, aunque la desproporción se redujo a tan solo 12 veces. En Venezuela, Uruguay y Argentina la desproporción se redujo tan solo 12 veces, en ese orden presentan los menores índices de desigualdad alrededor de 0.4. Guatemala, Colombia y Brasil van a la cabeza de la desigualdad superior al 0.5.

Señala también que, a inicios del milenio, había en la región 225 millones de pobres (44%) con casi 100 millones de indigentes (19.3%). Esta cifra cayó a 29% y 12 % respectivamente, lo que implica que al menos 50 millones de personas salieron de la pobreza y 25 millones de la indigencia. Sin embargo, desde 2012 se observa el estancamiento de esta mejoría, incluso comenzando a subir tanto el número de gente pobre como el de indigentes hacia finales de ciclo³.

Sumado al estudio realizado por esta comisión - CEPAL, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, con siglas en inglés FAO, la Organización de las Naciones Unidas ONU y la Organización Internacional del Trabajo OIT, concluyen en sus diferentes informes relacionados con las condiciones del desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral; que, a pesar de los avances de las mujeres en diversas esferas, persiste un déficit de trabajo decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como de la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres dedican al cuidado de la familia. Aunque las mujeres representan el 51,2 % de la población total y el 52,1% de la población en edad de

³ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) “Panorama Social de América Latina”, 2015, (LC/G.2691-p), Santiago, 2016, p.26-28.

trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y sub representadas entre quienes tienen empleo (41,1%).

La desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de las familias es una de las principales explicaciones de esta brecha⁴

Las muestras reflejan como esta América Latina y con ello nos podemos hacer una idea de cómo está el Perú.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI), encargada de mostrar en cifras las condiciones en las que se encuentran la población peruana, en temas diversos, señala que al 2014 se vio un incremento en cifras de mujeres que acceden al mercado laboral en el Perú, por ejemplo, señala las mujeres trabajadoras aumentaron de 4 millones 996 mil en el 2001 a 6 millones 896 mil en ese año. Es decir, hay avances en cuanto a oportunidades. Sin embargo, la mujer aún sigue rezagada, pues solo el 22.3% tiene un empleo formal.

En la encuesta Nacional del Uso del tiempo del 2010, realizada por la misma institución el mismo año, reflejó que las mujeres dedican más del 50% de su tiempo a atender el trabajo de la casa, mientras que los hombres solo utilizan del 24%, además si se suma el trabajo remunerado y el no remunerado, la mujer tiene una carga adicional de 9 horas, que corresponde a las labores domésticas. No obstante, reciben por el mismo trabajo en las mismas condiciones, 30% menos de salario que los hombres⁵.

Otro de los resultados del trabajo realizado por el Instituto de estadística e Informática en el año 2014 es con relación a los indicadores de índice de Desigualdad de Género referido a participación política, empleo y educación, donde con relación a la tasa de participación en la fuerza de trabajo se observa que con

⁴ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), “Informe Regional - Trabajo Docente e Igualdad de Género - Políticas para Mejorar el Acceso y la Calidad del Empleo de las Mujeres en América Latina y el Caribe”. Santiago: CEPAL y otros, 003,p 32.

⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA (INEI), “Indicadores de Índice de Desigualdad de Género Referidos a Participación Política, empleo y educación según Departamento, 2014”, consulta: 13 de junio del 2017, Disponible en: <https://www.inei.gob.pe>.

relación a un 64.4 % de mujeres con un 82.7% de la participación de varones a nivel nacional.

CUADRO

1.1

PERÚ: Indicadores del Índice de Desigualdad de Género referidos a participación política, empleo y educación, según departamento, 2014

Departamento	Número de escaños en el Parlamento nacional: 2006-2016 a/		Población con al menos educación secundaria (% de 25 y más años de edad) b/		Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de 15 y más años de edad) b/	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	28	102	61.5	73.1	64.4	82.7
Amazonas	-	2	36.1	50.9	67.1	88.4
Áncash	1	4	52.3	65.4	69.6	84.3
Apurímac	-	2	36.5	57.8	78.9	88.2
Arequipa	1	5	68.5	81.3	63.9	80.9
Ayacucho	-	3	37.6	60.4	71.3	88.1
Cajamarca	1	5	31.4	46.3	67.5	86.7
Cusco	2	3	44.9	63.6	76.7	85.1
Huancavelica	-	2	25.6	48.9	82.6	87.4
Huánuco	1	2	38.6	51.9	69.9	87.8
Ica	2	2	75.2	82.9	62.3	82.9
Junín	1	4	56.7	71.4	67.8	84.7
La Libertad	-	7	58.8	65.8	61.7	81.9
Lambayeque	-	5	60.1	69.5	58.8	80.3

Lima 1/	13	35	78.5	88.1	60.6	78.6
Loreto	-	4	54.4	65.9	60.9	85.5
Madre de Dios	-	1	60.9	76.0	69.3	88.9
Moquegua	-	2	65.2	80.7	65.2	84.8
Pasco	-	2	47.5	68.0	62.6	86.2
Piura	2	5	51.5	60.9	57.9	86.5
Puno	1	4	40.6	69.7	80.9	86.4
San Martín	1	3	40.1	51.6	58.9	88.4
Tacna	1	1	68.3	79.4	66.6	78.0
Tumbes	1	1	63.2	72.9	60.0	87.1
Ucayali	-	2	55.5	69.1	69.3	90.7

1/ Incluye Provincia

Constitucional del Callao.

Fuentes: a/ Oficina Nacional de Procesos Electorales. b/ Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

El presente año el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, muestra los resultados de la encuesta a hogares 2016, donde refleja que el nivel educativo de las mujeres de 15 a 49 años de edad ha mejorado en el año 2016 respecto al año 2012. El 62,6% tiene educación secundaria completa o superior (27,4 y 35,2%, respectivamente). Esta condición en el área urbana fue 2,7 veces al porcentaje observado en el área rural (71,7 frente 27,0%). En el año 2012 el 54,8% de entrevistadas tenían educación secundaria completa o superior⁶.

Esto es importante de señalar, puesto que la puerta de acceso al medio laboral dependerá mucho del nivel educativo alcanzando las mujeres en el Perú. Con ello podemos señalar que aún existe una brecha laboral extensa entre hombres y mujeres que acceden a un puesto de trabajo, y por ello la necesidad de mejorar la política pública que busquen reducir estas brechas.

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), “Resultado de la Encuesta de Hogares-ENDES 2016”, consulta: 14 de junio del 2017, Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1433/index.html

El Perú promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres Ley N°28983, Ley que tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad⁷.

Esta Norma establece obligaciones del Estado, en sus tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), de adoptar medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y libertades. Así mismo propone un Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017 proponiendo políticas y estrategias que se deben adoptar para el cumplimiento de estos objetivos. Entre estas se encuentra la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, en virtud de la cual los intereses y necesidades particulares de hombres y mujeres deben ser considerados para el diseño e implementación de políticas públicas.

Gestionar los recursos humanos desde el principio de la igualdad de género, implica que las distintas funciones y procesos que conforman dicha gestión, y que por ende se presentan al interior de la organización (reclutamiento, inducción, retribución, compensación, capacitación, evaluación del desempeño, ascenso, conciliación de vida laboral y familiar, hostigamiento sexual, clima laboral, entre otros) sean diseñados y aplicados considerando que las desigualdades que existen entre hombres y mujeres tiene efectos sobre las personas y, pueden limitar sus posibilidades de desarrollo.

Le Ley data de marzo del 2007, pese al tiempo transcurrido, según el séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de esta norma, todavía hay limitaciones que no permiten en el estado y principalmente en los gobiernos regionales adopten medidas para que el acceso al empleo sea en igualdad de condiciones y quienes estén laborando estén amparadas por el estado; por ejemplo de los 25 Gobiernos Regionales del Perú, solo 7 cuentan con normativa para

⁷ LEY N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, publicado en el diario Oficial El Peruano el 12 de marzo de 2007.

transversalizar el enfoque de género, además de ellos la mayoría de las Oficinas de Recursos humanos de los Gobiernos Regionales consideran que la transversalización del enfoque de género se limita a respetar los permisos por lactancia, las licencias por maternidad, paternidad, así como la implementación de lactarios. Según el reporte la participación en cargos directivos es mínima, la capacitación al personal sobre temas relacionados a estos enfoques suelen ser fuera del horario de trabajo, restándole la debida importancias y además de ello, designan que sea un mujer la que participe en estos espacios, concluye también el reporte señalando que de los 25 Gobiernos Regionales 18 de ellos cuentan con normativa para abordar la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y ninguno de los 25 Gobiernos Regionales cuentan con guarderías, solo 5 de ellos implementaron lactarios, pese a que la norma lo exige⁸.

En documentos y cifras podemos señalar que la mujer en el Perú a través de los tiempos accede con mayor facilidad a contar con un puesto de trabajo, pero no basta ello, puesto que existe una variedad de regímenes laborales tanto en el sector privado como en el sector público, y muchos de ellos no garantizan una igualdad en trato, en sueldos y beneficios laborales, por ejemplo, en el sector público, son en promedio 15 modalidades de contratar a un personal y existen muchas diferencias entre ellas mismas, por ejemplo de sueldos, pese a que el principio de igualdad señala que por la misma labor mismo sueldo, se tiene diferencias entre fiscales titulares y suplentes, entre fuerzas armadas y policiales, diplomáticos, servidores públicos, y otros; de la misma manera así como existen un promedio de 24 regímenes laborales en el sector privado; por ejemplo, para agrarios, exportadores, practicantes, microempresas, y otros. Estas particularidades hacen que unos tengan ciertos beneficios mejores que otros, situación que también genera desigualdad.

El Estado Peruano cada vez elimina las forma de estabilidad Laboral en la Admiración Publica y limita muchos derechos laborales, por ejemplo una de las modalidades contractuales que está vigente es la denominada Contrato Administrativo de Servicios – CAS aprobado mediante Decreto Legislativo N°1057,

⁸ DEFENSORÍA DEL PUBELO, “Séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”, Lima 2014, p 179-182.

modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, que aun inicio solo reconocía 15 días de vacaciones por el periodo de trabajo de un año, situación que se superó y a la fecha el trabajo puede hacer unos de 30 días de vacaciones por el periodo de un año de trabajo.

A razón de la variedad de las modalidades de contratación y los diferentes regímenes laborales el Estado Peruano aprobó la Ley del servicio civil, Ley N°30057, que busca establecer un régimen Único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas. Entre los principios que contempla esta norma está la igualdad de oportunidades, pero a la fecha su implementación es progresiva y muy lenta.

3. Estándares laborales de la madre trabajadora a nivel mundial.

El panorama a nivel internacional es un poco más alentador, por los cambios sobre acceso laboral a los que las mujeres alcanzaron, sin embargo, las diferencias entre países con características de desarrollo y no desarrollo influyen el avance en este proceso.

La organización Internacional del trabajo OIT, presentó el informe "tendencias 2016", el documento examina datos de hasta 178 países y concluye que las desigualdades entre mujeres y hombres persisten en un gran número de sectores del mercado de trabajo mundial. El documento muestra que, a lo largo de las dos últimas décadas, los importantes progresos alcanzados por las mujeres en la educación no se ha traducido en mejoras comparables en su posición en el trabajo.

A nivel mundial, la disparidad de género en el empleo ha disminuido sólo de 0,6 puntos porcentuales desde 1995, con una relación empleo de población y empleo en el 2015 de 46% para las mujeres y casi 72 % para los hombres. En el mismo año 586 millones de mujeres eran trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras familiares no remuneradas. A escala mundial, la proporción de aquellos que trabajan en una empresa familiar ha disminuido.

Si bien 52,1 % de las mujeres y 51,2 % de los hombres en el mercado laboral son trabajadores asalariados, esto de por sí no garantiza una mejor calidad del empleo.

A nivel mundial, 38 % de las mujeres y 36 % de los hombres en empleos asalariados no contribuyen con la protección social, la proporción para las mujeres alcanza el 63,2 % en África Subsahariana y 74,2 % en Asia Meridional donde el trabajo informal es la forma de empleo dominante.

Este informe señala también que las mujeres siguen trabajando un número mayor de horas al día que los hombres, tanto en el trabajo remunerado con el no remunerado. En los países con altos y bajos ingresos las mujeres realizan, en promedio, al menos dos veces y medio más trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres. En las economías desarrolladas, las mujeres empleadas (bien sea por cuenta propia o en trabajos asalariados) trabajan 8 horas y 9 minutos en el trabajo remunerado y no remunerado, frente a 7 horas y 36 minutos de los hombres.

En las economías en desarrollo, las mujeres empleadas dedican 9 horas y 20 minutos al trabajo remunerado y no remunerado, mientras que los hombres dedican 8 horas y 7 minutos. El desequilibrio en la proporción del trabajo no remunerado limita la capacidad de las mujeres de incrementar sus horas de trabajo asalariado, formal y remunerado. Con resultados, en todo el mundo, las mujeres que representan menos de 40% del empleo total, constituyen 57% de los que trabajan menos horas y a tiempo parcial.

Además, en más de 100 países estudiados, más de una tercera parte de los hombres empleados (35,5 %) y más de la cuarta parte de las mujeres empleadas (25,7%) trabajan más de 48 horas semanales. Esto repercute también sobre la distribución desigual entre mujeres y hombres del trabajo doméstico no remunerado.

La desventaja acumulada que enfrentan las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto considerable en su futuro. En términos de pensiones, la cobertura (legal y efectiva) es inferior para las mujeres que para los hombres, produciendo una diferencia de género en la cobertura de la protección social. A nivel mundial, la proporción de mujeres que han superado la edad de jubilación y que recibe una pensión es, en promedio, 10.6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres.

A nivel mundial, las mujeres representan casi el 65 por ciento de las personas con derecho a pensión de vejez (60-65 o mayores según la legislación nacional en la

mayoría de los países) sin ninguna pensión regular. Esto significa que 200 millones de mujeres de edad avanzada viven sin ningún ingreso regular proveniente de una pensión de vejez o de supervivencia, frente a 1115 millones de hombres.

Además, durante las dos últimas décadas, se ha registrado una segregación adicional en la distribución de las mujeres y los hombres en las diversas profesiones y dentro en ellas a medida que los incrementos del trabajo tecnológico privilegian determinadas competencias, sobre todo en los países desarrollados emergentes. Entre 1995 y 2015, el empleo aumentó rápidamente en las economías emergentes. La variación absoluta en los niveles de empleo fue don veces más alta para los hombres que para las mujeres (382 millones frente a 191 millones respectivamente), sin importar el nivel de competencias requeridas, lo cual indica que el progreso para incorporar a las mujeres en más empleos de calidad está estancado.

En los países desarrollados, las mujeres dedican en promedio 4 horas y 20 minutos diarios al trabajo de cuidado no remunerado, comparado con 2 horas y 16 minutos de los hombres.

En términos de salario, los resultados del informe confirman anteriores estimaciones de la OIT: a nivel mundial las mujeres aun ganan en promedio 77 % de lo que ganan los hombres. Este informe señala que esta disparidad salarial no puede ser explicada solamente por las diferencias en la educación o la edad. Esta disparidad puede ser vinculada a la infravaloración del trabajo que las mujeres realizan y las competencias requeridas en los sectores o profesiones dominados por las mujeres, a la discriminación, y a la necesidad de las mujeres de interrumpir sus carreras profesionales o reducir sus horas de trabajo remunerado para atender responsabilidades familiares adicionales como el cuidado de los niños. Aunque se han registrado algunas pequeñas mejoras en la reducción de la brecha salarial de género, si la tendencia actual persiste, el informe confirma la previsión que serán necesarios otros 70 años para eliminar completamente las diferencias salariales por género.

A nivel mundial, menos de la mitad de las mujeres tienen empleos comparables con casi cuatro quintos de los hombres. El déficit entre la tasa de participación laboral de los hombres y las mujeres es de 25,5 por ciento, y la disparidad mundial de remuneración entre los géneros todavía es de 23 por ciento. La igualdad de género no

puede ser alcanzada cuando los prejuicios de género siguen profundamente arraigados en las instituciones económicas y sociales. Y, sobre todo, la justicia social no puede ser alcanzada sin igualdad de género⁹.

Como podemos observar hay avances a nivel mundial, pero las diferencias de acceso laboral entre mujeres y hombres aún persisten, y con ellas las diferencias salariales, las horas de trabajo, la posibilidad a una vejez digna también está en contra de la mujer al no contar con un trabajo estable y permanente que le permita una adecuada jubilación. Es de resaltar también que pese al importante avance en cuanto al acceso de la educación de las mujeres, que esta no se vea reflejado en al cifras de acceso laboral, tal vez esté concatenado con las opciones que pueda tener una mujer con estudios que decidió ser madre, o también que el sistema de acceso laboral aún este diseñado para contratar a hombres con mayor frecuencia, por razones diversas, desde objetivas a subjetivas, como el pensar que la mujer no puede desempeñarse en ciertos temas ligados a la fuerza y otros.

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT), “Las Mujeres en el Trabajo, tendencias 2016”- Resumen Ejecutivo, Ginebra, 2016, p 3-6.

III. LA NIÑEZ Y LA SALUD

1. Situación de la Niñez en el Perú

El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, organismo de la Organización de las Naciones Unidas, publicó el año 2014, el informe “El Estado Mundial de la Infancia 2014 en cifras - Revelando las disparidades para impulsar los derechos de la niñez”. En este informe se muestra diferentes escenarios de la niñez a nivel mundial y recalca la importancia de implementar políticas públicas a favor de la infancia.

Sobre el Perú, podemos señalar de un total de 30 millones de habitantes, los peruanos y peruanas menores de 18 años conforman el 37% de la población. Los niños y niñas menores de 5 años representan el 12%¹⁰.

Según el informe, durante los últimos años ha mejorado la situación de la niñez en el Perú. Los principales avances tienen que ver con la reducción de la mortalidad infantil, el incremento del control prenatal y el parto institucional, y con el aumento de la cobertura de la educación primaria. Por otro lado, hay problemas que persisten como la alta prevalencia de la desnutrición crónica infantil y la anemia; el limitado acceso a la educación inicial y secundaria, el bajo nivel de logros de aprendizaje, y la elevada incidencia de maltrato a niños, niñas y mujeres

¹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), “Resultado de la Encuesta de Hogares-ENDES 2016”, consulta: 14 de junio del 2017, Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/>

En el Perú hay una gran diversidad cultural, étnica, lingüística, socioeconómica y geográfica, por lo que los promedios nacionales tienden a esconder la real magnitud de los problemas en las distintas zonas del país. Algunos indicadores de referencia recogidos del informe:

- El 94% de las embarazadas tienen, por lo menos, cuatro controles prenatales.
- El 87 de los nacimientos son atendidos por personal especializado.
- En 1990 la esperanza de vida al nacer era de 53 años, en el 2012 se ha elevado a 75.
- El nacimiento del 96% de los niños menores de cinco años ha sido registrado.
- En 1990 de cada mil niños nacidos vivos 79 morían antes de cumplir los cinco años. Al 2012 se ha logrado reducir estas muertes a 18 por cada mil.
- El 71% de los niños menores de seis meses reciben lactancia materna exclusiva.
- El 97% de los niños y niñas en edad de asistir a escuela primaria se encuentran matriculados¹¹.

Estas cifras nos permiten señalar que aún la cobertura al 100% sobre acciones mínimas por parte del estado peruano para garantizar un adecuado proceso de embarazo, atención del parto, registro de identidad, lactancia materna, acceso a educación primaria, todos los puntos señalados que tiene que ver con la niñez, no lo venimos logrando aún.

Comparativamente con el pasar del tiempo, venimos avanzando, según el estudio realizado por la misma agencia UNICEF en convenio con el Instituto de Estadística e informática INEI presentado el año 2010. Por ejemplo, en el tema educación, la asistencia de niños de 3 a 5 años a una institución educativa de nivel inicial, a nivel nacional, en el 2009 fue de 66% y el 2012 es de 97%. Sobre la lactancia materna se registró un avance al 69% en el 2009 y en el 2012 es de 71%¹².

¹¹ FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIAS (UNICEF), “El Estado Mundial de la Infancia 2014 en Cifra. Todos los Niños y Niñas Cuentan. Revelando las Disparidades para Impulsar los Derechos de la Niñez”, enero del 2014, p 18-19. Consulta: 19 de junio del 2017. Disponible en: <https://www.unicef.org/sowc2014/numbers/>

¹²FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIAS (UNICEF), “El Estado de la Niñez en el Perú”, Lima febrero del 1011, p. 45-58, Consulta: 19 de junio del 1017.

El Instituto Nacional de Informática y estadística (INEI), reporta informes trimestrales, siendo el último el de enero, febrero y marzo del 2017 donde muestra indicadores con relación al estado de la niñez y adolescencia, notándose positivamente el avance y la disminución de brechas con relación a los temas señalados, pero claro está que no son los únicos temas que aborda la problemática de la niñez y no todo son avances. Por ejemplo, se tiene la Publicación realizado por UNICEF el año 2016 sobre el estado Mundial de la Infancia y toca un tema importante como la pobreza, situación que no solo afecta a la niñez, pero que, en este caso, muestra crueles panoramas para un niño o niña que nazca en un hogar pobre comparativamente con uno que nazca en un hogar medianamente pobre, no pobre o con mejores condiciones económicas.

Este documento que hacemos referencia se enfoca en tres tópicos fundamentales: Salud, educación y pobreza. En el Perú, pese a los avances el 21.8% de niños vive en condiciones de pobreza extrema, lo que “desempeña un papel fundamental a la hora de determinar cuáles son las oportunidades que un niño o niña puede hallar en la vida”.

Las diferencias entre zonas son claras. Mientras en las regiones de Arequipa, Ica, Madre de Dios o Moquegua menos del 10% vive en esas condiciones de pobreza, en regiones como Amazonas, Cajamarca y Huancavelica, la pobreza afecta a más del 45%.

Además de estos temas, la infancia en el Perú presenta otros retos como la violencia contra niños y niñas que se encuentra naturalizado en muchas familias como en muchos colegios.

Por otro lado, cerca del 77% de mujeres víctimas de violencia son niñas, también existe inequidad en los roles que desarrollan en aulas, y en la salud con el tema de embarazo adolescente entre otros. El informe llama la atención sobre las desigualdades en las poblaciones rurales y los menores pertenecientes a pueblos indígenas y originarios¹³.

Disponible en: https://www.unicef.org/peru/spanish/Estado_Ninez_en_Peru.pdf

¹³ Fondo para las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF), “El Estado de la Niñez en el Perú”, Lima febrero del 2017, p. 45-58 Consulta: 19 de junio del 2017.

Disponible en: https://www.unicef.org/peru/spanish/Estado_Ninez_en_Peru.pdf

La pobreza es un factor que determina muchas situaciones del ser humano, entre ellas las oportunidades que puedan tener un niño o una niña desde la concepción, también las desventajas generan un mundo de oportunidades diferentes si eres mujer u hombre, si eres de un origen determinado, en consecuencia, la garantía todavía depende de los factores con los que uno nace, y no siempre son los más justos.

Los estudios demuestran que nos falta mucho por hacer en cuanto a implementación de las políticas públicas a favor de la niñez, de manera que las brechas de desigualdad cada vez sean menores, puesto que nuestra niñez a un 100% no es atendida por el Estado Peruano en cuestiones básicas como la salud, educación e identidad.

2. Protección Internacional de la Niñez.

Señalar los instrumentos internacionales de protección de la niñez es señalar principalmente la Convención sobre los derechos del niño. Antes de ello podemos mencionar que el 1924 se proclamó la Declaración de Ginebra sobre los Derechos del niño, posteriormente en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos no los menciona específicamente pero sí implícitamente, ya en 1959 se proclama la declaración del niño y en 1989 la Convención sobre los derechos del niño.

La Convención sobre los derechos del niño, recoge cuatro principios fundamentales que son: la no discriminación; el interés superior del niño; el derecho a la vida, la supervivencia y de desarrollo, y la participación infantil. Su principal objetivo es proteger los derechos de todos los niños del mundo.

Esto implica que los Estados que han ratificado la Convención están obligados a respetar y a asegurar que se respeten todos los derechos que ésta establecen en nombre de los niños. Está compuesta por 54 artículos que constituyen el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Aboga por la protección de los derechos de los niños con necesidades especiales, los pertenecientes a minorías y los niños refugiados¹⁴.

¹⁴ FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF), “Convención sobre los Derechos del Niño” Junio del 2006. p 8-9. Consulta: 20 de junio del 2017. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

En consecuencia, la motivación internacional es reconocer al niño niña sujeto de derechos, reconocer la importancia de la infancia, una infancia con derechos, una infancia protegida, una infancia adecuada y adaptada a todas las adversidades por que pueda pasar el ser humano en su infancia, como por ejemplo situaciones de conflictos, guerras, por ello el esfuerzo de Naciones Unidas por generar diversos instrumentos internacionales a favor de la niñez que es importante detallar según el siguiente cuadro:

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS

Instrumento	Suscrito	Ley Aprobatoria	Fecha de Ratificación	Fecha de Vigor
Declaración Universal de los Derechos Humanos	10-12-48	.	.	.
Declaración de los Derechos del Niño.	20-11-59	.	.	.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16 -12-66	Ley 74 de 1968	29-10-69	23-03-76
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	16-12-66	Ley 74 de 1968	29-10-69	23-03-76
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	16-12-66	Ley 74 de 1968	29-10-69	23-03-76
Declaración Sobre la Protección de la Mujer y del Niño en estados de Emergencia o de Conflicto Armado	14-12-74	.	.	.
Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.	.	.	.	3-09-81
Convención contra la Tortura	10-12-	Ley 70 de	8-12-87	8-01-88

y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	84	1986		
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.	10-12-84	Ley 70 de 1986	8-12-87	26-06-87
Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la administración de justicia de menores (Reglas de Beijing)	28-11-85	.	.	.
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte.	15-12-89	Ley 297 de 1996	5-08-97	11-07-91
Convención sobre los Derechos del Niño	20-11-89	Ley 12 de 1991	28-01-91	27-02-91
Directrices de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (Directrices de RIAD)	14-12-90	.	.	.
Reglas de las Naciones Unidas para la protección de menores privados de la libertad.	14-12-90	.	.	.
Declaración Mundial sobre la supervivencia, la protección y el desarrollo del niño	30-09-90	.	.	.
Plan de acción para la aplicación de la Declaración Mundial sobre la supervivencia, la protección y el desarrollo del niño en el decenio de 1990
Estatuto de Roma Corte Penal Internacional	17-07-98	Ley 742 de 2002 y el Acto Legislativo No. 02 de 2001	5-08-02	1-11-02
Protocolo facultativo de la	25-05-	Proyecto de	En trámite	.

Convención sobre los Derechos del Niños relativo a la participación de niños en los conflictos armados.	00	Ley No. 110 de 2001 Senado		
Protocolo facultativo de la convención sobre los Derechos del Niños relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.	25-05-00	.	.	.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

Instrumento	Suscrito	Ley Aprobatoria	Fecha de Ratificación	Fecha de Vigor
Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (Costa Rica)	22-11-69	Ley 16 de 1972	31-07-73	18-07-78
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"	17-11-88	Ley 319 de 1996	23-12-97	16-11-99
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	9-12-85	Ley 409 de 1997	.	28-02-87
Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Instrumento	Suscrito	Ley Aprobatoria	Fecha de Ratificación	Fecha de Vigor
Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso	28-06-30	Ley 54 de 1962	7-06-63	7-06-64
Convenio No. 138	26-06-73	.	.	19-06-76
Convenio No. 182 sobre las	17-06-	Ley 704 de	.	.

peores formas de trabajo infantil	99	2001		
-----------------------------------	----	------	--	--

Fuente: http://www.coalico.org/publicaciones/inst_ater.htm

El Perú ratifica la Convención sobre los Derechos del Niño en 1990, lo cual motivo en la legislación peruana la aprobación de instrumentos importante a favor de la niñez, podemos señalar por ejemplo la Ley N°30403 que prohíbe el uso del castigo físico contra los niños, también se aprobó la Ley N°30364 que previene y sanciona la violencia contra los integrantes de la familia.

Por otra parte, el Perú cuenta con un Plan Nacional de Acción por la Infancia al 2021, plan que muchos Gobiernos regionales vienen trabajando para su implementación, también algo alentador es que el presupuesto para la infancia fue incrementado año tras año en el Perú.

Es importante señalar que muchos estudios sobre infancia concluyen que es la etapa más importante del ser humano porque de ello depende su formación en distintos aspectos; incluso, Disciplinas como la neurociencia enfatizan la protección de niños niño y niñas, ya que es la etapa en la que se desarrolla el cerebro. Las ciencias sociales demuestran que el vínculo, las emociones, las capacidades de conectar con los otros y los valores se desarrollan en la infancia¹⁵. James Heckman, premio Nobel de Economía, demostró que cada dólar de inversión en los niños y niñas significa una tasa de retorno de 8 a 17 dólares a largo plazo.

a) La importancia de la primera infancia:

Es preciso señalar que la primera infancia para algunos autores y organizaciones comprende el primer ciclo de vida el ser humano desde la gestación hasta los cinco años, y para otros desde la gestación hasta los dos años, no estaremos en una discusión sobre ello, quedando claro que son los primeros años de vida del ser humano. Su importancia es indiscutible puesto que es la etapa en la cual los niños y niñas sientan las

¹⁵ FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF), “Estado Mundial de la Infancia 2016, Una Oportunidad para cada niño” Junio del 2016, p. 97. Consulta: 19 de junio del 2017. Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/publications/files/UNICEF_SOWC_2016_Spanish.pdf

bases para el desarrollo de sus capacidades, habilidades y potencialidades. Para que ello suceda adecuadamente, cada momento incluso el previo a la gestación, tiene que generarse con las debidas garantías básicas de atención y acompañamiento.

Lo que ocurre con los niños y niñas en estos primeros años de vida tiene importancia fundamental tanto para su bienestar inmediato como para su futuro. Si en los primeros años de vida un niño recibe el mejor comienzo, probablemente crecerá sano, desarrollará capacidades verbales y de aprendizaje, asistirá a la escuela y llevará una vida productiva y gratificante. Sin embargo, a millones de niños y niñas alrededor del mundo se les niega el derecho a alcanzar todas sus posibilidades.

Es necesario que cada niño y niña reciba el mejor comienzo en la vida, su futuro y, en realidad, el futuro de sus comunidades, de las naciones y del mundo entero depende de ello, situación que, por los niveles de problema, exclusión todavía es un ideal.

Una infancia feliz es sinónimo de una etapa adulta feliz, porque en esa etapa se forjan también las raíces de la autoestima y del amor propio. Tener una primera infancia con recuerdos agradables y bonitos marcados por la ilusión de los juegos, la atención personalizada de los padres y un hogar seguro y confortable es un tesoro que queda fijo en la mente de un ser humano en la etapa adulta y a través del cual, un niño adquiere las herramientas necesarias para crecer en libertad porque cuando un niño se siente seguro, amado y protegido crece con esperanza.

En las dos últimas décadas se ha dado un importante avance en la comprensión y la práctica de la doctrina de la protección integral de la infancia¹⁶. Por ello la importancia de la Infancia a lo largo de toda la vida que hasta el punto de que escuelas como el psicoanálisis analizan esta etapa de la vida para la comprensión del presente de una persona. Existen situaciones que pueden ser sinónimo de sufrimiento en la primera infancia como los problemas académicos, la exclusión social, un proceso de divorcio

¹⁶ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI) C/ Bravo Murillo, 38 28015, Fundación Santillana, “Infancia - La primera Infancia (0-6 años) y su futuro” (Coords) Jesús Palacios, Elsa Castañeda, Madrid, España, p. 27

conflictivo, discusiones constantes por parte de los padres, problemas económicos en el hogar, soledad y otros.

En consecuencia, los resultados de distintas investigaciones en los campos no solo de la neurociencia, psicoanálisis como lo señalamos líneas arriba, sino también de la antropología, psicología del desarrollo, de la medicina, la sociología y la educación ponen al descubierto la importancia fundamental que reviste el desarrollo de la primera infancia con respecto a la formación de la inteligencia, la personalidad y el comportamiento social. En ese sentido, si los niños y niñas de corta edad no reciben en esos años formativos de atención y cuidado que necesitan, las consecuencias son acumulativas y prolongadas.

Cuando las actividades están dirigidas exclusivamente a aspectos específicos como la salud y la nutrición y no tienen en cuenta la índole holística del desarrollo del niño en la primera infancia se corre peligro de obstaculizar el crecimiento y desarrollo pleno de los niños y niñas. Tanto los factores biológicos como el medio ambiente afectan el desarrollo cerebral y el comportamiento. Por ejemplo, los niños y niñas de corta edad que sufren presiones extremas corren mayor peligro de sufrir problemas cognoscitivos emocionales y de comportamiento. Esos impedimentos pueden afectar a largo plazo la capacidad de los niños y las niñas de iniciar sus estudios escolares y, posteriormente, su desempeño escolar.

Para los niños y niñas en situación de desventaja, la falta inicial de actividades que promuevan su desarrollo tiene un efecto multiplicador, ya que los niños que crecen en la pobreza reciben educación inferior a la de los niños de la clase media, debido en parte a la disminución de su capacidad de aprender en clase. Las oportunidades más propicias para ayudar a los niños y niñas en situación de desventaja a comenzar sus estudios escolares en un plano de mayor paridad con los demás niños se produce durante la primera infancia, cuando el desarrollo cerebral de los niños es más veloz y se sientan las bases de su desarrollo cognitivo, social y emocional, todo compromiso de

reducción de la pobreza y de incremento de las probabilidades de éxito de los niños y niñas demanda inversiones durante la primera infancia¹⁷.

Como resultado de las nuevas investigaciones de la mejor comprensión del significado de bienestar integral de los niños y niñas, el desarrollo del niño en la primera infancia adquiere una importancia cada vez mayor en el temario de promoción y defensa de los derechos de la infancia. El derecho de los niños y niñas de corta edad al desarrollo cognoscitivo, social y emocional saludable amerita la atención prioritaria de todos los gobiernos, organizaciones, comunidades, familias y personas responsables. Resulta de singular importancia atender a los niños y niñas con un criterio holístico mediante la prestación de servicios de atención de la salud, suministro de agua y saneamiento ambiental, educación y otras actividades que fomenten su desarrollo pleno¹⁸.

Los estudios nos muestran técnicamente, científicamente y socialmente la importancia de la primera infancia, con ello la gran responsabilidad de los adultos no solo de quienes asumen un rol materno o paterno, sino también del maestro en la escuela, del profesional de la salud y de la sociedad adulta que muchas veces olvidamos que fuimos niños, y exigimos un comportamiento de adultos a los niños y niñas.

3. Salud Materna en el Perú y su Importancia:

El Ministerio de Salud del Perú, es el ente rector con relación a la salud y consecuentemente tiene competencia sobre la salud materna, reconociendo como un derecho humano fundamental, consagrada en el ordenamiento jurídico interno como es la Constitución Política del Perú.

Cuenta con la Ley General de Salud, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (LIO), el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (Planig)

¹⁷ FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF), “¿Por qué tan importante el desarrollo del niño en la primera infancia?”, 2008. p 1. Consulta: 20 de junio del 2017. Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/earlychildhood/index_40748.html

¹⁸ FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF), “Estado Mundial de la Infancia 2016, Una Oportunidad para cada niño” Junio del 2016, p. 95-97. Consulta: 19 de junio del 2017. Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/publications/files/UNICEF_SOWC_2016_Spanish.pdf

y el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016(PNDH), así como en los distintos protocolos de atención de las saludes maternas, a los que el Perú ratificó y los reconoce con rango de ley.

Contamos con instrumentos formales y legales, pero la realidad de la población en cuanto al acceso a los servicios de salud aun es precaria. Durante la última década el resultado final en salud no podía ser más excluyente: los más afectados por la pobreza, los marginados, hacia quienes debían dirigirse los mayores esfuerzos para aliviar su riesgosa condición, permanecieron en la misma situación, la cual afecta su sentido del futuro y su esperanza por una vida digna, manteniendo como uno de los principales problemas de salud la elevada mortalidad materna infantil y desnutrición¹⁹.

Persisten en la población importantes barreras al acceso a los servicios de salud. Aproximadamente un 20% de la población del país tiene posibilidades de acceder a los servicios del seguro social, sólo el 12% accede a los servicios de salud privados y 3% es atendido por la Sanidad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú (PNP). El 40% depende de los servicios del Ministerio de Salud y se estima que un 25% del total no tiene posibilidades de acceder a ningún tipo de servicios de salud²⁰.

La Defensoría del Pueblo Presentó el presente año el Informe de Adjuntía N°001-2017-DP/ADM sobre el Derecho a la salud Materna, documento en el cual muestra la situación materna en el Perú comparando con las cifras analizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI en la encuesta de hogares ENDES 2015. El documento señala que la mortalidad materna afectó a 93 mujeres por cada 100 000 nacidos vivos, debido a complicaciones de embarazo, parto o en el lapso dentro de los 45 días después de su terminación²¹.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) sostiene que se han realizado importantes avances en la reducción de la mortalidad materna desde inicios de

¹⁹ MINISTERIO DE SALUD DEL PERÚ, “Salud Materna”2012, p.1.Consulta: el 20 de junio del 2017. Disponible: http://www.minsa.gob.pe/porta1web/06prevencion/prevencion_77.asp

²⁰ *Ibíd.*

²¹ DEFENSORÍA DEL PUEBLO, “Derecho a la Salud Materna. Seguimiento de las Recomendaciones Defensoriales a establecimientos de Salud en Arequipa, Junín, Lima, Piura y Puno”, Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2017-DP/ADM, Lima, diciembre del 2016. P, 15.

los años noventa. Así, según la ENDES 2015, se disminuyó en un 64% entre los periodos 1990-1996 y 2004-2010, al pasar de 265 a 93 muertes maternas por cada 100 000 nacimientos. No obstante, esta cifra dista de la meta establecida para el año 2015: 66,3 defunciones por cada 100 000 nacidos vivos. De igual manera, se estima que la mortalidad materna se redujo en un 49,7% entre los años 1994-2000 y 2004-2010, al pasar de 185 a 93 muertes maternas por cada 100 000 de nacidos vivos, respectivamente. Por tanto, estos resultados muestran una reducción continua de la mortalidad maternal en el país.

Las muertes maternas llaman mucho la atención, pues se ve afectado claramente el derecho a la salud de las personas, es injustificable que ocurran las muertes maternas evitables, ello demuestra cuán efectivo vienen siendo las políticas en cuanto a la salud materna, y como siempre afectando a los más pobres.

Si bien el Ministerio de Salud viene mejorando sus intervenciones en cuanto a protocolos, registro, monitoreo de las madres gestantes, incremento del parto institucional que garantiza un adecuado proceso, implementación de parto vertical con respeto intercultural, y con la finalidad de evitar muertes maternas, todavía hay mucho por hacer y las estadísticas lo demuestran.

La Organización Mundial de la salud OMS, señala que la salud es el estado de completo bienestar físico, mental, social y espiritual y no solamente ausencia de afecciones o enfermedades²². En consecuencia, la salud materna – infantil consiste en atender con calidad total a la mujer y al niño; insistiendo en un cuidado preventivo del binomio madre- hijo, procurando un diagnóstico y tratamiento correcto de todos los problemas que presenta las madres y los niños.

Al cuidar y atender a una mujer desde antes que nazca el bebé se garantiza que no surjan problemas durante el embarazo, ni durante el parto ni después, por ello la importancia de las atenciones en cuanto al crecimiento del bebé, los suplementos vitamínicos de la madre y evitar malformaciones, procesos de anemia entre otras

²²ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), presentación página oficial, Consulta: 16 de junio del 2017. Disponible en: <http://www.who.int/>.

situaciones que afectara tanto a la madre como al recién nacido. La mala atención no es solamente por parte de los médicos o personal de enfermería, sino por parte del médico social o asistente social de la institución donde labora la madre, al no autorizar a las mujeres embarazadas asistir a sus consultas, o no adecuan su trabajo o no consideran las normas que señalan que deben trabajar menos, no pueden ser sometidas a turnos o levantar cargas, cuando el trabajo no se adapta durante este proceso de gestación.

Lógicamente si una mujer no recibe todo este cuidado y atención, tendrá consecuencias negativas en su salud y no va tener el mismo rendimiento en su trabajo, pero lo más importante es que va a incidir en ese hijo que tiene en su vientre, lo que puede provocar problemas de mal nutrición, de bajo peso del niño entre otros. Mientras que la mujer recibe la atención adecuada sentirá mayor protección y seguridad, lo que va a influir en que tenga un mejor desempeño persona y profesional.

Los expertos coinciden en señalar la importancia del cuidado de la madre en las condiciones de salud del niño. Es necesario que la madre sea muy cuidadosa durante los tres primeros meses de gestación, contar con una alimentación adecuada con consumo de vitaminas, hierro, ácido fólico y otros, para que el pequeño nazca con una condición y un desarrollo pleno. Una vez que nace es fundamental mantener una adecuada alimentación, específicamente la lactancia materna que se recomienda de manera exclusiva hasta los 6 meses de vida del niño, porque le garantiza un funcionamiento óptimo en todos los niveles de un buen aprendizaje.

Otro aspecto fundamental es la estimulación temprana, un niño puede estar bien alimentado, pero si no se juega con él, no se facilitan elementos que le llamen la atención, no se le canta, ni se conversa con él, no se le hace cosquillas, se afectará negativamente su desarrollo. No solamente se trata de brindarle alimentos físicos; sino también darle alimentos emocionales y alimentos intelectuales, de esta manera, podemos lograr que los jóvenes tengan las mejores condiciones para un aprendizaje y para la asimilación de los conceptos.

Es importante la vida intrauterina, porque un hijo sano desde el útero dará como resultado un recién nacido sano. También es importante el cuidado del niño en la primera infancia, que va desde que nace hasta el segundo año de vida. Especialmente, la lactancia materna, ya que se ha comprobado que, si el niño es amamantado, el

desarrollo neurológico es mejor. Estudios demuestran que los niños que fueron amamantados hasta los dos años tienen mejor coeficiente intelectual, son menos deprimidos, menos nerviosos y con más capacidad para la asimilación que los que no fueron amamantados. De igual modo, es importante garantizar al niño sus vacunaciones, atenderlo y controlarlo medicamente de forma regular, cuidarlo y protegerlo, brindarle afecto, cariño y amor, hará que el niño tenga un buen desarrollo sicomotor, un estado nutricional adecuado y gran capacidad para desempeñarse en el hogar y en la escuela²³.

Es importante garantizar la salud de la madre, porque con ello se garantizará la salud del niño y por ende en el futuro no lejano una población económicamente activa sana que va hacer producir al país, ello se concatena con una buena educación.

Lamentablemente la Mujer peruana gestante no solo es sometida a una serie de procesos inadecuados como se viene demostrando, si no se suma a ello el prejuicio de una sociedad machista e insensible incluso en su entorno más cercano. “La Mujer” su aliada, al minimizar la importancia de los cuidados pre y pos natales, al señalar que es natural, que todas pasan, que es parte de, que por ello no es necesario dejar de hacer una u otra, que es una exageración pedir permiso para una atención de control, que antes ello no ocurría, que es una exageración dejar de hacer turnos, de viajar, situaciones que lamentablemente afectaran su desarrollo emocional de la gestante lo cual como bien se señaló influirá en el desempeño de su labor y en lo más importante en el recién nacido. Necesitamos no solo políticas públicas a favor de las madres gestantes, necesitamos también sensibilidad social con ellas.

4. Protección Internacional de la Salud Materna y el rol del Estado Peruano

Internacionalmente contamos con varios instrumentos que muy bien permiten políticas públicas estatales a favor de una salud materna adecuada y respetando el derecho a ejercerlo. Para ello en el Sistema universal de Derechos Humanos se reconoce

²³ FUNDACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESAFÍO ECONÓMICO GLOBAL (FIDEG), “Reflejos de la Desigualdad de Género en la Situación Socioeconómica de las Mujeres” 20 de abril del 2015-Managua, Nicaragua, Consulta: 19, de junio del 2017. Disponible en: <http://www.elobservadoreconomico.com>

los derechos reproductivos en tratados de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros.

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas emitió en el año 2012 el documento denominado “Orientaciones técnicas sobre la aplicación de un enfoque basado en los derechos humanos a la ejecución de las políticas y los programas destinados a reducir la mortalidad prevenibles asociadas a la maternidad, donde se afirman que para hacer efectivos los derechos de las mujeres a la salud sexual y reproductiva, es necesario que se cumplan las siguientes normas respecto a los establecimientos, los bienes y los servicios de salud: la disponibilidad tanto de los factores básicos que determinan la salud como de hospitales, dispensarios y otros establecimientos sanitarios, de personal médico y profesional calificado que perciba sueldos competitivos a nivel nacional, y de los medicamentos esenciales; la accesibilidad en sus cuatro dimensiones: la dimensión física, la económica (asequibilidad), la no discriminación y la información; la aceptabilidad, en términos del respeto de la ética médica y de la cultura de las personas, minorías, pueblos y comunidades, teniendo en cuenta las necesidades relacionadas con el género y con el ciclo de vida, y de un diseño que respete la confidencialidad y mejore el estado de salud de las personas interesadas; la calidad, que incluye personal médico calificado, equipo hospitalario y medicamentos científicamente aprobados y no caducados, la atención respetuosa de las mujeres que utilizan los servicios de salud es una dimensión fundamental tanto de la calidad como de la aceptabilidad”²⁴.

Internacionalmente hay un procedimiento histórico emitido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el primer caso de mortalidad

²⁴ NACIONES UNIDAS, CEDAW/C/49/D/17/2008 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Distr. general 27 de septiembre de 2011 Español Original: inglés 11-51702 (S) 121011 181011 1151702 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49º período de sesiones 11 a 29 de julio de 2011 Dictamen Comunicación núm. 17/2008. Consulta: 20 de junio del 2017. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-49-D-17-2008_sp.pdf

materna resuelto por un organismo internacional de derechos humanos²⁵. El caso se trató de *Alyne da Silva Pimentel V. Brasil* (2011). Alyne da Silva tenía 28 años de edad y seis meses de embarazo cuando sintió severas náuseas y dolores abdominales; tras ser examinada en un centro de salud privado, se le pidió regresar en dos días para que se le practique algunos exámenes médicos. Su estado de salud siguió empeorando y al consultar con los medios, se le informó que el feto había muerto. Después de 14 horas de dar a luz un feto sin vida, fue sometida a un legrado. Sin embargo, su condición médica siguió empeorando y tuvo que esperar ocho horas para ser transportada a un hospital público. Una vez en el hospital, tuvo que esperar 21 horas en el pasillo porque no había camillas disponibles, ella falleció. Alyne fue víctima de discriminación por su condición de mujer y por falta de atención de emergencia obstétrica de calidad en el centro de salud público de Rio de Janeiro²⁶. En este caso el comité hace una serie de recomendaciones a los estados parte y en el caso concreto a Brasil, relacionadas a garantizar los derechos de la mujer a una maternidad sin riesgos.

En el año 2012, el grupo de trabajo sobre el Examen Periódico Universal para el Perú (EPU), emitió una serie de recomendaciones vinculadas a una maternidad segura, entre las cuales se encuentra las siguientes que fueron recogidas en el Informe de Adjuntía N°001-2017-DP/ADM de la Defensoría del Pueblo, resaltando lo siguiente: Eliminar efectivamente las discriminación por motivos de género en el acceso a la educación y la salud, especialmente en zonas rurales y en las comunidades indígenas, velar por el acceso de las mujeres a la atención de la salud y mejorar los servicios de salud reproductiva. En la misma línea el Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus Observaciones Finales sobre informes periódicos

²⁵ CENTRO DE DERECHOS REPRODUCTIVOS – [Reproductiverightd.org/](http://reproductiverightd.org/) “Caso de Alyne da Silva Pimentel Teixeira (“Alyne”) v. Brasil”, Consulta: 20 de junio del 2017. Disponible: https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/LAC_Alyne_Factsheet_Portuguese_10%2024%2014_FINAL_0.pdf

²⁶ Naciones Unidas CEDAW/C/49/D/17/2008 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Distr. general 27 de septiembre de 2011 Español Original: inglés 11-51702 (S) 121011 181011 1151702 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49° período de sesiones 11 a 29 de julio de 2011 Dictamen Comunicación núm. 17/2008. Consulta: 20 de junio del 2017. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-49-D-17-2008_sp.pdf

séptimo y octavo combinados del Perú (2014), ha realizado recomendaciones a favor de las mujeres sobre todo indígenas y el acceso a la salud. Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2012), también emitió recomendaciones al Perú, referidos básicamente a garantizar el acceso y la disponibilidad de los servicios de salud sexual y reproductiva, especialmente en zonas rurales²⁷.

El año 2013, el Comité de Derechos Humanos, recomendó al Estado peruano que aumente sus esfuerzos para reducir los embarazos de adolescentes y la mortalidad materna, en particular en zonas rurales y garantice la prestación, en todas las regiones del país, de servicios adecuados de salud sexual y reproductiva que incluyan los anticonceptivos orales de emergencia”. Pese a ello su distribución fue suspendida en el Perú.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), emitió un importante informe denominado “Acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de derecho humanos”, documento que precisa del deber de los Estados de garantizar el derecho a la integridad física, psíquica y moral de las mujeres en el acceso de salud materna en condiciones de igualdad , implica la priorización de recursos para atender las necesidades particulares de las mujeres en cuanto al embarazo, parto y periodo posterior al parto, particularmente en la implementación de intervenciones claves que contribuyan a garantizar la salud materna, como la atención de emergencia obstétrica”²⁸. Estos instrumentos internacionales obligan al Estado en este caso al

Estado Peruano a implementar sus recomendaciones y evitar principalmente más muertes maternas.

Internacionalmente se muestran las siguientes cifras:

Cada día mueren aproximadamente casi 830 mujeres por causas prevenibles relacionadas con el embarazo y el parto, un 99% de la mortalidad materna corresponde a los países en desarrollo, la mortalidad materna es mayor en zonas rurales y en las

²⁷ DEFENSORÍA DEL PUEBLO - Informe de Adjuntía N°001-2017-DP/ADM, “Derecho a la Salud Materna. Seguimiento a las recomendaciones Defensoriales a establecimientos de salud de Arequipa, Junín, Lima, Piura y Puno, Lima, diciembre del 2016, p. 15.

²⁸ Idem, p 16.

comunidades más pobres, en comparación con otras mujeres, las jóvenes adolescentes corren mayor riesgo de complicaciones y muerte a consecuencia del embarazo, la atención especializada antes, durante y después del parto puede salvarles la vida a las embarazadas y a los recién nacidos, la mortalidad materna mundial se ha reducido en alrededor del 44% entre 1990 y 2015, La meta de los Objetivos del Desarrollo Sostenible planteado por la ONU es de reducir la razón de mortalidad materna mundial a menor de 70 por 100 00 nacidos vivos entre el 2016 y 2030²⁹.

Las causas frecuentes de mortalidad son por complicaciones que se producen durante el embarazo y en el parto o después de ellos. La mayoría de esas complicaciones aparecen durante la gestación y la mayoría son prevenibles o tratables; otras pueden estar presentes desde antes del embarazo, pero se agravan con la gestación, especialmente si no se tratan como parte de la asistencia sanitaria a la mujer. Las principales complicaciones del 75% de más muertes maternas son: las hemorragias graves (en su mayoría tras el parto); las infecciones (generalmente tras el parto), la hipertensión gestacional (preeclampsia y eclampsia); complicaciones en el parto; los abortos peligrosos, Las demás están asociadas a enfermedades como el paludismo o la infección por VIH en el embarazo o causas por las misma³⁰.

Ante esta cruda realidad, la Organización Mundial para la Salud OMS, viene proponiendo a nivel mundial una serie de acciones para reducir las brechas, está por ejemplo los Objetivos de Desarrollo Sostenible que busca acabar con todas las muertes evitables de mujeres, niños y adolescentes, además de crear un entorno que no solo sobrevivan, sino que se desarrollen, vean transformarse sus entornos en salud y bienestar.

IV. BARRERAS QUE AFRONTA LA MUJER MADRE TRABAJADORA

1. Barreras formales que afronta la madre trabajadora:

²⁹ OMS, UNICEF, UNFPA, Grupo del Banco Mundial y División de Población de las Naciones Unidas, “Evolución de la mortalidad materna: 1990-2015”, diciembre del 2015, Consulta: 20 de junio del 2017, Disponible en: <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/monitoring/maternal-mortality-2015/es/7>

³⁰ Ídem.

Solo el hecho de ser mujer, independientemente de ser madre o no, ya es un reto para ingresar al mundo laboral, sea en el ámbito público o privado. Esta sola condición en muchos casos limita derechos, oportunidades y procesos de ascensos.

En consecuencia, es doblemente retador hoy en día que una madre con responsabilidad familiar, en muchos casos sin el apoyo de la pareja, pueda ingresar al mundo laboral formal, en el mejor de los casos su ingreso será al mundo laboral privado o informal, donde su salario no será el más óptimo y carecerá de garantías laborales.

Esta situación afecta a absolutamente todas las madres trabajadoras, varía según su condición educativa, económica, etnia entre otras situaciones de desventaja y no se trata solo de países en vías de desarrollo, por ejemplo, en Japón siendo un país desarrollado y con una economía sustentable, cuenta con la menor tasa de empleo femenino y el que peor puntúa en los índices de igualdad, al mismo tiempo cuenta con una baja natalidad y es una de las poblaciones más envejecidas del mundo³¹.

Notamos con ello que hay una diversidad de situaciones que afectan a la mujer trabajadora convirtiéndose en barreras que impiden un adecuado desarrollo laboral y sobre todo en igualdad de condiciones; por tanto, señalaremos las que este estudio considera como principales barreras formales que afronta una mujer madre trabajadora:

a) La Educación como barrera:

El factor educativo constituye uno de los principales factores, para lograr la igualdad, y es la llave para el ingreso al mundo laboral y un mundo con mejores condiciones de vida, una mujer profesional tendrá mejores oportunidades que una que no lo es, para ello es importante que las políticas públicas logren disminuir las brechas de población que logra concluir estudios superiores con población que no lo logra, garantizando para ello el acceso desde los primeros niveles al sistema educativo, y la permanencia en ellos, así como la oportunidad de estudios profesionales. También la

³¹The Global- Gender gap Report 2016- World Economic Forum-Informe Global de la brecha de Género- Foro Económico Mundial- Edición 2016.

educación tiene que hacer incidencia en educar en valores, despojando de los estereotipos y roles asignados tanto al hombre como a la mujer, de manera que, el hombre asuma también la responsabilidad de su familia y que esa responsabilidad no se traduzca solo en cumplir con un aporte económico, sino de responsabilidad familiar, que implica la crianza de los hijos y las asistencias que ellos necesitan. Una educación con perspectiva y enfoque de género, con mayor incidencia en aquellas culturas donde aún la mujer queda completamente supeditada al hombre y sus tareas se reducen al hogar y a la crianza de sus hijos.

Esta preocupación, es recogida en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000, comprometiéndose todos los Estados a realizar acciones para avanzar en temas diversos, siendo uno de ellos lograr la enseñanza primaria universal, así como promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer al 2015. Aunque el número de países que han alcanzado la paridad de género en la educación primaria y secundaria entre el 2000 y el 2015 ha aumentado de 36 a 62, las niñas siguen enfrentando los retos más grandes, sobre todo en el acceso a la educación secundaria.

Las consecuencias negativas por falta de educación son visibles a lo largo de la vida de una mujer. Una niña sin educación es menos capaz de tomar decisiones propias sobre planificación familiar. Una niña tiene más probabilidades de tener problemas de salud y trastornos psicológicos, y sus hijos son más propensos a la desnutrición y analfabetismo. La educación es fundamental para el desarrollo de las aspiraciones y capacidades: Una niña educada puede manejar mejor sus bienes y finanzas, y tiene mayor posibilidad de acceder al crédito. Muchas de ellas, por no decidir la mayoría, llegarán a ser madres.

La falta de educación afecta las capacidades futuras de una mujer de buscar y obtener un empleo, y de tener un ingreso. La independencia económica se refleja no sólo en la capacidad que una mujer tiene de disponer de su dinero, ahorrar, adquirir bienes e invertir, sino también en su libertad de decidir librarse de relaciones domésticas

abusivas, en particular de situaciones de violencia económica. Sin educación una mujer tiene más probabilidades de integrar la franja de pobreza³².

Por otro lado, se tiene diferentes estudios que demuestran que hoy en día las mujeres pese a las condiciones descritas de desigualdad vienen superando a los hombres en educación, por ejemplo, en Filipinas, donde hace mucho las mujeres alfabetizadas son más que los hombres, 17,8 % de ellas se gradúan en la universidad, contra 8,2 % de los hombres, según la comisión Nacional sobre el Papel de la Mujer Filipina. Pero las filipinas se concentran en carreras como educación y salud, y quedan fuera de las ingenierías y derecho, áreas dominadas en más de 80 % de varones. Otro ejemplo es el de Sudáfrica, ellas son mayoría en las universidades, aunque no en carreras de tradición masculina, como ingeniería, y tampoco ocupan cargos de dirección. En Chile las mujeres superan a los hombres en educación, según el Gubernamental Índice de Inequidad Territorial de Género 2009, que considera el analfabetismo, años de escolaridad y cobertura neta de enseñanza básica y media. Sin embargo, las chilenas pierden la participación laboral, con 42%, y su nivel salarial es de 30% inferior a sus colegas varones.

En consecuencia, “La educación sola no hace milagros”, pues cambiar valores es más complejo y “mientras no haya guarderías para todas las familias, no ocurrirán cambios estructurales en la participación femenina en el mercado de trabajo”³³. Brasil vale como ejemplo. Solo 18% de los infantes de cero a tres años frecuentan guarderías, además en general las escuelas solo acogen medio día a los escolares, imponiendo triple jornada de trabajo a las mujeres y privándolas de condiciones comparables a las de los hombres, se suma a ello la enseñanza, que reproduce prejuicios que devalúan el papel de la mujer³⁴.

³² BANCO MUNDIAL, “La Educación como vehículo para poner fin a la violencia de género”. Setiembre del 2015, Consulta: 23 de junio del 2017. Disponible en: <http://blogs.worldbank.org/voices/es/la-educaci-n-como-veh-culo-para-poner-fin-la-violencia-contra-las-mujeres>

³³ PERIODISMO Y COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO GLOBAL “Mujeres más educadas que ellos, pero no más iguales”, Consulta 23 de junio del 2017. Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net/2010/02/mujeres-mas-educadas-que-ellos-pero-no-mas-iguales>

³⁴ *Ibíd.*

Notamos la diversidad con la que diferentes países abordan el tema de la educación, en algunos hay avances, en otros no, pero concluimos que la educación es una barrera que tiene que afrontar la mujer en busca de mejor oportunidad y que esta no está adecuada en las mejores condiciones y garantizadas por los Estados en cumplimiento al derecho a la educación que todo ser humano tiene; pero también podemos señalar que solo la educación, no es suficiente.

b) El acceso a la Salud como una barrera:

La Salud, es vital e importante en todo ser humano, Para la Organización Mundial de la Salud OMS la salud, debido a las diferencias biológicas y sociales, el hecho de pertenecer a uno u otro sexo tiene gran impacto en la salud. La salud de la mujer y la niña es especialmente preocupante porque en muchas sociedades se encuentran en una situación de desventaja por la discriminación condicionada por factores socioculturales. Así, por ejemplo, las mujeres y niñas son más vulnerables al VIH/ SIDA³⁵.

Algunos de los factores socioculturales impiden que las mujeres y niñas se beneficien de servicios sociales, reducen las posibilidades de recibir educación y encontrar posibilidades de empleo; la atención exclusiva a las funciones reproductoras de las mujeres, y el padecimiento potencial o real de violencia física, sexual y emocional. La pobreza es un importante obstáculo a la obtención de buenos resultados sanitarios en ambos sexos, pero tiende a constituir una carga más pesada para las mujeres y niñas debidas, por ejemplo, a las prácticas alimentarias (malnutrición) y al uso en la cocina de combustible que pueden causar neuropatía obstructiva crónica³⁶.

Por otra parte, casi 800 mujeres fallecen en todo el mundo por complicaciones en el embarazo y el parto. El 99% de estas muertes ocurren en países en vías de desarrollo. La tasa de mortalidad materna-la proporción de madres que no sobreviven en el parto en comparación con aquellos que lo hacen – en los países en desarrollo es aún catorce veces mayor que en las regiones desarrolladas. Sólo la mitad de las mujeres en

³⁵ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “ Salud de la Mujere”, Consulta: 03 de julio del 2017, Disponible en: http://www.who.int/topics/womens_health/es/

³⁶ *Ibíd.*

los países en desarrollo recibe la cantidad recomendada de atención médica que necesitan, de ello se habló en el capítulo II de este estudio y reafirmamos la necesidad de mejorar las políticas sobre salud pública para las mujeres principalmente en los estados con mayores índices de mortalidad materna, además de ello mejorar las atención obstétricas con sensibilidad humana y que no sea otra forma de violencia contra las mujeres, como ya fue documentado en otros países como Argentina.

Además de ello el Acceso a la salud en niña y adolescente de darse de manera oportuna, sobre todo con salud sexual y reproductiva preventiva, permitirá que las niñas y adolescentes estén preparadas y decidan con responsabilidad manejar su vida sexual, y decir con información cuando ser madres o no serlo, situaciones que aún es precaria en muchos países, no solo ello sino, hay mucho prejuicio sobre el tema.

Si todas las mujeres tuvieran acceso a los cuidados, servicios sanitarios y medicamentos que la Organización Mundial de la Salud recomienda, la mortalidad descendería un 67% y la de los recién nacidos disminuiría un 77%³⁷.

La Organización Mundial de la Salud – OMS, también en su informe sobre: Las mujeres y la salud: los datos de hoy, la agenda de mañana concluye con exhortar a actuar más allá del sector sanitario para mejorar la salud de las mujeres y las niñas en todas las etapas de su vida³⁸.

Esta misma organización OMS, cuenta con la Guía Práctica de la perspectiva de género en salud, donde diseña toda una estrategia de atención a la mujer reflejada en políticas públicas, y explica sus razones por las cuales los estados tienen que mejorar sus políticas públicas, de manera que, se reduzcan las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y se priorice la atención a las mujeres por sus particularidades.

La situación desfavorecida de las mujeres en la sociedad de las mujeres en la sociedad se reconoce internacionalmente como una violación de los derechos humanos y como una barrera que impide un desarrollo social más amplio. También se reconoce ampliamente que la condición inferior de las mujeres a menudo se ha institucionalizado

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ *Ibidem*.

mediante las estructuras que organizan la vida social. Las instituciones tienden a marginar a las mujeres en la capacitación, el empleo, la formulación de políticas, la planificación, la ejecución y el seguimiento. Estas mismas instituciones perpetúan imágenes e ideales de la masculinidad que no siempre son congruentes con la realidad y también pueden aumentar la presión y el estrés en los hombres que no pueden desempeñar ciertos roles o cumplir ciertas responsabilidades o que se ven desincentivados para hacerlo en un mundo cambiante y globalizado. Eso sucede en diversos entornos: cuando se trata de la salud, los roles, las normas y las relaciones de género pueden actuar como factores de protección o de riesgo para las mujeres y los hombres. Sin embargo, debido a las situaciones desfavorecidas de las mujeres en el plano social, económico y político, a menudo les resulta más difícil proteger y promover su propia salud física, emocional y mental, incluido el uso eficaz de información y servicios de salud. Aunque las mujeres viven más tiempo que los hombres, a menudo pasan estos años adicionales con mala salud. Las mujeres sufren problemas de morbilidad y mortalidad prevenibles como consecuencia directa de la discriminación por razones de género. Los hombres, por otro lado, a menudo tardan más que las mujeres en buscar atención de salud y a veces incluso se niegan a cumplir el tratamiento (por ejemplo, el tratamiento antituberculoso en algunas regiones) porque tiene que dejar de consumir alcohol mientras éste dure, lo cual obviamente repercute en su estado de salud general. Los/las profesionales de la salud pública se encargan de promover y resguardar la salud de las poblaciones con las que trabajan. Eso significa que deben estar en condiciones de detectar los factores que ponen a las mujeres y los hombres en riesgo y abordarlos con intervenciones. El género es uno de esos factores³⁹.

Por su parte, ante esta preocupación mundial, Naciones Unidas lanza los Objetivos de desarrollo sostenible y la Estrategia Mundial para la Salud de la Mujer, y el Niño y el adolescente, pretendiéndose los países comprometidos una nueva meta para reducir aún más la mortalidad materna. La estrategia planteada del 2016 al 2030, recoge los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y tiene como meta acabar con todas las muertes evitables de mujeres, niños y adolescente, además de crear un entorno en el que estos

³⁹ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OMS) - Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, “Guía Práctica de la Perspectiva de Género en Salud-Adaptado de “Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach” de OMS- - Introducción.

grupos de población no solo sobrevivan, sino que además se desarrollen y vean transformarse sus entornos, su salud y su bienestar ⁴⁰.

c) Capacidad Económica como barrera:

Una de las posibilidades para lograr la autonomía de la mujer, es la autonomía económica que pueda generar, de manera que pueda incluso generar su propio ingreso económico, a través de un negocio propio por ejemplo en caso que no cuenten con una carrera que le permita el ingreso a una empresa o entidad; sin embargo muchas de estas posibilidades son un limitante, cuando no se reúnen los requisitos que las empresas crediticias solicitan: una serie de documentación que en muchos caso no es posible sustentar para una mujer sin ingresos propios, peor aún sin empleo. Pese a ello, por lo menos en el Perú hay avances importantes con relación al acceso de créditos pequeños, pero los intereses son elevados, convirtiéndose en otra forma de sometimiento, puesto que no permite fomentar un capital adecuado.

En algunos países, la situación que atraviesa la mujer es aún más deprimente, pues muchas mujeres tienen que pedir permiso a su padre, a su hermano o a su marido para abrir una cuenta corriente. Así, por ejemplo, mientras en Francia el 97% de las mujeres tiene acceso a una cuenta bancaria; en el Chad menos del 7% de las mujeres tienen una cuenta, frente al 40% de los hombres que sí la tienen.

La falta de acceso a las finanzas es una barrera para salir de la pobreza en la que se encuentran algunas mujeres. Sin ahorro, no pueden planificar y hacer frente a situaciones inesperadas. Además, sin acceso al crédito no pueden invertir en sus cosechas o pequeños negocios para poder conseguir un aumento de ingresos. Si es la mujer la que lleva los ingresos al hogar, aumenta en 20 veces la probabilidad de supervivencia de sus hijos ya que ellas suelen invertir diez veces más en la alimentación, salud y educar a sus hijos⁴¹.

⁴⁰ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OMS), “Objetivos de desarrollo sostenible y la Estrategia Mundial para la Salud de la Mujer, y el Niño y el adolescente”, setiembre 2016. Consulta: 03 de julio del 2017. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/es/>.

⁴¹ FUNDACIÓN CODESPA, “Oportunidades para la Mujer: Porque ellas pueden acabar con la Pobreza”, Consulta: 01 de julio del 2017.

d) Las Políticas Públicas sin enfoque de género como Barrera:

Es bastante visible que hay avances en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en temas distintos, pero esa progresividad no es igual en todos los países, varía mucho y nos damos cuenta con el ejemplo de Japón siendo un país desarrollado, que no basta ello para entender el enfoque y la perspectiva de género traslucido en políticas públicas.

El ejercicio pleno de los derechos laborales comprende situaciones básicas como el trabajar bajo el amparo de un contrato laboral, remuneración justa, beneficios laborales, vacaciones, compensación por tiempos de servicios, gratificaciones, gozar del derecho de maternidad y paternidad (descanso materno y paterno; exigencias de guarderías en los centros de trabajo, permiso por lactancia materna y otros), regular la situación de trabajos informales garantizando derechos básicos, como salud, previsión social (pensiones). Podemos advertir que por lo general las mujeres ingresan al mundo laboral informal, por ende, no gozan de todos sus derechos y beneficios.

Pareciera que se pide favores a los gobiernos, cuando son derechos, se piensa en la mujer solo como mujer, no como mujer madre, mujer trabajadora responsable del buen desarrollo de sus hijos, por lo menos durante sus primeros años de vida que tiene responsabilidad indelegable como el proceso de embarazo, parto y lactancia materna exclusiva, no se analiza la responsabilidad que tiene sobre ello, sus hijas o hijos, futuros ciudadano del país de origen.

Las políticas públicas constituyen otra barrera que impide el ejercicio pleno de los derechos de una madre trabajadora, por ejemplo, en el Perú se cuenta con un sistema Integral de Salud (SIS), que garantizará el control del embarazo, parto y atención al recién nacido, esta es una buena política pública, por que independientemente si tengas o no trabajo el Estado garantiza tu atención en un hospital público.

En el caso de ser una trabajadora del Estado garantiza los mismos procesos y el goce de las licencias pre y pos natal, pero el Estado no garantiza luego de ello la reinserción laboral, en consecuencia, es una política pública positiva pero incompleta.

Se dice que las Políticas Públicas constituyen “el vector que sintetiza el conjunto de proposiciones, decisiones y operaciones dinámicas e interdependientes entre actores políticos, sociales e institucionales, a través de las cuales se busca desde el gobierno imprimir un determinado rumbo a la sociedad y el Estado que se gobiernan” - Medellín (1997). Oszlak y O’Donnell (1976), de otro lado, definen las políticas públicas “como un conjunto de reacciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de las fuerzas políticas con una dinámica específica de incorporación o exclusión (política, económica y social) del ciudadano con respeto a los asuntos del Estado. Y en su relación con la sociedad civil, las políticas públicas se constituyen en un poderoso instrumento de comunicación”⁴².

En consecuencia, es importante evaluar las necesidades con las que cuenta la población y en base a ello diseñar las políticas públicas a intervenir, en el caso concreto del estudio, considerando la importancia de que la mujer cuente con autonomía y que esta no solo sea económica. Es preciso que estas intervenciones por parte de los Estados, garanticen igualdad de condiciones para una madre trabajadora con relación a su rol, sin encasillar solo en el cuidado de los menores, para ello las políticas públicas deben de garantizar por ejemplo el servicio del cuidado diurno infantil, incluso nocturno por ejemplo para madres que realizan turnos en los hospitales (personal asistencias de salud), lactarios durante el proceso de lactancia materna exclusiva y prolongada, permisos por maternidad, paternidad, protección de la salud durante la gestación, o licencias por asuntos familiares.

Como está el Perú:

El Perú normativamente viene avanzando, pero no es suficiente, por ejemplo, cuenta con el Decreto Supremo N°002-2017-MINDES, sobre la implementación de centros de cuidado diurno en entidades públicas, precisando en cuyas sedes laboren y/o presten servicios más de 50 mujeres en edad fértil y/o donde los trabajadores requieran del servicio de cuidado diurno para sus hijos, en un número no menor de 16 niñas y

⁴²H.PISFIL, "Perspectivas del Estado en el Ejercicio de nuevas políticas públicas en el Perú-Una revisión panorámica de las políticas promotoras del crecimiento Económico", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM*, año XI, N°29 (Enero 2006), p. 135-137.

niños⁴³. Es una acción positiva, sin embargo, no prevé situaciones de madres trabajadoras en instituciones que no lleguen a ser 50, madres que no cuentan con ninguna posibilidad a cargo del Estado de contar con algún tipo de ayuda dejar a sus hijos o hijas en una guardería, siendo una política no inclusiva, el derecho no debería ser atendido según cifras, sino bastando solo la necesidad de una persona. Además de ello el Perú cuenta con el Código de Niños y Adolescentes, aprobado mediante Ley N°27337, que establece en su artículo 2° el Sistema de cuidados infantiles su amparo y protección⁴⁴.

También se cuenta con la Ley N°29896 que dispone la implementación de lactarios en entidades públicas y privadas, precisando que esta se dé cuando la entidad cuente con más de 20 trabajadores en edad fértil. Nótese que al igual que la norma anterior es que es positiva, pero tampoco alcanza su garantía a todas las madres⁴⁵.

Se cuenta con la Ley N°26644 y su reglamento, con sus respectivas modificaciones, siendo esta última la ampliación de 90 a 98 días por licencia por maternidad, periodo pre natal y post natal y el derecho que tiene una madre a la hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará a una hora más⁴⁶. Si bien la norma garantiza estos periodos de descanso, estos no son suficiente para una madre si comparamos con la recomendación de la organización Mundial de la Salud OMS, en cuanto a lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses a libre demanda, y prolongada hasta los dos años, además de ello se enfatiza en lo siguiente: “él bebe, hasta sus seis meses, debe tomar únicamente leche materna porque está comprobado que así será un

⁴³ DECRETO SUPREMO N°002-2017-MINDES - Dispone la Implementación y Funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las Cunas o Wawa Wasi Institucional en las Entidades de la Administración Pública, Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 07 de marzo del 2017.

⁴⁴ Ley No 27337 Nuevo Código del Niño Niña y Adolescente, Publicado en el Diario Oficial del Peruano el 21 de Julio del año 2000.

⁴⁵ LEY N°29896- Ley que establece la Implementación de Lactarios en Instituciones Públicas y Privadas, promoviendo la Lactancia Materna, Publicado en el Diario Oficial del Peruano el 08 de febrero del 2016.

⁴⁶ DECRETO SUPREMO N°002-2016-TR, que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N°30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 8 de marzo del 2016.

bebe más fuerte, más saludable y con menos riesgos de enfermedades”⁴⁷. ¿Que madre no querría garantizar ello para su bebe?, ¿Podría una madre trabajadora garantizar la lactancia materna exclusiva durante las 8 horas que por lo general dura su jornada laboral y sin un lactario para almacenar la leche materna adecuadamente o una guardería donde pueda ir a amamantar al recién nacido?, o ¿se verá obligada a renunciar a su trabajo si quisiera brindarle la leche materna exclusiva o de querer mantener su trabajo se verá obligada a alimentar a su bebe con otro tipo de leche?. Su situación se agrava si hizo uso del periodo prenatal, en este último caso, que ocurre a menudo por problemas durante el embarazo, la madre trabajadora solo contaría con menos de dos meses para estar con el recién nacido o nacida.

Comparativamente con otras regiones El Perú es una de las regiones que menos licencia por maternidad y paternidad otorga, pero no la última; por ejemplo, Bulgaria y Lituania son los países con mayores beneficios, allí las madres pueden permanecer dos años a su lado sin perder su trabajo, seguidos de Suecia, Noruega y Albania. Sin embargo, el panorama en América Latina es diferente, en donde los tiempos son bajos en comparación a estos países europeos. Puerto Rico, con cuatro semanas, y Republica Dominicana, con seis, son las naciones con los periodos más cortos.

Es de considerar que esta situación también afecta psicológicamente a la madre trabajadora al no poder garantizar este periodo vital para el desarrollo del recién nacido, causando múltiples problemas desde la sensación de culpabilidad por dejar a su bebé que influirá notablemente en el desempeño de su labor, se ha señalado de manera general la importancia de la lactancia materna, por lo que es necesario hacer una precisión:

Beneficios de la Lactancia Materna: Para la Organización Mundial de la Salud OMS, todavía en 1989 reporta que la leche materna reduce la incidencia de enfermedades infecciosas (diarreas, otitis, infecciones del tracto respiratorio superior, neumonía e infecciones del tracto urinario), disminuye la desnutrición y la deficiencia de vitamina A, disminuye los índices de mortalidad, previene las alergias y la intolerancia a la leche. Varios estudios indican que el amamantamiento ofrece

⁴⁷ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “Lactancia Materna”. Consulta: 01 de julio del 2017. Disponible en: http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/

protección al infante contra la gastroenteritis, eczema, asma, cáncer (particularmente leucemia), diabetes y otras enfermedades crónicas⁴⁸ La leche materna se distingue de la segregada por otros mamíferos y es considerada el alimento biológico ideal, homólogo de la misma especie, estéril y completo que un infante pueda recibir. Además, a través del amamantamiento se crea un vínculo especial entre la madre y su hijo. Los bebés y los niños con vínculos seguros crecen para convertirse en adultos afectuosos, confiables y preocupados con la realidad ajena. La alimentación de pecho materno provee las bases para una crianza de apego en donde se fomenta en el infante el desarrollo de la confianza, empatía y el afecto para crear con sus padres una relación duradera de seguridad y de paz. La interacción social – afectiva del neonato comienza con la madre en forma elemental con el reflejo de succión, el proceso de lactancia y la interacción de la madre con sus mimos y caricias entablando así una comunicación sutil. Puede decirse que son fases alternadas de comunicación y por ende es en la coordinación de respuestas donde sus roles difieren⁴⁹.

En consecuencia, la política pública para las mujeres trabajadoras en muchas regiones constituye una barrera, puesto que priva de toda esta gama de beneficios no solo para la madre, sino principalmente para el bebé, que a futuro será el adulto o adulta responsable que queremos como sociedad. Pero, lamentablemente son pocas las madres trabajadoras y sus hijos/hijas que gozan de estos beneficios tan importantes para la salud de ambas partes.

En el Perú se cuenta con la Ley N°29409, Ley que tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia por el término de 4 días⁵⁰ . Como

⁴⁸ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, “Lactancia Materna”. Consulta: 04 de julio del 2017. Disponible en: http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/ y www.clkisalud.net/la-lactancia-materna-y-su-gran-importancia-en-el-recien-nacido/

⁴⁹Ibidem

⁵⁰ Ley N°29409-Ley que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los trabajadores de la Actividad Pública y Privada, Publicado 15 de diciembre del año 2010, en el Diario Oficial del Peruano.

se puede observar 4 días, es un plazo muy corto para apoyar en la recuperación de la madre, sino también para lograr una crianza con apego a ambos padres.

La Ley N°30012, concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Contenido: Licencia a favor del Trabajador/a para que asista a su hijo/a, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra accidente con lesiones graves que ponen en riesgo su vida. La Licencia con goce de haber que tiene un plazo máximo de 07 días calendario⁵¹. Contenido: De ser necesario se concede un plazo adicional no mayor de 30 días, a cuenta de vacaciones. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo antes señalado, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador. Comunicar al empleador del ejercicio de tal derecho, dentro de las 48 horas de acontecido el suceso, adjuntando el certificado médico correspondiente. Esta norma es una norma afirmativa en favor de las familias.

2. Barreras Sociales que afronta la madre trabajadora:

Existe una carga social, significativa según cada cultura a la labor de una mujer trabajadora, principalmente con relación al cuidado de los hijos, a su rol en el hogar, a su rol de esposa, curiosamente incluso mucho de los prejuicios proviene de una propia mujer la hermana, la suegra, la madre. Además de ello se suma el prejuicio que se tiene con las mujeres en el mundo laboral donde se atribuye que la mujer trabaja menos, solicitará permisos, licencias por ende es mejor no proponerle un puesto de trabajo. En este estudio proponemos las siguientes barreras sociales que afronta la mujer trabajadora:

a) La Discriminación como barrera: Muchas mujeres solo por su condición de mujer ya son discriminadas, y en muchos casos se evidencia cuando una

⁵¹ DECRETO SUPREMO N.º 008-2017-TR, Aprueba Reglamento de la Ley N°30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave, publicado el 30 de mayo del 2017, en el Diario Oficial el Peruano.

mujer aspira ingresar al mundo laboral, lo cual, dependerá de muchos factores como la cultura, incluso la apariencia física, los estudios alcanzados entre otros factores. Estando allí también tendrá que lidiar con muchos otros obstáculos como; sueldos no equitativos, puestos directivos inalcanzables en muchos casos, comparaciones, descalificaciones para ejercer alguna labor estructuralmente pensado para hombres, generando mayores complicaciones en su vida laboral. El grupo más vulnerable constituyen aquellas mujeres que no reciben un sueldo justo por misma labor desempeñada. Históricamente movimientos femeninos hicieron hincapié en un aspecto que sí afectaba a todas las mujeres de aquellos tiempos y persiste hasta estos tiempos: el reclamo del mismo salario por el mismo trabajo. Las mujeres ganaron más derechos respecto a sueldos y puestos gracias a las protestas feministas, pero no se logró acabar por completo con la discriminación de género: en la actualidad, en muchas aulas universitarias el alumnado diría que el movimiento feminista ya no es importante dado que las mujeres ya disfrutaban de igualdad. Lo que no saben es que la mayoría de mujeres siguen sin recibir el mismo salario por el mismo trabajo. Ahora sabemos que un empleo no libera a las mujeres de la dominación masculina. De hecho, hay muchas profesionales con sueldos elevados, muchas mujeres pudientes que establecen relaciones con hombres en las que la dominación masculina es la norma. Sabemos que, si una mujer tiene acceso a la independencia económica y apuesta por la libertad, es más probable que abandone una relación en la que la dominación masculina es la norma. La abandona porque tiene esa posibilidad. Muchas mujeres se comprometen con el pensamiento feminista, eligen la liberación, pero están atadas económicamente a hombres patriarcales y eso hace difícil – por no decir imposible- salir de esas relaciones.

La mayoría de las mujeres saben lo que ya sabíamos algunas cuando comenzó el movimiento: el empleo no nos libera necesariamente, pero es un hecho que la independencia económica es necesaria para que las mujeres se liberen. Cuando hablamos de independencia económica como un agente más liberador que el empleo, debemos dar un paso más y hablar de qué tipo de empleo nos libera⁵².

⁵² Cfr. B. HOOKS, “El feminismo es para todo el mundo”, trad. B. Esteban Agustí, L. T. Lozano Ruiz, M. Sofía Moreno, M. Puertas Romo, S. Vega González, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, mayo del 2017, p. 73.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, en su artículo 2^a señala:

“Los Estado partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización practica de ese principio; b) adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, como las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, c) establecer protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la base de la igualdad con los hombres y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y practica que constituya discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”⁵³.

Por otra parte, la prohibición de la discriminación y el principio de igualdad son elementos fundamentales de un enfoque de derechos. Estos principios imponen a los Estados una serie de obligaciones concretas en relación con el diseño de las políticas públicas en general y los sistemas de protección social en particular. Los instrumentos internacionales de derechos humanos prohíben la discriminación por razones “de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. La expresión “cualquier otra condición” implica que se trata de un listado abierto. Por ende, otros motivos de discriminación prohibidos incluyen la discapacidad física o mental, el estado de salud (incluido el VIH/SIDA), la orientación sexual, el estado civil o cualquier otra condición política, social o de otro tipo que pretenda o tenga por efecto anular o menoscabar el igual disfrute o el ejercicio de los derechos⁵⁴.

Algunos tratados internacionales han expandido o especificado las razones prohibidas de discriminación en razón al sexo y la discapacidad. La discriminación está prohibida, sea esta directa o indirecta, esto es, aquella medida que sin tener por objeto

⁵³ CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), Art. 2°.

⁵⁴ E. PEREZ, “La Igualdad y no Discriminación en el Derecho Interamericano” - Comisión Nacional de los Derechos Humanos Periférico Sur 3469, esquina con Luis Cabrera, Col. San Jerónimo Lídice, C. P. 10200, Ciudad de México agosto del 2016.P. 29.

discriminar, tiene como resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos. De conformidad al derecho internacional de los derechos humanos, dar cumplimiento a los principios de igualdad y no discriminación no se agota con la simple prohibición de actos discriminatorios, sino obliga a tomar medidas para lograr la igualdad sustantiva. De tal manera, se entiende que estos principios imponen la obligación de prestar atención especial a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes. En relación a ellos, no es suficiente que se les dé el mismo trato formal que reciben otras personas que no se encuentran en la misma situación de desventaja. Los Estados deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto. Con este fin, se reconoce que en ocasiones los Estados están obligados a adoptar medidas especiales —como por ejemplo medidas de acción positiva— que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos de discriminación. Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible. La aplicación de estos principios en relación a la legislación y la práctica de la protección social requeriría entre otros: a) extender progresivamente la cobertura de la protección social a todos los habitantes del país sin distinción alguna dando prioridad a las personas o grupos más desventajados⁵⁵.

Nótese que mucho de lo dispuesto no se cumple, los Estados no están adoptando medidas comparativamente con lo que pretende la norma.

b) El Conflicto de Roles como barrera:

Constituye una gran barrera el conflicto de roles, como consecuencia de la interacción entre el trabajo reproductivo (el que permite y sostiene el desarrollo de la familia) y el trabajo productivo (el empleo remunerado), Así en la medida en que la mujer se propone conquistar su lugar en el mundo productivo, se enfrenta no sólo a los

⁵⁵ M. SEPÚLVEDA, “De la retórica a la práctica: el enfoque de derechos en la protección social en América Latina”, Publicación de las Naciones Unidas ISSN 1564-4162 LC/L.3788 Copyright © Naciones Unidas, marzo de 2014, Santiago de Chile, P. 28.

estereotipos que se asocian al mundo reproductivo, sino, también a su deseo por seguir tomando parte activa de este⁵⁶.

El Centro de la Mujer del CENTRUM católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú, publicó el informe sobre Género y Políticas de Recursos humanos; Calidad del Empleo de las Mujeres, donde se da cuenta de las barreras que las mujeres enfrentan siendo una de ellas la demanda de la vida familiar. Las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa en las tareas del hogar y las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar⁵⁷.

En la actualidad, los hombres cooperan más en las labores del hogar; sin embargo, la responsabilidad aún recae en las mujeres. En estados Unidos, hacia el año 1965, las mujeres ocupaban 34 horas semanales en las tareas domésticas, mientras que los hombres solo cinco horas. Esta situación ha cambiado notablemente; en el año 2005, las mujeres dedicaban 19 horas semanales, mientras que los hombres 11 horas. A pesar del incremento en la participación de los hombres en las tareas del hogar, aún existe una diferencia que perjudica a las mujeres, y ésta es notablemente mayor cuando se agregan las horas del cuidado de los hijos⁵⁸.

Otro aspecto importante del que poco se habla, son los altos índices de violencia sexual a menores de edad, que lamentablemente en la mayoría de los casos el causante es un familiar o conocido, situación que responsabiliza doblemente a la mujer su responsabilidad de cuidado sobre sus hijos o hijas. Un estudio señala que el 19% de la población española ha sufrido abusos sexuales en algún momento de su infancia. El 85% se produce en el ámbito familiar y 90% los cometen los hombres. Psicólogos y

⁵⁶ T. PADILLA, "Barreras y Limitaciones en el Desarrollo Profesional de la Mujer", Ed. Universidad de Huelva, 2001, p.228.

⁵⁷ B. AVOLIO - CENTRUM católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú, "Informe sobre Género y Políticas de Recursos humanos; Calidad del Empleo de las Mujeres"

⁵⁸ *Ibidem*

víctimas denuncian las consecuencias a corto y largo plazo de estos comportamientos y la importancia de prevenirlos⁵⁹.

Estas cifras referenciales nos dan una idea a nivel de otras regiones sobre la situación de esta problemática, poco discutida y visible, y nos preguntamos si con esta información una madre podría plenamente confiar el cuidado de su menor hijo o hija a otras personas, incluyendo su propia pareja, considero que dudará mucho, por ello es importante mejorar nuestras políticas públicas en las regiones, tanto en salud materna, salud mental, reformar educativa y despojar de los roles culturalmente asignados a los hombres, de manera que se pueda educar con apego a sus hijos.

Los Prejuicios como Barrera: Lo fuimos señalando durante la investigación, pero precisaremos sobre este punto al señalar lo publicado por El Centro de la Mujer del CENTRUM Católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú, publicó el informe sobre Género y Políticas de Recursos humanos; Calidad del Empleo de las Mujeres. Todavía existe un porcentaje de la población que tiene prejuicios sobre el ejercicio de liderazgo de la mujer, porque considera que se rompe con el rol tradicional de liderazgo masculino.

Para la región de América Latina, Ñopo (2012) encontró que las mujeres ganaron en promedio 53% menor que los hombres, especialmente en aquellas posiciones de mayor ingreso promedio. Las razones para estas diferencias están sustentadas en dos hechos: (a) los hombres trabajan más horas durante un año que las mujeres y (b) los hombres poseen más años de experiencia laboral. Así mismo, el matrimonio y la maternidad son factores asociados a los salarios menores que perciben las mujeres. Sin embargo, hay factores que contribuyen a mejorar los salarios femeninos como los años de estudio.

Por otro lado, existe el prejuicio de contratar a una mujer trabajadora al relacionarla con un menor rendimiento, por no descuidar sus labores asignadas al cuidado de su familia.

⁵⁹ Nota periodística- diario Español “20 minutos”, Edición, 03 de diciembre del 2010 por Victoria Luna, Consulta: 04 de julio del 2017.
Disponibile en: <http://www.20minutos.es/noticia/881449/0/abusos/sexuales/infancia/>

3. Accesibilidad, Adaptabilidad e igualdad en el trabajo

La mujer madre trabajadora que ingresa al mundo laboral formal, cuenta con algunas garantías internacionales de protección de su situación laboral, unas regiones con mayores privilegios que otras, surgiendo la necesidad de que las regiones principalmente de América Latina y el caso concreto del Perú mejoren sus políticas públicas para garantizar que la madre trabajadora no solo se inserte al mundo laboral, sino permanezca en él, sin tener que sacrificar una u otra situación.

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, suscrita y ratificada por el Perú señala en su artículo octavo lo siguiente:

“Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 5^a o 5^a, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o aun puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”⁶⁰.

Pese a las garantías internacionales, las políticas que existen a la fecha sobre todo en el Perú no son las más pertinentes, puesto que no permite que la mujer madre acceda a un puesto de trabajo; de hacerlo no hay la garantía de que este centro laboral adapte su labor a las necesidades de cuidado en caso de contar con hijos o hijas, sobre todo menores de dos años, de manera que pueda ambos recibir, por ejemplo, los beneficios de las lactancias maternas para ambos.

Lo ideal no es que la mujer para ser competitiva deje de tener hijos, es que, si los quiere tener que el Estado garantice su trabajo y permanencia en él y el tiempo que necesita para un adecuado cuidado del menor o la menor, que se asuma no como gasto para el Estado, sino, como inversión del menor, de la familia, de la sociedad y del futuro adulto.

El principio de igualdad al que hicimos referencia con anterioridad también exige que las Políticas Públicas cumplan con los estándares de accesibilidad, adaptabilidad, aceptabilidad y adecuación que se han desarrollado en relación a los Derechos Económicos Sociales y Culturales -DESC, en este caso se puede muy bien

⁶⁰ CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ART. 8°.

generar espacios de negociación con la institución o empresa sin necesidad de constituir una negociación colectiva, la flexibilidad en adaptar los horarios, a quienes tengan responsabilidad de cuidado de familiares por citar un ejemplo.

A nivel de Latinoamérica, Chile cuenta con la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, la que desarrollo el 2010 un informe sobre Mujer, Trabajo y Maternidad, mostrando la realidad de mejorar las políticas públicas, las que deban ser accesibles, adaptable, aceptables y adecuadas para la mujer, recoge información del Informe de Desarrollo Humano 2010: Género los desafíos de la Igualdad, PNUD, y destaca los siguientes aspectos:

Conciliación de varios derechos y dimensiones de la persona de las trabajadoras y trabajadores: El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha motivado que dos dimensiones tan relevantes en la vida del ser humano como son la familia y el trabajo sean tratadas conjuntamente. Existe así un interés creciente por analizar las relaciones recíprocas entre las transformaciones familiares y el sistema productivo. La conciliación apunta entonces a potenciar tanto la familia como el trabajo, entendiendo que ambos ámbitos envuelven una dimensión trascendente de la persona. Facilitar que ninguna de ellas deba ser relegada por la otra, constituye un anhelo creciente de las chilenas y chilenos que puede ser, entre otros, posibilitado por las normas laborales en que inciden estas propuestas. La referida conciliación también debe darse entre el derecho al trabajo de la mujer y el derecho a la salud de la misma y del niño o niña, pues ellos han sido presentados muchas veces como irreconciliables. El esfuerzo efectuado por esta Comisión apunta a armonizarlos en la medida de lo posible. Incentivar la participación laboral de mujeres: si bien la participación laboral femenina ha aumentado en las últimas décadas, muchas mujeres participan en el mercado informal laboral y no acceden a trabajos de calidad que les permitan salir del círculo de la pobreza. Asimismo, la actual tasa de participación sigue siendo baja si se le compara con países de igual nivel de desarrollo. Por ende, las soluciones que se planteen deben tender a incentivar que las mujeres accedan a empleos y emprendimientos de calidad y formales.

Diversas alternativas en las soluciones: La organización familiar habitual con roles y responsabilidades claramente delimitados, en la cual el padre es el proveedor y

la madre está dedicada a tareas domésticas, se ha modificado en esencia. Los hogares pasaron de una estructura arraigada en la jefatura masculina a una con mayor diversidad que comprende un número notable de hogares donde ambos cónyuges aportan ingresos mientras que otros son monoparentales. En atención a lo anterior, es que las propuestas relativas a los permisos legales asociados a la maternidad y paternidad deben reconocer la heterogeneidad de las familias y permitir que, con diversas opciones, diferentes familias puedan optar a la alternativa que mejor se acomode a las nuevas demandas de su vida familiar y laboral.

Varios países incluyen altas dosis de flexibilidad en sus políticas de permisos: por ejemplo, en Bélgica cada padre tiene derecho a tres meses de permiso parental que debe usar antes de que el niño cumpla cuatro años. El permiso puede tomarse a tiempo completo, o se puede transformar en seis meses de permiso durante el cual el empleado trabaja medio tiempo, o quince meses en los que se trabaja con una jornada de 80%. En Luxemburgo, los seis meses de permiso parental pagado se pueden tomar en cualquier momento antes de que el niño cumpla cinco años y puede transformarse en doce meses de permiso durante el cual se trabaja la mitad de la jornada usual. Otros países, entre los que se cuentan Francia, Alemania, Grecia, Noruega, España, Países Bajos, Suecia e Irlanda tienen políticas maternas cuyos diseños permiten distintos grados de flexibilidad⁶¹. La referida conciliación también debe darse entre el derecho al trabajo de la mujer y el derecho a la salud de la misma y del niño o niña.

Corresponsabilidad familiar: La familia es el contexto natural en el cual los niños desarrollan y despliegan todas sus competencias y habilidades físicas, psicológicas y sociales. Dicho contexto está nutrido esencialmente por las relaciones que se desarrollan entre los integrantes de la familia, siendo los vínculos primordiales el de los binomios madre-hijo y padre-hijo. El cuidado personal de los hijos, desplegado por padre y madre de manera conjunta o colaborativa es un factor que incide directamente

⁶¹ F. DUSAILLANT, “¿Mas salas cuna o permisos post natales más largos? Una comparación de Alternativas de política para apoyar a la maternidad y a la primera infancia”, Documento de Trabajo N°377, mayo del 2009, universidad católica de Chile, p. 16.

en la educación, crianza y protección de los hijos. No obstante, la realidad revela que ello, en muchos casos, no es así. Muchas mujeres, a pesar de tener también un trabajo remunerado, asumen solas la mayor parte de las tareas vinculadas al cuidado de sus hijos e hijas, como también las responsabilidades domésticas. Ante esta realidad, la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos ya sea que ambos padres vivan juntos o separados, y del hogar, cuando se trata de hogares biparentales, debe ser promovida desde la legislación como, más en general, desde el ámbito de las políticas públicas. La Comisión entiende que un paso importante en esa tarea puede darse desde una legislación laboral que así lo reconozca y sus propuestas apuntan en ese sentido.

Respeto a los derechos ya existentes, la legislación existente en la materia, varias veces reformada, ha ido configurando un régimen amplio de derechos y beneficios en protección de la maternidad y los niños que, ciertamente, sitúa a Chile dentro los países que más amplia tutela les concede. Por ello, el trabajo de la Comisión debe apuntar a hacer los ajustes pertinentes -para avanzar hacia el pleno logro de los objetivos que le han sido propuestos por el mandato presidencial- respetando estos derechos ya adquiridos.

Equidad social: Una de las más importantes constataciones que arroja la revisión de la normativa actualmente existente es que los derechos y beneficios que ella reconoce y otorga no son, en el presente, una realidad para todos los padres y madres que trabajan. Sólo un porcentaje de ellos accede, entre otros, a las licencias pre y posnatales y a los beneficios de sala cuna. La inequidad evidente envuelta en ello obliga entonces a realizar propuestas que promuevan adaptaciones a esa normativa que posibiliten el pleno acceso a esos beneficios de todos los que se encuentran en la misma situación.

Equidad de género: Hombres y mujeres se insertan de manera distinta al mundo del trabajo, y en general a la sociedad. Estas diferencias nacen principalmente por los roles y responsabilidades que asumen cada uno de ellos en el mundo privado. Esta diferencia de roles se ve incrementada por las actuales normas en revisión, generando en la práctica una discriminación en contra de la mujer en edad fértil para acceder a un

trabajo, en relación con un hombre con las mismas calificaciones para dicho trabajo⁶². Por otra parte, como ya se ha mencionado, muchas mujeres, tras su jornada de trabajo, asumen fundamentalmente ellas las tareas del hogar “doble jornada” y la mayor parte de las tareas vinculadas al cuidado de sus hijos e hijas sin apoyo de su pareja. En los casos en que no es ella quien asume esas tareas, la mayor parte del tiempo, otra mujer las asume. Estos dos aspectos ponen en evidencia las relaciones de género en el mundo del trabajo y en la familia y la división del trabajo entre ambos sexos; dimensiones que hoy aparecen en tensión y conflicto. Por ello, las propuestas deben contemplar más y mejores espacios de participación laboral para las mujeres y eso requiere, entre otros factores, distribuir más equitativamente responsabilidades domésticas y de cuidado.

Autonomía: La legislación actual hace recaer de modo gravitante en la mujer el costo económico del nacimiento y primer cuidado del hijo o hija, aún en ámbitos en que la participación paterna es plenamente posible, e impide a los propios padres acordar la distribución de responsabilidades familiares que mejor les convenga. Esto no resulta justificado si se tiene presente que ambos padres son legalmente responsables del cuidado de su familia. Por ello, debe avanzarse hacia un mayor respeto hacia la autonomía de cada familia, permitiendo que ellos puedan acordar el sistema de cuidado infantil que más se adapte a sus necesidades. En este sentido, las propuestas deben buscar otorgar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer su derecho al trabajo y los hombres su derecho a ejercer el cuidado de la familia⁶³.

Es necesario internacionalmente exigir a las regiones con menores beneficios para las madres trabajadoras que se adecuen sus estándares, mejorar sus políticas públicas a favor de la madre trabajadora, con un enfoque transversal sobre los derechos laborales de las madres trabajadoras y las garantías de los niños, niñas y adolescentes desde su primer ciclo de vida, de manera que no se superponga una sobre otra.

Concluiremos este apartado con lo señalado en la publicación de un artículo de la revista Forbes, que, mediante una comparación entre las madres trabajadoras y las

⁶² Informe sobre Mujer, Trabajo y Maternidad, elaborado por la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad del Gobierno de Chile – 2011, Servicio Nacional de la Mujer, Impresiones Naval Impresores, p 34.

⁶³ *Ibidem*, p 35.

amas de casa, demuestras a través de varios estudios las consecuencias en los hijos de tener una madre trabajadora. Una de las primeras conclusiones que muestra el artículo está basada en un estudio de la universidad de Harvard y concluye que las hijas de madres trabajadoras consiguieron ascender más alto en la escala corporativa de sus respectivas empresas que las hijas de madres amas de casa. En el caso de hombres, asegura que los hijos de madres trabajadoras dedican más tiempo a las tareas de la casa sobre todo en lo que refiere al cuidado de los hijos. Además, el mismo estudio indica que la aceptación social de las madres trabajadoras sigue en ascenso. Concretamente, en el año 2010 el 70% de los estudiantes de 17-18 años opinaron que las madres trabajadoras podían desarrollar vínculos afectivos igual de cercanos que las madres que son amas de casa. Sin embargo, en un estudio realizado en 1970 únicamente el 53% de los estudiantes de esa misma edad opinaba sí.

A pesar de estos interesantes datos, también se han realizado estudios que aportan datos negativos en este ámbito, como que las madres trabajadoras lloran una vez a la semana debido al estrés de todo el trabajo que soportan⁶⁴.

Es importante señalar también que la participación de la mujer debe ser más activa, e incidir en incorporar en la agenda pública estas necesidades y estos derechos; por ejemplo, la Fundación Chile Mujeres, viene exigiendo en Chile a la Dirección de trabajo que se pronuncie sobre la primacía de lo individual y no de lo colectivo en los pactos de adaptabilidad de la jornada contemplados en la Reforma Laboral⁶⁵.

No hay ideales, posiciones, direcciones, solo libertades y garantías estatales, los seres humanos independientemente de ser hombre o mujer deben estar cómodos, satisfechos con sus decisiones amparados por un Estado responsable y comprometido con sus necesidades, por ende, a la mujer se le debe respetar su decisión de ser madre, sin que ello la limite a ser una buena madre y una trabajadora competitiva.

⁶⁴ Revista Norteamericana Forbes- Ferekak- Edición, 30 de setiembre del 2016. Consulta: 05 de julio del 2017. Disponible en: <https://ferekak.com/sienten-los-hijos-las-madres-trabajadoras/>

⁶⁵ Dirección de Trabajo, Gobierno de Chile, nota informativa, “La primacía de lo individual y no de lo colectivo en los pactos de adaptabilidad de jornada contemplados en la Reforma Laboral”, 12 de agosto del 2016. Consulta: 05 de julio del 2017, Disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109973.html>.

CONCLUSIONES

Primera. - En estos tiempos y pese a la evolución de los derechos humanos, continuamos hablando de desigualdades entre hombres y mujeres, sumado a ello actos de discriminación contra la mujer madre trabajadora, al no garantizar sus derechos laborales y las garantías internacionales en materia laboral, al no permitirle un desarrollo pleno de sus derechos sexuales y reproductivos reconocidos internacionalmente y con ello una maternidad plena. También al no vincularla formalmente con las garantías internacionales de los niños y niñas sujetos de derechos en la importancia del desarrollo de la infancia.

Segunda. - La participación femenina en el mundo laboral se ha incrementado notoriamente, y resulta fundamental en el desarrollo social de cada región. El Perú constituye el Estado con mayor participación laboral femenina de América Latina y el Caribe, con un 67% de mujeres incorporadas a las actividades económicas del país. Sin embargo, aún la brecha salarial de un 36% que diferencia de los hombres y las mujeres por el mismo trabajo, y la poca presencia de las mujeres en puestos directivos, evidencia

la presencia de segregación vertical y horizontal que limita la participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades.

Tercera. - Persiste un déficit de trabajo decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como de la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres que dedican al cuidado de la familia.

Cuarta. - La diversidad de formas contractuales principalmente en el caso Peruano constituye una demanda social que no viene siendo atendida aún por la Ley del Servicio Civil. Ley que pretende establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas.

Quinta. - El Perú cuenta con un avance normativo significativo, que favorece la incorporación del enfoque de género en los presupuestos públicos; no obstante los avances son aún insuficientes, y se puede observar dificultades en cuanto a la efectiva implementación. El Estado Peruano no ha podido dar cuenta suficiente sobre la incidencia en políticas públicas de igualdad de género en el gasto público y en sus avances en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en respuesta a los compromisos nacionales e internacionales asumidos. Por ejemplo, cuenta con el Decreto Supremo N°002-2017-MINDES, sobre la implementación de centros de cuidado diurno en entidades públicas, precisando en cuyas sedes laboren y/o presten servicios más de 50 mujeres en edad fértil y/o donde los trabajadores requieran del servicio de cuidado diurno para sus hijos, en un número no menor de 16 niñas y niños. Es una acción positiva, sin embargo, excluye a madres que laboren en entidades pequeñas, ocurriendo de similar forma con la norma sobre implementación de lactarios.

Sexta. - Si bien la licencia por maternidad en el Perú tuvo un significativo avance al ampliarse por ocho días más (98 días), aun comparativamente internacionalmente no es el ideal, sumado a ello los escasos cuatro días de licencia por paternidad y una hora de lactancia hasta que el niño o niña cumpla un año edad, tiempos que no logran compatibilizar con las recomendaciones por parte de la Organización Mundial de la Salud OMS sobre la importancia de la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses y prolongada hasta los dos años, además de los múltiples beneficios de la lactancia tanto

para la madre como para el recién nacido y una adecuada compatibilidad con la incorporación de la madre al mundo laboral.

Séptima. - El Perú cuenta con un Plan Nacional de Acción por la Infancia al 2021, que recoge los instrumentos nacionales e internacionales, sobre todo la concepción del niño y niña sujeto pleno de derechos establecido en la Convención de los derechos del niño; sin embargo, son pocos los Gobiernos Regionales que vienen trabajando por su implementación, disponiendo principalmente recursos para abordar el tema de infancia.

Octava. - En el Perú persisten importantes barreras al acceso a los servicios de salud, el Estado no garantiza el acceso gratuito al sistema de salud, existen diversas formas de acceso según los regímenes laborales siendo una de las problemáticas por atender, pero la más importante y pendiente por resolver constituye las muertes maternas, y la violencia obstétrica que sufren las mujeres.

Novena. - El Estado Peruano cuenta con las recomendaciones realizadas el año 2012, por el grupo de trabajo sobre el Examen Periódico Universal para el Perú (EPU), sobre maternidad segura, lo que implica que urge las necesidades de implementarlas. También en el año 2013, el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado peruano que aumente sus esfuerzos para reducir los embarazos de adolescentes y la mortalidad materna, en particular en zonas rurales y garantice la prestación, en todas las regiones del país, de servicios adecuados de salud sexual y reproductiva que incluyan los anticonceptivos orales de emergencia". Pese a ello su distribución fue suspendida en el Perú y aún está pendiente de implementar las recomendaciones pertinentes.

Décima. - La educación constituye otra de las grandes barreras que afronta una mujer madre trabajadora, pese a sus avances, todavía no se alcanza una cobertura igualitaria, y en los mejores casos las mujeres se estancan en cuando deciden optar por ser madres.

Décima primera. - La discriminación constituye un gran factor para que las mujeres madres trabajadoras no puedan alcanzar la igualdad esperada, Pese a las garantías reconocidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. Todavía se registran casos de discriminación por ser mujer madre. Las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa en las tareas del hogar y las

mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar. Por ello, las mujeres continúan siendo quienes interrumpen sus carreras, toman más días libres o trabajo a tiempo parcial. Como consecuencia, tiene menor experiencia y menos horas de trabajo al año, lo cual conlleva a un desarrollo más lento de su carrera profesional y una reducción de sus ingresos. En la actualidad, los hombres cooperan más en las labores del hogar; sin embargo, la responsabilidad aún recae en las mujeres.

Décima segunda. - Es necesario que los puestos de trabajo de la mujer madre trabajadora logren concatenar la vida familiar y laboral optando por horarios flexibles, trabajo por resultado, logrando sobre todo que tanto hombres y mujeres puedan desarrollarse adecuadamente y en igualdad de oportunidades, las propuestas relativas a los permisos legales asociados a la maternidad y paternidad deben reconocer la heterogeneidad de las familias y permitir que, con diversas opciones, diferentes familias puedan optar a la alternativa que mejor se acomode a las nuevas demandas de su vida familiar y laboral.

Décima tercera. - Algunas experiencias de otros países pueden servir de ejemplo. Varios países incluyen altas dosis de flexibilidad en sus políticas de permisos: por ejemplo, en Bélgica cada padre tiene derecho a tres meses de permiso parental que debe usar antes de que el niño cumpla cuatro años. El permiso puede tomarse a tiempo completo, o se puede transformar en seis meses de permiso durante el cual el empleado trabaja medio tiempo, o quince meses en los que se trabaja con una jornada de 80%. En Luxemburgo, los seis meses de permiso parental pagado se pueden tomar en cualquier momento antes de que el niño cumpla cinco años y puede transformarse en doce meses de permiso durante el cual se trabaja la mitad de la jornada usual. Otros países, entre los que se cuentan Francia, Alemania, Grecia, Noruega, España, Países Bajos, Suecia e Irlanda tienen políticas maternas cuyos diseños permiten distintos grados de flexibilidad.

Décima cuarta. – Se puede observar que el caso peruano la participación de la mujer organizada no es muy activa, como si ocurre en otros países, nota de ello lo viene haciendo la Fundación Chile Mujeres, que viene exigiendo la Dirección de trabajo que se pronuncie sobre la primacía de lo individual y no de lo colectivo en los pactos de adaptabilidad de la jornada contemplados en la Reforma Laboral, experiencias que es

importarte fortalecer de manera que se pueda visibilizar en agenda la diversidad de problemas que afectan a las mujeres madres trabajadoras y debes ser atendidas por el Estado.

Décima quinta. - No hay ideales, posiciones, direcciones, solo derechos, libertades y garantías estatales. Los seres humanos independientemente de ser hombre o mujer deben poder sentirse satisfechos y satisfechas con sus decisiones amparados en derechos y eficazmente protegidos por un Estado responsable y comprometido con sus necesidades. En el caso que nos ocupa, la mujer trabajadora para ser competitiva no debe tener como opción dejar de tener hijos, lo correcto deba ser que, si decide tenerlos, el Estado garantice su trabajo, permanencia en él y el tiempo que necesita para un adecuado cuidado del menor, que se asuma no como gasto para la entidad, sino, como inversión en la infancia, la familia, la sociedad y el futuro adulto, situación que pese a innumerables avances normativos nacional e internacionalmente aun no real.

BIBLIOGRAFIA Y DOCUMENTACIÓN

E. KANDEL.

“La división sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema”. Buenos Aires: Dunken, 2006.

M. LAGARDE.

“Identidad de Género y Derechos Humanos - La Construcción de las Humanas”. En: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Estudios Básicos de Derechos humanos IV. San José: IIDH, 2007.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

“Panorama Social de América Latina”, 2015, (LC/G.2691-p), Santiago, 2016.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

“Informe Regional - Trabajo Docente e Igualdad de Género - Políticas para Mejorar el Acceso y la Calidad del Empleo de las Mujeres en América Latina y el Caribe”. Santiago: CEPAL y otros, 003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

“Indicadores de Índice de Desigualdad de Género Referidos a Participación Política, empleo y educación según Departamento, 2014”, consulta: 13 de junio del 2017, Disponible en: <https://www.inei.gob.pe>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

“Resultado de la Encuesta de Hogares-ENDES 2016”, consulta: 14 de junio del 2017, Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1433/index.html

LEY N°28983.

Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, publicado en el diario Oficial El Peruano el 12 de marzo de 2007.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

“Séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”, Lima 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT).

“Las Mujeres en el Trabajo, tendencias 2016”- Resumen Ejecutivo, Ginebra, 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI).

“Resultado de la Encuesta de Hogares-ENDES 2016”, consulta: 14 de junio del 2017, Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/>.

FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIAS (UNICEF).

“El Estado Mundial de la Infancia 2014 en Cifra. Todos los Niños y Niñas Cuentan. Revelando las Disparidades para Impulsar los Derechos de la Niñez”, enero del 2014, p 18-19. Consultado el 19 de junio del 2017. Disponible en: <https://www.unicef.org/sowc2014/numbers/>

FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIAS (UNICEF).

“El Estado de la Niñez en el Perú”, Lima febrero del 1011, p. 45-58
Consulta el 19 de junio del 1017.

Disponible en: https://www.unicef.org/peru/spanish/Estado_Ninez_en_Peru.pdf

FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIAS (UNICEF).

“Convención sobre los Derechos del Niño” Junio del 2006. p 8-9.
Consultado el 20 de junio del 2017.

Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

FONDO PARA LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF).

“Estado Mundial de la Infancia 2016, Una Oportunidad para cada niño”
Junio del 2016, p. 97. Consultado el 19 de junio del 1017.

Disponible en: https://www.unicef.org/spanish/publications/files/UNICEF_SOWC_2016_Spanish.pdf

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI).

C/ Bravo Murillo, 38 28015, Fundación Santillana, “Infancia - La primera Infancia (0-6 años) y su futuro” (Coords) Jesús Palacios, Elsa Castañeda, Madrid, España, p. 27

FONDO DE NACIONES UNIDAD PARA LA INFANCIA (UNICEF).

“¿Por qué tan Importante el Desarrollo del Niño en la Primera Infancia?”, 2008. p 1. Consultado el 20 de junio del 2017.

Disponible en:
https://www.unicef.org/spanish/earlychildhood/index_40748.html

FONDO DE NACIONES UNIDAD PARA LA INFANCIA (UNICEF).

“Estado Mundial de la Infancia 2016, Una Oportunidad para cada niño”
Junio del 2016, p. 95-97. Consultado el 19 de junio del 2017.

Disponible en:
https://www.unicef.org/spanish/publications/files/UNICEF_SOWC_2016_Spanish.pdf

MINISTERIO DE SALUD DEL PERÚ.

“Salud Materna”2012, p.1.Consultado el 20 de junio del 2017.

Disponible:
http://www.minsa.gob.pe/portalweb/06prevencion/prevencion_77.asp

DEFENSORÍA DEL PUEBLO PERÚ.

“Derecho a la Salud Materna. Seguimiento de las Recomendaciones Defensoriales a establecimientos de Salud en Arequipa, Junín, Lima, Piura y Puno”, Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2017-DP/ADM, Lima, diciembre del 2016.

FUNDACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESAFÍO ECONÓMICO GLOBAL (FIDEG).

“Reflejos de la Desigualdad de Género en la Situación Socioeconómica de las Mujeres” 20 de abril del 2015-Managua, Nicaragua, Consultado el 19, de junio del 2017, Disponible en:
<http://www.elobservadoreconomico.com>

NACIONES UNIDAS.

CEDAW/C/49/D/17/2008 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Distr. General 27 de septiembre de 2011 Español Original: inglés 11-51702 (S) 121011 181011 1151702 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49º período de sesiones 11 a 29 de julio de 2011 Dictamen Comunicación núm. 17/2008. Consultado el 20 de junio del 2017. Disponible en:
http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-49-D-17-2008_sp.pdf

CENTRO DE DERECHOS REPRODUCTIVOS.– Reproductiverightd.org/

“Caso de Alyne da Silva Pimentel Teixeira (“Alyne”) v. Brasil”, Consulta: 20 de junio del 2017.

Disponible:https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/LAC_Alyne_Factsheet_Portuguese_10%2024%2014_FINAL_0.pdf

NACIONES UNIDAS.

CEDAW/C/49/D/17/2008 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Distr. general 27 de septiembre de 2011 Español Original: inglés 11-51702 (S) 121011 181011 1151702 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49º período de sesiones 11 a 29 de julio de 2011 Dictamen Comunicación núm. 17/2008. Consultado el 20 de junio del 2017. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-49-D-17-2008_sp.pdf

DEFENSORÍA DEL PUEBLO PERÚ.

Informe de Adjuntía N°001-2017-DP/ADM, “Derecho a la Salud Materna. Seguimiento a las recomendaciones Defensoriales a establecimientos de salud de Arequipa, Junín, Lima, Piura y Puno, Lima, diciembre del 2016.

OMS, UNICEF, UNFPA.

Grupo del Banco Mundial y División de Población de las Naciones Unidas, “Evolución de la mortalidad materna: 1990-2015”, diciembre del 2015, Consulta 20 de junio del 2017, Disponible en: <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/monitoring/maternal-mortality-2015/es/7>

THE GLOBAL.

Gender gap Report 2016- World Economic Forum-Informe Global de la brecha de Género- Foro Económico Mundial- Edición 2016.

BANCO MUNDIAL.

“La Educación como vehículo para poner fin a la violencia de género”. Setiembre del 2015, Consulta: 23 de junio del 2017. Disponible en: <http://blogs.worldbank.org/voices/es/la-educacion-como-vehiculo-para-poner-fin-la-violencia-contra-las-mujeres>

PERIODISMO Y COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO GLOBAL.

“Mujeres más educadas que ellos, pero no más iguales”, Consulta 23 de junio del 2017. Disponible

en:<http://www.ipsnoticias.net/2010/02/mujeres-mas-educadas-que-ellos-pero-no-mas-iguales>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

“Salud de la Mujer”, Consulta: 03 de julio del 2017, Disponible en: http://www.who.int/topics/womens_health/es/

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OMS).

Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, “Guía Práctica de la Perspectiva de Género en Salud-Adaptado de “Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach” de OMS- - Introducción.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OMS).

“Objetivos de desarrollo sostenible y la Estrategia Mundial para la Salud de la Mujer, y el Niño y el adolescente”, setiembre 2016. Consulta: 03 de julio del 2017. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/es/>.

FUNDACIÓN CODESPA.

“Oportunidades para la Mujer: Porque ellas pueden acabar con la Pobreza”, Consulta: 01 de julio del 2017.

H.PISFIL.

"Perspectivas del Estado en el Ejercicio de nuevas políticas públicas en el Perú-Una revisión panorámica de las políticas promotoras del crecimiento Económico", *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM*, año XI, N°29 (Enero 2006).

DECRETO SUPREMO N°002-2017-MINDES.

Dispone la Implementación y Funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las Cunas o Wawa Wasi Institucional en las Entidades de la Administración Pública, Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 07 de marzo del 2017.

Ley No 27337 .

Nuevo Código del Niño Niña y Adolescente, Publicado en el Diario Oficial del Peruano el 21 de Julio del año 2000.

LEY N°29896.

Ley que establece la Implementación de Lactarios en Instituciones Públicas y Privadas, promoviendo la Lactancia Materna, Publicado en el Diario Oficial del Peruano el 08 de febrero del 2016.

DECRETO SUPREMO N°002-2016-TR.

Decreto que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N°30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 8 de marzo del 2016.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

“Lactancia Materna”. Consulta 01 de julio del 2017. Disponible en: http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

“Lactancia Materna”. Consulta 04 de julio del 2017. Disponible en: http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/ y www.clikisalud.net/la-lactancia-materna-y-su-gran-importancia-en-el-recien-nacido/

Ley N°29409.

Ley que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los trabajadores de la Actividad Pública y Privada, Publicado 15 de diciembre del año 2010, en el Diario Oficial del Peruano.

DECRETO SUPREMO N.º 008-2017-TR

Ley N°30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave, publicado el 30 de mayo del 2017, en el Diario Oficial el Peruano.

Cfr. B. HOOKS.

“El feminismo es para todo el mundo”, trad. B. Esteban Agustí, L. T. Lozano Ruiz, M. Sofía Moreno, M. Puertas Romo, S. Vega González, Ed. Traficantes de Sueños, Madrid, mayo del 2017.

M. SEPÚLVEDA.

“De la retórica a la práctica: el enfoque de derechos en la protección social en América Latina”, Publicación de las Naciones Unidas ISSN 1564-4162 LC/L.3788 Copyright © Naciones Unidas, marzo de 2014, Santiago de Chile.

T. PADILLA.

"Barreras y Limitaciones en el Desarrollo Profesional de la Mujer", Ed. Universidad de Huelva, 2001.

B. AVOLIO - CENTRUM.

Católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica del Perú, “Informe sobre Género y Políticas de Recursos humanos; Calidad del Empleo de las Mujeres”

CONVENIO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

F. DUSAILLANT.

“¿Mas salas cuna o permisos post natales más largos? Una comparación de Alternativas de política para apoyar a la maternidad y a la primera infancia”, Documento de Trabajo N°377, mayo del 2009, universidad católica de Chile.

COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL MUJER, TRABAJO Y MATERNIDAD.

Informe sobre Mujer, Trabajo y Maternidad, elaborado por la- 2011, Servicio Nacional de la Mujer, Impresiones Naval Impresores.

DIRECCIÓN DE TRABAJO - Gobierno de Chile.

Informe, “La primacía de lo individual y no de lo colectivo en los pactos de adaptabilidad de jornada contemplados en la Reforma Laboral”, 12 de agosto del 2016. Consulta: 05 de julio del 2017, Disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109973.html>.

REVISTA NORTEAMERICANA FORBES- FERREKAK

Edición, 30 de setiembre del 2016. Consulta 05 de julio del 2017. Disponible en: <https://ferekak.com/sienten-los-hijos-las-madres-trabajadoras/>

