

PROYECTO DE LEY 034 DE 2015 CÁMARA.

por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en Entidades Públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1°. *Objeto y alcance.* La presente Ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en Entidades Públicas y empresas privadas

Artículo 2°. *Entidades Públicas.* Las entidades públicas del orden nacional y territorial del sector central y descentralizado, adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Parágrafo. El derecho al uso de esta sala será preferencial para las trabajadoras que residan a una distancia de mil (1000) metros o más del lugar del trabajo.

Artículo 3°. Las empresas privadas con capitales iguales o superiores a mil millones de pesos adoptarán los lactarios en los mismos términos de los que habla el artículo primero de esta ley.

Para las empresas con capitales inferiores a mil millones de pesos, se adaptarán lactarios acordes a las condiciones económicas de la empresa, en los términos que reglamente el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1°. En ninguna caso este tratamiento diferencial podrá ir en menoscabo de los derechos de la mujer lactante, ni de las características mínimas que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo 2°. El derecho al uso de esta sala será preferencial para las trabajadoras que residan a una distancia de mil (1000) metros o más del lugar del trabajo.

Artículo 4°. El gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud y la Protección Social establecerá las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

Artículo 5°. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.

Artículo 6°. El Ministerio del Trabajo será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el

Entorno Laboral en las entidades públicas y privadas. El Gobierno determinará los incentivos y sanciones a que haya lugar.

Artículo 7°. Las entidades públicas y privadas dispondrán de 2 años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social en un plazo no mayor a 6 meses, a partir de la promulgación de la presente Ley establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante.

Artículo 8°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Justificación

Situación laboral de las mujeres en Colombia

Colombia es un país altamente inequitativo en temas de género. A pesar de los avances y políticas públicas que se han ido implementando en la última década en el país, las mujeres continúan teniendo fuertes obstáculos para alcanzar condiciones efectivas de igualdad. Desde el nacimiento hasta la tercera edad deben afrontar condiciones adversas para su desarrollo y el ejercicio de sus derechos.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Colombia es el país con la mayor brecha de género en educación[1][1] y a esto se le suma que en temas de empleo y trabajo las mujeres continúan siendo mal pagas y no se les retribuye conforme a las horas laboradas. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo la inequidad salarial de las mujeres respecto a la de los hombres es cercana al 21%.

En cuanto al número de horas de trabajo, las mujeres laboran 18 horas remuneradas a la semana menos que los hombres y trabajan 20 horas no remuneradas a la semana más que ellos. En otras palabras las mujeres trabajan 18.8 horas más que los hombres por semana, teniendo en cuenta el tiempo dedicado a las actividades del hogar, cuidado de los hijos y familiares, el cual, vale mencionar, no tiene remuneración.

Tabla 1. Indicadores de mercado laboral

Cifras de empleo Mujeres		
Indicador/cifra	Número	%
Población en edad de trabajar	38.208.000	79,60
Población Económicamente Activa	24.835.200	51,75

Cifras de empleo Mujeres		
Indicador/cifra	Número	%
Población ocupada	22.272.000	46,40
Tasa global de participación		
Hombres		75,30
Mujeres		53,30
Tasa de ocupación		
Hombres		69,90
Mujeres		46,20
Tasa de Desempleo		
Hombres		7,30
Mujeres		13
Principales ramas de actividad para mujeres ocupadas		
Comercio, hoteles y restaurantes		34,50
Tasa de desempleo de mujeres Jóvenes		26,40
Afiliados al régimen contributivo ¿ pensiones		
Hombres	5.968.274	12,4
Mujeres	4.203.477	8,75
Cotizantes régimen contributivo ¿ pensiones		
Hombres	3.282.115	6,83
Mujeres	2.205.126	4,59
* Fuente: Indicadores del Mercado Laboral febrero de 2015 (Dane)/ Observatorio del Mercado Laboral, Ministerio del Trabajo/ Banco Mundial/ Investigación Socioeconómicas Cámara de Comercio de Manizales / Diario económico <i>Portafolio</i> / Cálculos propios.		

Como se observa en la tabla, las mujeres continúan rezagadas en temas de empleo en el país y Latinoamérica. Por lo tanto, la pregunta es: ¿cuáles son las razones que explican esta brecha? Primero, de acuerdo con estudios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) las políticas de lucha contra la pobreza no integran la dimensión de género de manera consciente y planificada, por lo tanto, los países no solo no serán capaces de disminuir las brechas de equidad de género existentes, sino que incluso las aumentarán[2][2].

Segundo, teniendo en cuenta las diferentes ocupaciones de la mujer dentro y fuera del hogar, estas prefieren trabajar en el sector informal para armonizar su vida familiar y los ingresos del hogar. Las mujeres muestran una inserción laboral más precaria en

las actividades por cuenta propia, como trabajadoras familiares y en el servicio doméstico, ocupaciones más desprotegidas y con menores ingresos. En 2010 al 53.8% de los trabajadores que se encontraban en el sector informal 50.9% eran hombres y el 57.6% mujeres[3][3].

En particular para la coyuntura de Colombia, según un estudio de Fedesarrollo publicado en mayo 2014 sobre participación laboral de mujeres desplazadas y en pobreza extrema, en el país, las brechas tienen dos posibles explicaciones:

1. A pesar de tener bachillerato, el cuidado del hogar y de los hijos, y la necesidad de proteger a los adolescentes del reclutamiento de pandillas y de las Bacrim (Bandas Criminales), las lleva a preferir laborar por cuenta propia, desde la casa o cerca de ella.

2. Además del costo monetario del transporte, la distancia y el tiempo que toma llegar a los centros financieros o de negocios en las ciudades desincentiva el trabajo formal de las mujeres, ya que aumenta el costo de oportunidad, debido al tiempo que deben pasar fuera del hogar y lejos del cuidado de los hijos[4][4].

Tabla 2. Indicadores de Mercado Laboral - Mujeres

Indicadores de mercado laboral		
Indicadores de mercado laboral	Número	%
Población femenina	24.562.767	51,17
Mujer cabeza de familia	13.973.758	29,1
Empleo vulnerable mujeres		51,7
Tasa de empleo informal		
Hombres		54,20
Mujeres		48,10
* Fuentes: Banco Mundial ¿ DANE.		

Esta situación recae en la competitividad del país. Desde el concepto de eficiencia, numerosos estudios muestran que la reducción y la eliminación de la discriminación y la segregación de cualquier naturaleza, pero en particular, la de género, contribuye a incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de las economías. Las experiencias de incorporación de las mujeres a la actividad económica muestran que existe una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico[5][5].

Así mismo, existen análisis que muestran esta relación entre la actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento de un país. A este respecto, cualquier discriminación que restrinja el acceso a la educación, al mercado de trabajo, al crédito o a las posibilidades de ocupación, se convierte en un obstáculo para el crecimiento de la producción y la productividad[6][6].

Madre lactante y trabajadora ¿ Colombia

En el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo propuso la primera norma universal sobre Protección de la Maternidad al adoptar el Convenio 3, el cual precisó los principios fundamentales como el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero, prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

Esta norma ha sido revisada dos veces, la primera en el año 1952 y la segunda en el año 2000 y dio como resultado el Convenio 183, el cual mantiene los principios fundamentales de Protección de la Maternidad y extiende la licencia de maternidad a 14 semanas por lo menos. La Recomendación 191 de 2000 que acompaña este Convenio, llama a los gobiernos a extender la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos y establecer instalaciones en el lugar de trabajo que permitan la lactancia materna en condiciones de higiene adecuadas[7][7].

Colombia ha ratificado los Convenios de la OIT. La última norma corresponde a la Ley 1468 de 2011, que modifica entre otros, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo que extiende la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y concede tiempos adicionales en caso de parto prematuro y múltiple. En cuanto a la lactancia materna, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que ¿el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis meses de edad¿. Se menciona en este artículo que el empleador debe ¿establecer una sala de lactancia en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja o un lugar apropiado para guardar al niño¿, pero en el año 1974, la Ley 27 al crear los Centros de Atención Integral al Preescolar, incluye las instituciones que prestan servicios de salacunas, guarderías y jardines infantiles, y no ratifica la necesidad de establecer la sala de lactancia[8][8].

La Organización Mundial de la Salud (OMS), basándose en la reunión de consenso de expertos realizada en noviembre de 2007 en Washington, D. C. recomienda la lactancia exclusiva hasta los 6 meses que es un cambio de su posición del año 2005 de introducir alimentos complementarios de la leche materna entre los 4 y 6 meses de edad. Además, se motiva a continuar amamantando al niño hasta los 24 meses de edad. Estas recomendaciones han sido reiteradas por Colombia en su Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020[9][9].

Tabla 3. Datos sobre lactancia materna en Colombia

Datos sobre lactancia materna en Colombia	
Lactantes que recibieron leche materna durante la primera hora de vida	22,40%
Lactantes que recibieron leche materna durante las primeras 24 horas	49%
Niños en edad lactante que a los tres meses no recibían lecha materna	38%
Infantes amamantados con leche materna exclusivamente	51%
Duración de la lactancia materna	1.8 meses

Datos sobre lactancia materna en Colombia	
exclusiva	en Colombia
* Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2010 / Ministerio de Salud.	

Tabla 4. Porcentaje de niños menores de seis meses alimentados exclusivamente con leche materna

Porcentaje de niños menores de seis meses alimentados exclusivamente con leche materna (2000-2006)	
Promedio Mundial	38%
Colombia	20% - 49%
* UNICEF.	

De acuerdo con el Ministerio de Salud ¿la duración de la lactancia materna exclusiva tan solo llega a 1.8 meses en Colombia, la menor duración se presenta en la región Caribe con 0.6 meses seguida por la región Central con 1.7 meses. Por encima de estas cifras se encuentra la región Orinoquía y Amazonia con 2.9 meses, seguida por la región Oriental y por Bogotá con 2.7 y 2.6 respectivamente.

La duración total de la lactancia materna es de 14.9 meses. Por encima de esta cifra se encuentra la región Orinoquía y Amazonia con 19 meses, seguida de la región Oriental y Pacífica con 16 y 15 meses respectivamente; la menor duración se encuentra en la región Caribe y Central con 13 meses cada una.

El inicio de otros alimentos diferentes a la leche materna se realiza de manera precoz a los 2.7 meses los bebés reciben líquidos, a los 5.3 meses alimentos blandos o semisólidos y los sólidos a los 8.0 meses. La ausencia de la lactancia materna y las prácticas inadecuadas de la alimentación complementaria están asociados a los problemas nutricionales en la primera infancia y en la edad adulta. Los estudios nacionales señalan que 13 de cada 100 niños y niñas menores de 5 años presentan retardo del crecimiento, cifra que llega a 16% en los niños entre 12 y 23 meses;¿[10][10].

Ventajas de la lactancia para el niño y la madre

1. La lactancia materna óptima de los lactantes menores de dos años de edad tiene más repercusiones potenciales sobre la supervivencia de los niños que cualquier otra intervención preventiva, ya que puede evitar 1,4 millones de muertes de niños menores de cinco años en el mundo en desarrollo[11][11].

2. Los niños amamantados tienen por lo menos seis veces más posibilidades de supervivencia en los primeros meses, que los niños no amamantados. La lactancia materna reduce drásticamente las muertes por las infecciones respiratorias agudas y la diarrea, dos importantes causas de mortalidad infantil, así como las muertes por otras enfermedades infecciosas[12][12].

3. La lactancia materna contribuye a una fuerza laboral más productiva, ya que las madres de niños que fueron amamantados tienden a ausentarse menos días del trabajo para cuidar de niños enfermos. Los ambientes amigables de trabajo con la lactancia materna mejorarán tanto la productividad de la madre como la salud y nutrición del niño[13][13].

4. La lactancia ayuda a reducir el tamaño del útero al tamaño que tenía antes del embarazo, y a perder peso debido a las calorías adicionales que el cuerpo necesita para la lactancia. Reduce el riesgo de depresión posparto y de cáncer de mama y ovario, y asimismo a prevenir la osteoporosis posteriormente en la vida. Una madre saludable, sin estrés, que puede trabajar, es una empleada que se ausenta con menor frecuencia y es capaz de contribuir más productivamente a su lugar de trabajo[14][14].

5. Los adultos que recibieron lactancia materna en la infancia suelen tener menor tensión arterial y menores concentraciones de colesterol, e igualmente menores tasas de sobrepeso, obesidad y diabetes de tipo 2[15][15].

6. La lactancia materna, además de ser el método de alimentación infantil más seguro y saludable, también es el menos costoso. La leche materna siempre está lista, no requiere preparación ni necesita combustible, no demanda tiempo adicional para la preparación y esterilización de biberones y ahorra agua[16][16].

Relación Costo/ beneficio de las salas amigas lactante

La leche materna es el alimento menos costoso que existe. En este sentido, permite a las familias de más bajos ingresos tener una opción nutricional para los menores de 3 años de las mejores calidades y así mismo, y como se ha mencionado anteriormente, debido a sus ventajas en temas de salud se evita costos médicos extras.

En el caso de una investigación realizada en Belice y citada por la Organización Panamericana de la Salud, se señala que ¿basándose en los datos obtenidos a nivel nacional sobre alimentación infantil y el número de nacimientos por año, los costos directos familiares que implica comprar sucedáneos de la leche materna fueron calculados en \$716.400 para lactantes no amamantados y \$489.000 para lactantes amamantados en forma parcial¿[17][17].

Igualmente, las estimaciones para los costos del reemplazo de la leche materna en varios países del mundo, oscilaron entre \$1,8 millones en Singapur (basadas en una disminución de la prevalencia de la lactancia materna en un período de 9 años) y \$16 millones en las Filipinas (basadas en una disminución de la prevalencia de la lactancia materna en un período de 10 años). Otros autores han calculado el costo de los sucedáneos de la leche materna si se eliminara la leche materna por completo; por ejemplo, en Indonesia el cálculo anual sería de \$500 millones[18][18].

Investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estiman que si el 90% de las familias estadounidenses practicaran la lactancia materna exclusiva por 6 meses, se podría prevenir alrededor de 1.000 muertes infantiles al año. Además, Estados Unidos ahorraría \$13 mil millones al año puesto que los costos de atención médica son más bajos para los niños que han sido plenamente amamantados que para aquellos que nunca lo fueron[19][19].

Por otro lado, para las empresas privadas y entidades públicas, tener salas lactantes permite tener mujeres que pedirán menos permisos para faltar al trabajo o llevar a sus hijos e hijas al médico, lo cual constituye un beneficio para el empleador y la empleada.

Experiencias nacionales e institucionales

Perú

Decreto Supremo que desarrolla la Ley 29896 ¿ ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

México

La Cámara de Diputados aprobó instar lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado y a las autoridades sanitarias a crear, al menos, un banco de leche humana en cada entidad federativa.

Ecuador

En 2011 el país implementó los bancos de leche humana y lactarios en entidades privadas y públicas, teniendo en cuenta las necesidades nutricionales de los menores de edad de 0 a 3 años.

Estados Unidos

Durante el 2014 y mediante las medidas de salud y protección tomadas por el Gobierno de Barack Obama se ordenó a todos los empleadores que dispusieran de lugares aptos para que las madres pudieran extraer y guardar su leche. Así mismo, se ordenó que se les diera tiempo a las mujeres para realizar las actividades de lactancia.

Conceptos favorables al proyecto de ley

Mediante el oficio OFI 15-00036513/JMSC 110400 la Consejería para la Equidad de la Mujer afirmó que la implementación de lactarios en empresas públicas y privadas *¿Es una oportunidad para que los niños y niñas no interrumpen este proceso vital que contribuye a su buen crecimiento y tiene impactos deseables en la vida y garantía de derechos de las mujeres y sus hijos.*

Según los especialistas en esta materia, es fundamental crear espacios ideales para que las madres trabajadoras puedan extraerse la leche y ofrecerla a sus hijos, ya que la mayoría de las mujeres que son madres tienen un empleo y esto las mantiene muchas horas alejadas de sus hijos y esto es una de las causas que provoca que dejen de producir leche lo que traduce en afectación a su bienestar¿.

Marco Normativo

1. La Constitución Política de Colombia establece en su artículo 44:

¿Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado, el amor¿¿.

2. La Constitución en el artículo 43 afirma que *¿durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada¿.*

3. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 238 modificado por el Decreto número 13 de 1967, establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

4. Ley 12 de 1991, en su artículo 24, determina que se debe ¿Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental¿¿

5. Ley 1468 de 2011, modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas contemplando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

6. Decreto número 1397 de 1992, suscribe el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna, promueve la lactancia materna, reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

7. CONPES 109 de 2007, ¿Política Pública Nacional de Primera Infancia ¿Colombia por la Primera Infancia¿, en su Línea Estratégica, ¿Mejorar la supervivencia y la salud de los niños y niñas de 0 a 6 años y de las madres gestantes y en periodo de lactancia¿, establece ¿Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario) en que se desarrollan los niños y niñas de 0 a 6 años¿.

8. Conpes 113 de 2007 ¿Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional¿, en su Línea de Política: ¿Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida Saludable¿, establece que ¿Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables¿¿

9. Resolución 002646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

10. Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020, expresa en el Objetivo General 2 lograr ¿Transformaciones sociales a favor de la lactancia materna¿, la necesidad de ¿Desarrollar mecanismos de transformación, apropiación, movilización y responsabilidad social de la comunidad colombiana desde sus diferentes roles a favor de la lactancia materna¿.

11. Estrategia presidencial ¿De Cero a Siempre¿, tiene dentro de sus objetivos: ¿¿garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia¿; ¿¿sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de

transformar las concepciones y formas de relación con los niños y las niñas más pequeños¿.

Jurisprudencia

En materia de protección y garantías a las madres gestantes y lactantes, la Corte Constitucional se ha expresado a través de diferentes sentencias sobre la obligatoriedad de las intuiciones para proteger a las mujeres en este estado dentro del ámbito laboral.

Sentencia SU070/13 Corte Constitucional

¿{¿} Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia {¿}¿.

Fuero de maternidad

Sentencia T 082/12.

¿{¿} El fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad{¿}¿.

Viabilidad

El proyecto fue enviado previamente al Ministerio de Salud y Protección Social, el cual envió concepto favorable en el siguiente sentido:

¿La propuesta tiene un objetivo que está en consonancia con el esquema de protección, respeta y dignifica la condición de la mujer y extiende dicha protección a los menores¿.

Así mismo el proyecto fue enviado al Ministerio del Trabajo, el cual envió concepto favorable en el siguiente sentido:

¿Teniendo en cuenta la normativa nacional, la Constitución y las disposiciones de las Convenciones Internacionales referentes a la protección laboral de la mujer en época de embarazo y lactancia, el Ministerio de Trabajo, desde el Grupo de Equidad Laboral, comparte la iniciativa que busca incorporar locaciones especiales para la recolección y almacenamiento de la leche materna de aquellas trabajadoras lactantes de entidades públicas y empresas privadas del país.

Esta iniciativa es de gran importancia, ya que suma los esfuerzos para que las empresas adopten una política o cultura de conciliación de la vida familiar y laboral para los trabajadores

y las trabajadoras del país, sobre todo si se busca evitar situaciones que en espacios de trabajo afectan el disfrute de sus derechos; dicha conciliación hace parte del afianzamiento de la equidad como factor de gran importancia en la vida laboral de los colombianos, y la misma constituyente un elemento central en el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de género del Ministerio del Trabajo.

Objeto

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto, adecuar en las instalaciones de las entidades nacionales del orden nacional y descentralizado, así como las entidades territoriales, públicas y privadas lactarios que faciliten a las madres lactantes que laboran en estas, la extracción y conservación en forma segura de la leche materna durante el horario laboral, como estrategia para prolongar el tiempo de amamantamiento en el menor y al mismo tiempo, tener efectos positivos en el cierre de brechas de equidad en temas laborales en el país.

Los lactarios, de acuerdo con definiciones de la Unicef, son ambientes donde las madres pueden extraer su leche materna y conservarla adecuadamente para que con posterioridad su hijo/a pueda ser alimentado/a.

¿El uso del Servicio lactario es particularmente importante porque permite ejercer el derecho y responsabilidad de la lactancia materna dentro del ámbito laboral, en condiciones de calidad y calidez para las usuarias? [20][20].

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

CÁMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL

El día 28 de julio del año 2015 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 034 con su correspondiente exposición de motivos por la honorable Representante *Clara Rojas*.

El Secretario General,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

[1][1]1 Diario *La República*, ¿Colombia es el país con la mayor brecha de género en educación; Globoeconomía. Marzo 5 de 2015 http://www.larepublica.co/colombia-es-el-pa%C3%ADs-con-la-mayor-brecha-de-g%C3%A9nero-en-educaci%C3%B3n-seg%C3%BAn-la-ocde_227586.

- [2][2]2 Comparar Somavia, Juan, Organización Mundial del Trabajo ¿La OIT advierte sobre el aumento de la brecha de equidad entre hombres y mujeres que trabajan en América Latina¿, marzo de 2015. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_302_SP/lang-es/index.htm.
- [3][3]3 Comparar Organización de Estados Americanos. ¿Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente¿, septiembre de 2011. [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf).
- [4][4]4 Martínez Restrepo, Susana. ¿Hablemos de informalidad económica y educación¿, en Revista *Semana*, mayo de 2014. <http://www.semana.com/educacion/articulo/cifras-relacion-entre-genero-trabajo-informal/387050-3>.
- [5][5]5 Comparar Organización de Estados Americanos. ¿Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente¿, septiembre de 2011. [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf).
- [6][6]6 Comparar Organización de Estados Americanos. ¿Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente¿, septiembre de 2011. [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf).
- [7][7]7 Comparar Ministerio de salud y la protección social ¿Lineamientos técnicos para la implementación de Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral¿ Programa Mundial de alimentos 2012 <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>.
- [8][8]8 Ver Ministerio de Salud y la Protección Social ¿Lineamientos técnicos para la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral¿ Programa Mundial de alimentos 2012 <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>.
- [9][9]9 Comparar Encuesta Nacional de Salud ¿Lactancia materna y estado nutricional¿ 2010. <http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/images/stories/PDF-capitulos/Capitulo-11.pdf>.
- [10][10]10 Ver Ministerio de Salud y la Protección Social ¿Lineamientos técnicos para la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral¿ Programa Mundial de alimentos 2012 <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>.
- [11][11] Ver UNICEF ¿Lactancia materna¿ http://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html.
- [12][12] Ver UNICEF ¿Lactancia materna¿ http://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html.
- [13][13] Comparar López, Florencia. ¿Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare¿ <http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>.
- [14][14] Comparar López, Florencia. ¿Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare¿ BID <http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>.

- [15][15] Comparar Organización Mundial de la Salud. ¿Alimentación del lactante y del niño pequeño¿
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/>.
- [16][16] Comparar Ministerio de Salud y la Protección Social ¿Lineamientos técnicos para la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral¿ Programa Mundial de alimentos 2012
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>.
- [17][17] Organización Panamericana de la Salud ¿Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia¿
http://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/CNLM_cuantificacion_de_beneficios_de_la_LM.pdf.
- [18][18] Organización Panamericana de la Salud ¿Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia¿
http://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/CNLM_cuantificacion_de_beneficios_de_la_LM.pdf.
- [19][19] Comparar López, Florencia. ¿Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare¿ BID
<http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>.
- [20][20] Ver UNICEF ¿Promovamos la lactancia materna en nuestra instituciones¿.
<http://www.unicef.org/peru/spanish/Triptico.pdf>