

Elternschaft am Arbeitsplatz in Lateinamerika und der Karibik - Richtlinien zu Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Unterstützung beim Stillen

Internationale Politikinstitut für inklusives Wachstum (IPC-IG) und UNICEF-Regionalbüro für Lateinamerika und die Karibik (UNICEF LACRO)

Mutterschutz und Elternzeit sowie Maßnahmen zur Unterstützung des Stillens am Arbeitsplatz sind ein wesentlicher Bestandteil umfassender Sozialschutzsysteme und Strategien zur frühkindlichen Entwicklung. Die positiven Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Gesundheit von Kindern sowie auf ihre sozio-emotionale und kognitive Entwicklung sind in der Fachliteratur gut belegt. Wenn beide Elternteile gerechter einbezogen werden, können diese Maßnahmen außerdem eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz und zu Hause spielen. In diesem Sinne tragen sie zur Erfüllung mehrerer Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bei (SDGs).¹

Diese Maßnahmen sind nachgewiesener Weise dafür wichtig, dass Frauen gemäß den Empfehlungen von WHO und UNICEF stillen können (d.h. 6 Monate ausschließliches Stillen und anschließend ergänzendes Stillen bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes). Die verschiedenen Vorteile des Stillens sind bekannt, wie z.B. eine Verringerung des Risikos für akute und chronische Krankheiten. Schätzungen zufolge könnte das Stillen jedes Jahr weltweit 823.000 Kindern unter 5 Jahren das Leben retten. Ebenso werden geschätzt für jeden in die Stillförderung investierten Dollar 35 Dollar an wirtschaftlichen Erträgen erzielt. Darüber hinaus ist die Unterstützung des Stillens am Arbeitsplatz auch für Unternehmer attraktiv, denn so können Fehlzeiten verringert und der langfristige Verbleib junger Mütter im Unternehmen gesichert werden.

In diesem Zusammenhang haben das UNICEF-Regionalbüro für Lateinamerika und die Karibik (UNICEF LACRO) und das internationale Politikinstitut für inklusives Wachstum (IPC-IG) eine Studie verfasst, in der die aktuellen Bestimmungen zu Mutterschutz und Elternzeit sowie Strategien zur Unterstützung des Stillens am Arbeitsplatz in 24 Ländern in Lateinamerika und der Karibik (LAK) mit den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Standards und internationalen Best Practices verglichen werden. Die Analyse hat gezeigt, dass es in der LAK-Region immer noch erhebliche Lücken gibt.²

Ergebnisse der Studie:

- Mutter- und Vaterschaftsurlaub und Stillräume am Arbeitsplatz kommen im Allgemeinen nur denjenigen zugute, die Teil des formellen Sektors sind. Da etwa 54,3% der Frauen und 52,3% der Männer in der LAK-Region im informellen Sektor arbeiten, bedeutet dies, dass nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in LAK abgedeckt ist.
- Nur 15 Länder in der Region schreiben einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen gemäß der ILO-Konvention 183 vor und nur 5 Länder verordnen die von der ILO empfohlenen 18 Wochen.
- Nur Brasilien,³ Kolumbien, Ecuador, Paraguay, Peru, Suriname, Uruguay und Venezuela gewähren 8 Tage oder mehr Vaterschaftsurlaub. Geteilte Elternzeit wird nur in Chile, Kuba und Uruguay angeboten.
- Belize, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Jamaika und Nicaragua verlassen sich weiterhin auf den Arbeitgeber, um Mutterschaftsurlaub zu finanzieren, was zur Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen kann.
- Fast alle Länder in der Region bieten bezahlte tägliche Pausen von mindestens 60 Minuten an, um in den ersten 6 Monaten am Arbeitsplatz zu stillen oder Milch abzupumpen. Allerdings erlaubt nur Chile diese Pausen bis zu 2 Jahre in Anspruch zu nehmen.



- Belize, Kuba, Guyana, Haiti, Jamaika und Suriname haben noch keine Gesetze zu Stillräumen am Arbeitsplatz erlassen.
- Mit durchschnittlich unter 100 Stillräumen fällt die Gesamtzahl der Stillräume mit Ausnahme von El Salvador und Peru (1600 bzw. 1467 Räume) immer noch sehr gering aus, soweit Daten überhaupt verfügbar sind.
- Nur wenige Gesetze legen die finanzielle Unterstützung des Staates für Stillräume fest, was sich negativ auf die Einstellung von Arbeitnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen auswirken kann.
- Ebenso stehen fehlendes Wissen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie mangelnde Kontrolle durch den Staat einer größeren Abdeckung und Verbesserung dieser Maßnahmen im Wege.

Empfehlungen für Länder in der LAK-Region:

(i) In Bezug auf Mutterschutz und Elternzeit ...

- Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs und Investitionen in beitragsfreie Leistungen für diejenigen, die im informellen Sektor arbeiten;
- Maßnahmen wie „Use-it-or-lose-it“-Quoten für Vaterschafts- und Elternurlaub umsetzen, um Männer zur Teilnahme an der Kinderbetreuung zu ermutigen;
- Erhöhung des Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 14 Wochen in: Argentinien, Bolivien, Ecuador, Guatemala, Guyana, Haiti, Honduras und Jamaika;
- Verstärkte Lobbyarbeit zur Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen in: Belize, Brasilien, Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Mexiko, Uruguay, Peru, Panama und Suriname, begleitet von Studien zu möglichen Finanzierungsmöglichkeiten;
- Im Idealfall sollten Auszeiten über das Sozialversicherungssystem finanziert werden, so dass Arbeitgeber den finanziellen Aufwand nicht allein tragen.

(ii) In Bezug auf Richtlinien zur Unterstützung des Stillens am Arbeitsplatz ...

- das Recht auf Stillpausen und -räume gesetzlich festlegen und ähnliche Maßnahmen für Frauen im informellen Sektor fördern, z.B. ein gemeinsamer Stillraum für mehrere Einrichtungen;
- die derzeitige Dauer des Anspruchs auf Stillpausen auf 2 Jahre verlängern;
- Steuerermäßigungen oder direkte staatliche Unterstützung für Unternehmen in Betracht ziehen, die Stillräume einrichten.

(iii) In Bezug auf Überwachung und Bewertung ...

- Verbesserung der Berichterstattung und Konsolidierung von Vergleichsdaten;
- Stärkung der Inspektionsmechanismen durch beispielsweise unabhängige Kommissionen, die die Einhaltung der Gesetze überwachen.

Anmerkungen:

1. SDG 1.3, 2, 3, 4 und 5.

2. Auf Spanisch: IPC-IG y UNICEF.2020. *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe

3. Dies gilt nur für Unternehmen, die im *Programa Empresa Ciudadana* und im öffentlichen Sektor registriert sind.