

Raccomandazione 191

RACCOMANDAZIONE SULLA PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ, 2000¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, ed ivi riunitasi il 30 maggio 2000 nella sua ottantottesima sessione ;

Avendo deciso di adottare varie proposte relative alla protezione della maternità, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione ;

Avendo deciso che tali proposte avrebbero assunto forma di raccomandazione per completare la Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (di seguito denominata « la Convenzione »),

adotta, oggi quindici giugno duemila, la seguente raccomandazione che sarà denominata Raccomandazione sulla protezione della maternità, 2000.

CONGEDO DI MATERNITÀ

1. (1) I Membri dovrebbero fare ogni sforzo per portare la durata del congedo per maternità di cui all'articolo 4 della Convenzione ad almeno diciotto settimane.

(2) In caso di nascite multiple, dovrebbe essere prevista la proroga del congedo per maternità.

(3) Per quanto possibile, dovrebbero essere adottate misure affinché la donna possa esercitare liberamente la propria scelta circa il momento in cui intende beneficiare della parte non obbligatoria del suo congedo di maternità, prima o dopo il parto.

PRESTAZIONI

2. Ogni qualvolta ciò è realizzabile, le prestazioni in denaro cui la donna ha diritto durante il congedo al quale fanno riferimento gli articoli 4 e 5 della Convenzione dovrebbero essere equiparate, previa consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, ad un ammontare pari alla totalità dei suoi guadagni, o del guadagno di cui si è tenuto conto per il calcolo delle prestazioni.

3. Le prestazioni mediche di cui all'articolo 6, paragrafo 7 della Convenzione, dovrebbero per quanto possibile comprendere :

- a) le cure somministrate da un medico generico o specialista presso il suo studio, a domicilio, in ospedale o in altra casa di cura ;
- b) le cure di maternità fornite da una levatrice diplomata, o altri servizi di maternità, sia a domicilio che in ospedale o in altra casa di cura ;
- c) il soggiorno in un ospedale o in altra casa di cura ;
- d) tutte le forniture farmaceutiche e mediche, analisi ed esami necessari quando sono prescritti da un medico o altra persona qualificata ;
- e) le cure odontoiatriche e chirurgiche.

FINANZIAMENTO DELLE PRESTAZIONI

4. Qualsiasi contributo dovuto nell'ambito di un'assicurazione sociale obbligatoria che prevede prestazioni di maternità, nonché qualsiasi tassa calcolata in base agli stipendi e percepita al fine di

¹ Traduzione italiana non ufficiale a cura del Ministero degli Affari Esteri - Servizio del Contenzioso Diplomatico e dei Trattati.

fornire tali prestazioni, a prescindere se sono pagate congiuntamente dal datore di lavoro e dai lavoratori dipendenti, o unicamente dal datore di lavoro, dovrebbero essere pagate in base al numero totale dei lavoratori stipendiati, senza distinzione di sesso.

PROTEZIONE RELATIVA ALL'IMPIEGO E ALLA NON DISCRIMINAZIONE

5. La donna dovrebbe aver diritto di riprendere il suo lavoro nello stesso posto, o in un posto equivalente retribuito in base al medesimo tasso alla fine del congedo di cui all'articolo 5 della Convenzione. Il periodo di congedo di cui agli articoli 4 e 5 della Convenzione dovrebbe essere considerato come periodo di servizio ai fini della determinazione dei suoi diritti.

TUTELA DELLA SALUTE

6. (1) I Membri dovrebbero prendere provvedimenti al fine di garantire che tutti i rischi che il luogo di lavoro potrebbe comportare per la sicurezza e la salute della donna incinta o che allatta, e del suo bambino, siano valutati. I risultati di tale valutazione dovrebbero essere comunicati alle donne interessate.

(2) In qualsiasi situazione di cui all'articolo 3 della Convenzione o qualora sia stato stabilito che esiste effettivamente un rischio significativo come quello indicato al sotto-paragrafo (1), dovrebbero essere prese misure al fine di fornire, se del caso dietro presentazione di un certificato medico, un'alternativa, vale a dire :

- a) l'eliminazione del rischio ;
- b) l'adeguamento delle condizioni di lavoro ;
- c) il trasferimento ad un altro posto di lavoro, senza perdita di retribuzione quando tale adeguamento non è realizzabile ;
- d) un congedo remunerato, in conformità alla legislazione ed alla prassi nazionale quando tale trasferimento non è realizzabile.

(3) Le misure di cui al sotto-paragrafo 2 dovrebbero essere adottate in particolare ove si tratti :

- a) di qualsiasi lavoro gravoso, richiedente di sollevare, trasportare, tirare, o spingere manualmente dei pesi ;
- b) di qualsiasi lavoro che espone la donna a fattori biologici, chimici o fisici suscettibili di essere pericolosi per le sue funzioni riproduttive ;
- c) di qualsiasi lavoro che fa appello in modo particolare al senso dell'equilibrio ;
- d) di ogni lavoro che esige uno sforzo fisico, per via di una sosta in piedi o seduta prolungata, di temperature estreme o di vibrazioni.

(4) Una donna incinta o che allatta, non dovrebbe essere costretta ad un lavoro notturno quando sia stato stabilito con certificato medico che tale lavoro è incompatibile con il suo stato.

(5) La donna dovrebbe mantenere il diritto di riprendere il lavoro nello stesso posto od in un posto equivalente quando il rientro non comporta più alcun rischio per la sua salute.

(6) La donna dovrebbe, se del caso, avere la possibilità di assentarsi dal suo posto di lavoro dopo averne informato il suo datore di lavoro, per sottoporsi a controlli medici inerenti alla sua gravidanza.

MADRI CHE ALLATTANO

7. Dietro presentazione di un certificato medico o di ogni altro attestato appropriato, come determinato dalla legislazione e dalla prassi nazionale, il numero e la durata delle pause per l'allattamento dovrebbero essere conformi ai specifici bisogni.

8. Quando ciò sia possibile, con l'assenso del datore di lavoro e della donna interessata, le pause quotidiane per l'allattamento dovrebbero essere effettuate in un'unica soluzione, sotto forma di una riduzione globale della durata del lavoro, all'inizio o alla fine della giornata di lavoro.

9. Ove possibile, dovrebbero essere adottate disposizioni per creare strutture per l'allattamento dei bambini, in condizioni d'igiene adeguate, sul luogo di lavoro o nelle vicinanze dello stesso.

TIPICI DI CONGEDI PARENTALI

10. (1) In caso di decesso della madre prima della scadenza del congedo post-natale, il padre del bambino, se è lavoratore dipendente, dovrebbe aver diritto ad un congedo di durata equivalente al periodo ancora da trascorrere, fino allo scadere del congedo post-natale della madre.

(2) In caso di malattia o di ricovero della madre dopo il parto, e prima della scadenza del congedo post-natale, se quest'ultima non può occuparsi del bambino, il padre, se è lavoratore dipendente dovrebbe beneficiare, in modo da poter prendersi cura del bambino, di un congedo di durata equivalente al periodo non ancora trascorso fino allo scadere del congedo post-natale, in conformità alla legislazione ed alla prassi nazionale.

(3) La donna lavoratrice dipendente, o il padre del bambino se è lavoratore dipendente, dovrebbero beneficiare di un congedo parentale durante il periodo successivo allo scadere del congedo di maternità.

(4) Il periodo durante il quale il congedo parentale potrebbe essere concesso, la durata di tale congedo e le sue altre modalità, compreso il pagamento di prestazioni parentali, nonché l'utilizzazione e la ripartizione di questo congedo fra i genitori quando entrambi sono impiegati, dovrebbero essere determinati dalla legislazione nazionale o in ogni altro modo conforme alla prassi nazionale.

(5) Quando la legislazione e la prassi nazionale prevedono l'adozione, i genitori adottivi dovrebbero poter avere accesso al sistema di protezione definito dalla Convenzione, in particolare per quanto riguarda il congedo, le prestazioni e la protezione dell'impiego.