

Lactancia y trabajo

Facilitar la lactancia para madres y padres
en los espacios de trabajo



Dirección Editorial

Lucrecia Carpinetti, Natalia Fantini, Carolina Gowland, Marcela Jurquiza,
Cecilia Karplus (Liga de La Leche Argentina)
Pablo Ferreyra (UNICEF)

Coordinación General

Carolina Crosta (UNICEF)

Diseño y Diagramación

GOMO | Estudio de diseño

Agradecemos la revisión general y comentarios de Dolores Cereseto,
Erika Solórzano, Julia Anciola, Hilan Vargas Gil, Verónica Risso Patrón (UNICEF)

Este documento fue elaborado en el marco de la Semana Mundial de
la Lactancia Materna 2023 “Facilitar la lactancia materna: marcando la
diferencia para las madres y padres que trabajan” por la Liga de
La Leche Argentina para UNICEF Argentina en el año 2023.

Cita sugerida: LLLA & UNICEF (2023). “Lactancia y trabajo”,
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ilustración de tapa: Imagen de vectorjuice en Freepik

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)

buenosaires@unicef.org
www.unicef.org.ar

Liga de La Leche Argentina

info@ligadelaleche.org.ar
www.ligadelaleche.org.ar

Lactancia y trabajo

Facilitar la lactancia para madres y padres
en los espacios de trabajo



Tabla de contenidos

- 1. Introducción 6
 - 1.1. Cambiando paradigmas sobre lactancia y trabajo 7
- 2. Mapeo de situación: Identificación de datos, estadísticas y normativas en Argentina 8
 - 2.1 Encuesta Nacional de Lactancia 2022 (ENALAC) 8
 - 2.2 Encuesta Nacional de Lactancia y Trabajo 2018 (Voices! y LLLA) 9
 - 2.3 Marco legal de la protección de la lactancia. 10
- 3. La lactancia como un elemento fundamental de la cultura y la salud humana 12
 - 3.1 La lactancia y su devenir en la historia 12
 - 3.2 La leche humana: un alimento irremplazable 13
- 4. Promover una cultura de la lactancia dentro del ámbito laboral: un imperativo y una oportunidad 15
 - 4.1 Apoyar la lactancia es un desafío para todos los grupos de interés. 15
 - 4.2 Barreras y desafíos principales 16
- 5. El rol trascendental de la organización empleadora 18
 - 5.1 Retornos Positivos: salud, satisfacción laboral y reputación. 18
- 6. Estrategias para la acción 20
 - 6.1. ¿Qué es un Espacio Amigo de la Lactancia? 21
 - 6.2 Creando espacios amigables de la lactancia 21
 - 6.3 Visibilizando experiencias de lactancia dentro del ámbito laboral 22
- 7. Reflexiones Finales 26

1. Introducción

La promoción de la lactancia tiene beneficios directos para bebés así como para las mamás, personas que amamantan y también para las empresas. Al mismo tiempo, una lactancia exitosa no depende solamente de las mujeres, sino del estímulo, apoyo y protección de toda la sociedad, incluyendo a los miembros de la familia, el Estado, los profesionales de la salud, y las empresas.

Cuando una persona que amamanta vuelve a sus tareas laborales, finalizada la licencia por maternidad, enfrenta diversos desafíos que requieren de la participación y apoyo de toda la sociedad para que la lactancia no se interrumpa antes de lo recomendado. Una lactancia exitosa no depende solamente de las personas que amamanten, sino del estímulo, apoyo y protección de todo su entorno. El equipo de salud, la familia y los empleadores, entre otros, son actores clave para sostener la lactancia. Por ello, es importante que todos los actores que influyen de manera directa o indirecta en este proceso sean sensibilizados sobre la importancia de la lactancia.

El accionar de las empresas, y los derechos laborales de las personas trabajadoras, poseen un impacto transversal en distintas dimensiones de la vida cotidiana. Un ejemplo de cómo el accionar empresarial, puede influir positivamente en la vida cotidiana de niños, niñas y adolescentes puede observarse en la maternidad, la crianza y los cuidados. En el caso de la lactancia, el soporte y promoción de la lactancia materna en el trabajo puede incrementar la eficiencia y productividad y, a su vez, reducir el ausentismo, ya que, entre otras cosas, las mujeres que lactan suelen faltar menos al trabajo debido a que sus bebés se enferman menos.

El propósito de este documento es generar recomendaciones que puedan orientar a las instituciones laborales para que puedan apoyar y acompañar adecuadamente a las personas que amamantan:

- Visibilizar y concientizar acerca de las dificultades que enfrentan las personas que desean conciliar la lactancia con el trabajo.
- Contribuir a la disminución de las barreras como así también a la implementación de estrategias para favorecer el amamantamiento.

1.1. Cambiando paradigmas sobre Lactancia y Trabajo

Amamantar contribuye al bienestar de la sociedad y tiene un impacto positivo en todo el ecosistema. Sabemos que no es nuevo hablar de los beneficios de la lactancia, su importancia está avalada por una abrumadora cantidad de evidencia científica ampliamente difundida.

Conciliar las políticas de lactancia, cuidado y trabajo sigue siendo un gran desafío en Argentina. La lactancia también trae innumerables beneficios con retornos positivos para las empresas como para las familias: beneficios para la salud del niño o niña y su madre y / o la persona que amamanta, satisfacción laboral y reputación, entre otros. Lactancia y trabajo es un tema que requiere visibilidad junto con líneas de acción concretas para promover la inclusión equitativa de las mujeres en el mercado laboral y generar integración entre la vida personal y profesional. Las estadísticas y estudios disponibles muestran de manera contundente como la lactancia se ve afectada por la vuelta al trabajo.

Además, combinar lactancia y trabajo requiere una red de apoyo dentro del ámbito laboral. La entidad empleadora juega un papel fundamental para la persona que amamanta. No todas las empresas contemplan este aspecto central en la vida de sus colaboradoras, y es ahí donde reside una inmensa oportunidad para *aggiornar* prácticas. La sostenibilidad de las empresas depende del bienestar de sus trabajadores. La productividad y la competitividad están relacionadas con el cuidado del capital humano. La empresa puede desarrollar políticas renovadas para el cambio que se requiere, y así lograr que la lactancia y el trabajo sean una realidad compatible.

2. Mapeo de Situación: Identificación de Datos, Estadísticas y Normativas a Nivel Nacional

En este apartado se citan datos estadísticos a nivel nacional sobre indicadores de lactancia y trabajo que contemplan métricas asociadas a la reinserción laboral de la persona que amamanta. Asimismo, se incluyen los resultados de la primera encuesta nacional realizada por Voices! y Liga de La Leche Argentina en el año 2018.

2.1 Encuesta Nacional de Lactancia 2022 (ENALAC)

Menos de la mitad de los niños y niñas alcanzan los 6 meses con lactancia exclusiva en Argentina.

La ENALAC 2022, realizada con 20.000 casos, reveló que la Lactancia Exclusiva (LE) se mantiene hasta los 2 meses en la mitad de los niños y niñas (54%) y es similar en el grupo de 4 meses (50%), pero a los 6 meses baja al 45%. Aunque el 97% de los niños y niñas inician su lactancia en los primeros días de vida, menos de la mitad alcanzan los 6 meses con lactancia exclusiva.

El tiempo de separación y la reincorporación al trabajo afecta la prevalencia de la lactancia

La encuesta indagó sobre el tiempo de separación del binomio madre-niño/niña para monitorear su efecto sobre la prevalencia de la lactancia. Se concluye que el porcentaje de LE es mayor en los niños y niñas que pasan menos de cuatro horas al día separados de sus madres.

Los lactantes de hasta 6 meses que pasan menos de 4 horas separados tienen una prevalencia de LE del 56% mientras que los que pasan más de 4 horas separados la prevalencia de LE es del 37%. Estos casi 20 puntos de diferencia se explican analizando los efectos que produce la reincorporación al trabajo fuera de la casa por parte de quien amamanta. También se observó que el 80% de los niños y niñas pasa al menos cuatro horas por día separado de su madre. Respecto de las prevalencias provinciales de lactancia se observó una gran variabilidad en las estimaciones de las diferentes provincias: para LE **entre los 0 y 6 meses**, la amplitud de valores llega a una diferencia de hasta un 30%: Formosa y Chaco presentaron cifras mayores al 65%, mientras que Catamarca fue la jurisdicción que más se alejó de la media nacional (53%), con un 30% de LME en ese grupo etario.

2.2 Encuesta Nacional de Lactancia y Trabajo 2018 (Voices! y LLLA)¹

En 2018 Liga de La Leche realizó junto con la consultora VOICES! la primera encuesta nacional sobre lactancia y trabajo. La encuesta tocó temas tales como la dificultad para conciliar la lactancia y el trabajo, el apoyo que percibieron las mujeres por parte de las instituciones empleadoras, la información con la que contaban para poder sostener la lactancia, los obstáculos que enfrentaron y las condiciones de tiempo, lugar e higiene con las que contaban para la extracción de leche o la lactancia en el trabajo, entre otros factores.

Algunos de los resultados de la encuesta indican que:

- Conciliar la lactancia y el trabajo en relación de dependencia es una tarea difícil, así lo sostienen 8 de cada 10 encuestadas.
- Combinar lactancia y trabajo requiere de una red de sostén y apoyo tanto dentro como fuera del ámbito laboral. El apoyo de la pareja es el más fundamental (98%), seguido por el de la entidad empleadora (93%), el jefe directo (89%), que obtiene niveles de importancia similares al pediatra (85%).
- Prima la percepción de que la institución empleadora no apoya la lactancia: 6 de cada 10 mujeres opinan que sus empleadores/as apoyan poco o nada la lactancia.
- Minorías significativas de la población entrevistada declaran que la lactancia limita su desarrollo profesional e implica riesgos: 2 de cada 10 mujeres indican que su trabajo estuvo en riesgo si continuaban la lactancia o se extraían leche en el trabajo y 3 de cada 10 afirman que la lactancia y extracción de leche disminuyó su potencial de desarrollo dentro de la entidad.

1. Al utilizar cualquier dato proporcionado por la Encuesta "Lactancia y Trabajo" citar la fuente: Voices! / Liga de La Leche Argentina (2018)

- Además, la mayoría de las encuestadas no tiene ejemplos de mujeres en posiciones altas o gerenciales dentro de la organización que hayan pasado el proceso de conciliar lactancia y trabajo y que puedan servir de modelos: 8 de cada 10 perciben que las mujeres en posiciones de liderazgo en el ámbito laboral no amamantaron.
- Las organizaciones empleadoras no brindan información acerca de cómo combinar lactancia y trabajo (sólo un 4% de las mujeres indicó que se le brindó), no cuentan con alguien para resolver dudas o a quien acudir (11%), ni tienen políticas establecidas al respecto (sólo un 14% de las mujeres identificó que su empresa u organización empleadora tiene políticas escritas para las madres que están amamantando).
- Un tercio de las mujeres accedió a alguna flexibilidad horaria o trabajo desde la casa para favorecer la lactancia y un quinto de las encuestadas accedió a una política de horario progresivo (regreso gradual al trabajo).
- La falta de cultura de lactancia en el ámbito laboral es tal que la amplia mayoría indicó que se sintió incómoda preguntando dónde podía extraerse leche (73%) y hablando en general acerca del tema de la lactancia con sus jefes o jefas (73%) y colegas (43%).
- 8 de cada 10 mujeres declaran que en su lugar de trabajo no hay un lugar asignado para extraerse leche o amamantar. En la mayoría de los casos la extracción se realiza en un baño (65%), sin una silla donde sentarse.
- Cerca de la mitad declara que el lugar que tienen para la extracción no es privado (50%) ni limpio (41%) y una minoría significativa no tiene acceso a heladera para conservar su leche ni un lugar para lavarse las manos cerca.
- El tipo de trabajo, el tamaño de la empresa y el cargo ocupado implican posibilidades diferentes para conciliar la lactancia y el trabajo y existen dificultades específicas en cada segmento.

Las estadísticas ilustran que se requiere de un abordaje integral y del involucramiento de diferentes actores para que las lactancias prosperen. Las empresas son agentes de cambio para lograr un desarrollo sostenible y desempeñan un rol estratégico en la promoción y cumplimiento de los derechos humanos.

2.3 Marco legal de la protección de la lactancia

En Argentina la Ley No 20.744 de Contrato de Trabajo (y sus modificatorias) garantiza derechos para las mujeres durante el embarazo y la lactancia. Esta Ley, en el Artículo 179, protege a la mujer que amamanta al finalizar su licencia por maternidad. Para eso, establece que: *“Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.”*

La ley establece las condiciones mínimas y obligatorias, pero es posible que las distintas jurisdicciones, empresas o sectores del campo laboral hayan establecido por convenio colectivo de trabajo de los diferentes gremios condiciones superadoras (por ejemplo, períodos más prolongados de licencia por maternidad o períodos de mayor duración de los descansos por lactancia). Por eso es bueno que cada empleada y cada institución empleadora conozca cuál es el marco legal local en el cual se desenvuelven. Por otro lado, nuestro país cuenta con la Ley No 26.873 de Promoción y Concientización Pública de la Lactancia Materna, cuyo objetivo es impulsar la lactancia humana y las prácticas óptimas de nutrición segura para lactantes de hasta 2 años. Esta Ley, en su Artículo 4 inciso t, insta a promover la existencia de “Espacios Amigos de la Lactancia” definiéndolos como: *“Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral.”*

Es importante tener en cuenta que cada jurisdicción a su vez, puede tener otra ley relacionada con los espacios amigos de la lactancia, como el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires donde existe la Ley No 2.958, de Implementación de salas de amamantar en el Sector Público. En esta misma Ley, se invita a las instituciones del sector privado, a contar con estos espacios.

A continuación se presenta un ejemplo de normativa provincial en Argentina.

Regulaciones de la Provincia de Santa Fe:

- Ordenanza Municipal Rosario 8500/2010: Espacio Amigo de la Lactancia en todas las dependencias municipales donde trabajen 5 o más mujeres (de hasta 49 años).
- Docentes del sistema público, Decreto 118/2009: 135 días de licencia por maternidad.
- Policía de la Provincia de Santa Fe, Decreto 2959/2016: 135 días de licencia por maternidad.

3. La lactancia como un elemento fundamental de la cultura y la salud humana integral

3.1 La lactancia y su devenir en la historia

De acuerdo a la clasificación que propone la taxonomía de las especies, los humanos somos mamíferos, y como tales estamos programados desde hace 200 millones de años para ser alimentados con la leche de nuestra especie durante la primera etapa de la vida. Así sobrevivimos y evolucionamos desde hace 300 mil años. En el período neolítico, hace sólo diez mil años, comienza la agricultura, los primeros asentamientos y el inicio de lo que llamamos civilización. En términos evolutivos, hace 2 minutos.

Desde que los humanos comenzamos a vivir en sociedad, la lactancia está dejando de ser un acto instintivo y natural, y pasó a ser un hecho cultural. La lactancia humana ha sido atravesada por la evolución de las ideas y las ciencias, por la concepción del ser humano sobre sí mismo y sobre el rol de la mujer en cada etapa de la historia, según el lugar, la cultura y la clase social.

La Revolución Industrial (siglo XVIII) marca un punto de inflexión en la historia, modificando todos los aspectos de la vida cotidiana. Las mujeres obreras alimentan a sus bebés con leche de vaca pasteurizada diluida con agua (no potable) lo cual eleva las infecciones y la mortalidad infantil. Se inicia la alimentación complementaria a los dos meses, ó antes, y se acorta la edad del destete, lo cual incrementa la desnutrición infantil (anemia, escorbuto, raquitismo).

A fines del siglo XIX aparecen las primeras fórmulas infantiles, y se recomienda regular la cantidad de tomas de leche humana a 6 por día, o incluso hasta 3 por día, esta indicación disminuyó la producción de leche humana, generando desnutrición en algunos casos y acelerando el destete.

Con la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo en el siglo XX se dispara el uso de los sucedáneos, más conocidos como fórmulas infantiles. Estas fórmulas son productos ultraprocesados, con agregados que los hacen nutricionalmente aptos, pero también otros aditivos como espesantes, endulzantes y emulsionantes. En cambio, la leche humana es un complejo fluido nutricional vivo que contiene anticuerpos, enzimas, ácidos grasos de cadena larga, hormonas y se adapta a los requerimientos del niño o niña, cambiando su composición durante la toma, el momento del día y/o las diferentes etapas de crecimiento.

3.2 La leche humana: un alimento irremplazable

La lactancia tiene una gran variedad de beneficios inmediatos y futuros sobre la salud física y emocional de la madre y su bebé. Estos efectos positivos se extienden a la familia, empresas y sociedad en general.

Beneficios e impactos de la lactancia

- Los niños y niñas que reciben lactancia humana son más sanos/as, se enferman menos y, en caso de enfermarse, su enfermedad es menos severa y prolongada. Las enfermedades más frecuentes como otitis, gastroenteritis o las infecciones respiratorias son menos probables en niños y niñas que reciben lactancia (*Leon-Cava N y col. Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia., Organización Panamericana de la Salud, 2002*).
- Estos beneficios no sólo se limitan a los primeros meses o años de la vida. Se ha comprobado que quienes fueron amamantados presentan en la adultez un menor riesgo de padecer enfermedades (*Eidelman AI; Schanler RJ; Johnston M et al, 2012*).
- También se sabe que a mayor duración del período de lactancia (idealmente pasados los 2 años de edad) y a mayor exclusividad de la misma (evitando el uso de fórmulas alimenticias mientras se amamanta), los beneficios para la salud son mayores.
- Además del impacto directo sobre la salud del niño o niña, su práctica redunda en menos gastos en consultas y tratamientos médicos, menos tiempo dedicado a ellos y, en particular, menor ausentismo laboral a causa de enfermedades (*Cohen R; Mrtek MB; Mrtek RG, 1995*).

Riesgos de la alimentación con fórmulas infantiles

La lactancia es una poderosa herramienta de inclusión social, ya que no sólo es el alimento adecuado para los niños y niñas, sino que aquellos que no son amamantados se enferman más habitualmente y con más gravedad que quienes son alimentados con sustitutos de la leche humana, teniendo mayor riesgo de tener infecciones respiratorias, digestivas, urinarias, alergias, enfermedad celíaca, diabetes, caries, desnutrición y muerte súbita.²

En su lugar, la alimentación por fórmulas infantiles, no confiere inmunidad contra las enfermedades más comunes en esa etapa de la vida. Conlleva para los niños y niñas más riesgo de desarrollar infecciones en el tracto gastrointestinal y respiratorio, infecciones de pulmón y oído, obesidad, diabetes tipo 1 y 2, cáncer, fallecer por muerte súbita del lactante, asma, dermatitis atópica, ataque al corazón y tensión arterial alta, diarrea, enterocolitis necrotizante, cólicos y molestias de estómago, maloclusión dental y alteración de la flora bacteriana (Stuebe, A. (2009) *The risk of not breastfeeding for mother and infants. Reviews in Obstetrics & Gynecology*, 2(4), 222-231). Esto sucede porque los sucedáneos carecen de un componente fundamental: la protección contra enfermedades generada por los anticuerpos y otras sustancias específicas sólo presentes en la leche humana.

Estos dos alimentos no son comparables, ni desde su potencial nutricional, ni en cuanto a su capacidad inmunológica para proteger la salud, ni desde el vínculo que fortalecen.

2. -M.M.Venneman, T. Bjajanowski, B. Brinkmann, G. Jorch, K.Yücesan, C. Sauerland, E.A. Mitchel and the GeSID Study Group. Does breastfeeding reduce the risk of sudden infant death syndrome?. *Pediatrics* 2009;123:e406-e410. Disponible en <http://www.pediatrics.org/cgi/content/full/123/3/e406>.

-Paricio Talayero JM, Lizán-García M, Otero Puime A, Benlloch Muncharaz MJ, Beseler Soto B, Sánchez-Palomares M, Santos Serrano L, Rivera LL. Full breastfeeding and hospitalization as a result of infections in the first year of life.. *Pediatrics*. 2006 Jul;118(1):e92-9.

-Inger Kull, PhD, Erik Melen, MD, Johan Alm, MD, Jenny Hallberg, PhD, Magnus Svartengren, MD, Marianne van Hage, MD, Göran Pershagen, MD, Magnus Wickman, MD, and Anna Bergström, PhD. Breastfeeding in relation to asthma, lung function, and sensitization in young schoolchildren. *J Allergy Clin Immunol* 2010;125:1013-9.

-Ortega Garcia JA, Ferris-Tortajada J, Torres-Cantero AM, Soldin OP, Pastor Torres E, Fuster-Soler JL, López-Ibor B, Madero-López L. Full breastfeeding and paediatric cancer. *Journal of Paediatrics Child Health* 44 (2008) 10-13

4. Promover una cultura de la lactancia dentro del ámbito laboral: un imperativo y una oportunidad

Cada día incontables mujeres escalan “montañas modernas e invisibles” para combinar su trabajo junto al deseo de continuar amamantando. Es necesario instalar salas amigas de la lactancia sin lugar a dudas, pero también es muy importante generar un contexto y las condiciones favorables para que las mujeres y personas que amamantan puedan ejercer su derecho de trabajar y amamantar contando con apoyo y valoración de esta tarea que trasciende la elección personal. Una persona que amamanta está contribuyendo activamente al bienestar de toda la sociedad, impactando positivamente en todo el ecosistema, pudiendo verse reflejado este impacto también en las ganancias de las organizaciones empleadoras.

4.1 Apoyar la lactancia es un desafío para todos los grupos de interés

El impacto del ámbito laboral sobre el amamantamiento es sideral. Tomando en cuenta que la licencia por maternidad regulada por la Ley de Contrato de Trabajo es de 90 días, en promedio las madres vuelven al trabajo rentado fuera de sus hogares cuando sus hijos o hijas tienen 45 días. Es trascendental el rol que tiene en este escenario la organización empleadora de la madre. Su contribución irremplazable será generar condiciones que propendan a la conciliación de la vida personal y laboral para esa mujer, ofreciendo posibilidades para que pueda seguir brindándole a su hijo/a el alimento natural y óptimo, su propia leche. Esto adquiere especial peso durante el primer año de vida y se acentúa en el primer semestre, cuando la lactancia es exclusiva.

Promover y proteger la lactancia es no sólo una cuestión de salud pública sino también un deber moral del conjunto de la sociedad que incluye especialmente a las organizaciones empleadoras.

Apoyar a las trabajadoras que amamantan también puede tener un impacto positivo a nivel económico tanto para las empresas/organizaciones como para las familias: la lactancia disminuye gastos en salud, reduce la contaminación ambiental, favorece una población más saludable en el presente /futuro y reduce los gastos mensuales de sustentación de una familia.³

4.2 Barreras y desafíos principales

La lactancia es un tema incómodo en el trabajo

Dos de cada tres encuestadas no se sintieron cómodas para preguntar y solicitar un lugar adecuado donde extraerse leche o amamantar en el trabajo. Un 37% de las encuestadas se sintió cómoda hablando acerca de sus necesidades de lactancia en el ámbito laboral con sus jefes/as y, solamente el 43% de las mujeres sintió mucho o bastante apoyo por parte de su institución empleadora a la lactancia de sus empleadas.

Condiciones para la extracción de la leche, pausas y flexibilidad horaria para las madres trabajadoras

Las condiciones de espacio, privacidad, comodidad e higiene para la extracción de la leche o la lactancia no están dadas en la mayor parte de las organizaciones empleadoras. Solamente un 18% de las encuestadas afirmó que su lugar de trabajo tiene un lugar asignado donde dar de mamar o extraerse leche. Un 65% de las mujeres que participaron del estudio solo cuenta con un baño para la extracción de la leche o lactancia en el trabajo.

Apenas un tercio de las mujeres accedió a alguna flexibilidad horaria o trabajo desde la casa para favorecer la lactancia. Un 26% de las mujeres accedió a una política de horario progresivo para volver al trabajo luego de la licencia (regreso gradual al trabajo). Además, la mayoría de las mujeres que participaron del estudio declaran que no tienen pausas suficientemente frecuentes o de duración adecuada para la extracción de leche. Para aquellas mujeres empleadas en atención al público y para las docentes, la disponibilidad de tiempo suficiente fue aún más difícil.

3. A valores de julio 2023 una cajita de sucedáneo fluido tiene un precio (piso) de \$ 300. Un lactante toma un promedio de 5 cajitas por día, que son 150 cajitas por mes. Esto implica un gasto mensual de \$ 45.000 para su familia. Dicho gasto tiene un enorme peso para la familia, con un 40% de población viviendo en la pobreza y un 60% de los hogares con ingresos menores a \$ 165.000



5. El rol trascendental de la organización empleadora

Cuando una persona regresa a su trabajo luego de una licencia por maternidad y desea mantener la lactancia, requiere de esfuerzo propio y de la colaboración de múltiples agentes. Es fundamental que la madre o persona que amamanta, antes de incorporarse al trabajo, tenga información sobre métodos de extracción, conservación de la leche humana y cómo sostener su producción al estar separada de su hijo o hija, además de la información sobre sus derechos como trabajadora en relación con la lactancia.

La lactancia es un proceso fisiológico y natural que tienen las mujeres en un período de la vida, el reconocerlo como tal facilita su sostenimiento. La extracción de leche es una necesidad biológica y evita complicaciones. Las mujeres no deben temer de hacer reconocer esto y los compañeros de trabajo y/o empleadores deben estar informados de estos procesos.

5.1 Retornos Positivos: salud, satisfacción laboral y reputación.

¿Qué beneficios tiene la lactancia para las empresas e instituciones que la apoyan? La práctica de la lactancia humana trae innumerables beneficios para las empresas e organizaciones que la apoyan, enumeramos algunos de ellos:

A. Beneficios en la salud

- Mejora sustancialmente la salud de la madre y su hijo o hija, reduciendo hasta un 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer año y reduciendo sustancialmente la gravedad y duración de las mismas.
- Reduce el ausentismo lo que se traduce entre un 30-70% menos de faltas.
- Disminuye la rotación o pérdida de personal calificado con motivo del nacimiento de un niño o niña, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo.

Un estudio observó que el 94,2% de las mujeres volvieron a trabajar en la misma compañía después del nacimiento de su bebé cuando existían programas de apoyo a la lactancia (Ortiz J, McGilligan K, Kelly P, 2004).

- Reduce el costo de atención a la salud porque los niños y niñas amamantados se enferman menos, y de formas menos graves que aquellos que no reciben leche humana.

B. Satisfacción Laboral

- Mejora el clima laboral al generarla posibilidad de continuar amamantando.
- Aumento del sentido de pertenencia y fidelidad de las personas trabajadoras a quienes se les brindan facilidades para continuar alimentando a su hijo o hija.
- Favorece la reincorporación al trabajo al término de la licencia post natal y disminuye las licencias extraordinarias (por ejemplo: las excedencias de 3 y 6 meses) para el cuidado del hijo o hija.
- Facilita la conciliación de las tareas de cuidado con el empleo.

C. Reputación de la empresa/ organización

- Contribuye al posicionamiento de la empresa como socialmente responsable.
- Mejora la imagen pública y la reputación de la empresa empleadora al ocuparse del bienestar de las mujeres trabajadoras y sus familias, con un impacto positivo en el derecho al cuidado de niñas, niños y adolescentes, y hace que la empresa sea más atractiva para potenciales trabajadoras.
- Incorpora un valor/atributo diferenciador de marca ante los/las clientes de la operación de la empresa/organización.
- Favorece la recuperación de la inversión dado que se calcula que es más del triple de lo invertido, para las empresas que crean un entorno de apoyo para las personas que amamantan (disminuyendo gastos de licencia, capacitación de empleados que la reemplacen, etc).
- Reduce el número de permisos y licencias para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija o hijo, así como las licencias para su cuidado por enfermedad.
- Aumenta la motivación y satisfacción de la trabajadora durante la jornada laboral al sentirse motivada para desempeñar sus actividades porque se contempla su derecho de amamantar.

6. Estrategias para la acción

Recomendaciones para fortalecer las prácticas de la lactancia materna en el lugar de trabajo

Es trascendental el rol que tiene en este escenario la organización empleadora. Su contribución irremplazable será generar condiciones que propendan a la conciliación de la vida personal y laboral para la persona que amamanta, ofreciendo posibilidades para que pueda seguir brindándole a su hijo o hija el alimento natural y óptimo, su propia leche.

Entre otras líneas de acción para promover la cultura de la lactancia dentro de una organización están:

- Facilitar un espacio amigo de la lactancia para permitir la extracción y conservación de leche durante la jornada laboral. Esta acción permite sostener en el tiempo la lactancia y producir un alimento valioso que puede ser ofrecido al bebé al día siguiente por otro adulto reduciendo el uso de fórmulas infantiles.
- Realizar actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a todo el personal de la empresa/organización para que dimensionar de la lactancia y sus implicancias en la reincorporación al trabajo. Propiciar el compromiso de los compañeros y compañeras de trabajo, quienes deberían entender que una persona que amamanta está contribuyendo a un mejor clima laboral: familias empoderadas sobrellevando obstáculos para continuar la lactancia, hijos e hijas más saludables, menos ausentismo, entre otros. y, por lo tanto, es importante que sea respetada y acompañada.
- Posibilitar el retorno gradual al trabajo, facilitando horarios más flexibles a fin de que la transición sea más fácil de sobrellevar.
- Facilitar información sobre promoción de la lactancia para infancias, familias y empresa.

El principal objetivo de implementar una política vinculada a la lactancia permite lograr la sostenibilidad de la misma en el entorno laboral, al promover la corresponsabilidad de las mujeres embarazadas, madres lactando y comunidad empresarial.

6.1. ¿Qué es un Espacio Amigo de la Lactancia?

Un Espacio Amigo de la Lactancia consiste en un sector privado e higiénico, dotado de las comodidades mínimas y necesarias para que la persona que lo requiera pueda extraerse leche. El Ministerio de Salud de la Nación recomienda que toda mujer trabajadora pueda contar en su lugar de trabajo con un espacio de estas características. Para eso, propone la instalación de un Espacio Amigo de la Lactancia permanente en todo ámbito de trabajo donde se desempeñen 20 o más mujeres en período de maternidad, o bien un Espacio Amigo de la Lactancia temporario, toda vez que el número de trabajadoras en esa etapa sea menor de dicha cantidad.

6.2 Creando espacios amigables de la lactancia

Espacio Amigo de la Lactancia (EAL)

Consiste en un sector privado e higiénico-que no sea un baño- dotado de las comodidades mínimas y necesarias para garantizar la extracción de leche o el amamantamiento. Si bien puede adquirir diferentes características, idealmente debe aproximarse a un diseño universal, aunque estará sujeto a las posibilidades de cada empresa/organización.

El espacio debe ser mantenido limpio acondicionado en el tiempo, ya que, habrá períodos que no esté en uso. Esto debe ser una política de la empresa, no puede ser cerrado o reemplazado.

Los lineamientos mínimos que se sugieren son:

- Higiénico
- Privado
- Confortable
- Tranquilo
- Accesible

Ese lugar deberá ser utilizado exclusivamente para ese fin, de tal manera que se puedan conservar las características de higiene, privacidad, confortabilidad, tranquilidad y accesibilidad.

Para mas información consultar con

https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2022-03/EAL-Marzo_2022.pdf

¿Qué se necesita para empezar?

Para un espacio de lactancia permanente:

- Un espacio cerrado, privado e higiénico. Bajo ningún concepto puede destinarse un baño para el espacio de extracción de leche humana.

- Ofrecer comodidades mínimas, tales como una o más sillas confortables, un perchero y una pequeña mesa para apoyar el extractor, recipientes y otros elementos.
- Incluir un lavamanos o al menos tener cerca un lugar donde poder higienizarse, o en su defecto disponer de alcohol en gel.
- Contar con acceso a una heladera para guardar la leche extraída. No es imprescindible que la heladera se encuentre dentro del Espacio de Lactancia ni que sea de uso exclusivo para la leche extraída. Si no se puede disponer de una heladera dentro o exclusiva, se podrá utilizar la heladera donde se guarda la comida, reservando un estante o sector exclusivo.
- Contar con un corcho o cartelera donde las madres usuarias puedan poner fotos de sus hijos/as o dejarse mensajes, información sobre lactancia y canales para recibir apoyo (referencia de Grupos de apoyo, contactos, páginas webs útiles, etc).

Importante: cuando no se puede garantizar un lugar permanente se puede proveer de un espacio amigo de la lactancia temporario que sirva a los fines de garantizar la extracción de leche en condiciones higiénicas y de privacidad. Este tipo de espacio pueden ser oficinas, salas de reuniones u otros sectores de la institución (pero nunca un baño) que puedan ser cedidos en horarios acordados, para que la madre realice la extracción.

6.3 Visibilizando experiencias de lactancia dentro del ámbito laboral

Sólo con el compromiso en todos los niveles jerárquicos de la institución se podrá expandir exitosamente la cultura de lactancia dentro de una organización, asegurando una oportunidad real de conciliación de la vida laboral con la personal para las trabajadoras que estén amamantando.

Con una apropiada campaña de comunicación interna más la incorporación de la temática, de manera sostenida, a la política y cultura de la empresa/ institución, se asegura gran parte del éxito de aquellas iniciativas que se diseñen para quienes regresan de una licencia por maternidad y desean continuar amamantando a sus hijos e hijas.

Liga de La Leche Argentina ofrece soporte para idear e implementar algunas acciones concretas que permitan visibilizar la experiencia de lactancia y sus beneficios dentro de las empresas y organizaciones.

Buenas prácticas de empresas/organizaciones que adoptaron la cultura de la lactancia

Desde UNICEF trabajamos con los distintos actores ya que consideramos que es necesario una estrategia integral para transformar las políticas de cuidado, y entre ellas, de promoción de la lactancia. Las empresas tienen la oportunidad de generar políticas para aliviar las tensiones que se producen cuando las personas que amamantan deben retornar a sus trabajos y sostener la lactancia. Muchas empresas han avanzado con políticas favorables a la lactancia, compartimos brevemente dos casos para ilustrar un camino lleno de oportunidades.

1. PROVINCIA SEGUROS SA, una empresa del holding del Banco de la Provincia de Buenos Aires con más de 900 empleados, en 2014 decide instalar un Espacio Amigo de la Lactancia en su casa central en CABA.
La empresa sostiene esta política como espacio de inclusión y valora el hecho de que ayude al desarrollo profesional de las personas que gozan de este beneficio. La iniciativa cobra un real impulso cuando una subgerenta fue madre y se hizo eco de algunas inquietudes de otras trabajadoras.
Si bien se comenzó por los Espacios Amigos, hoy desarrollan un Programa de Bienestar Integral que entre otras cosas comprende la creación de beneficios y licencias que fomentan la igualdad de oportunidades, la crianza compartida y que permiten lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
A 9 años de inaugurado el primer espacio para amamantar, la empresa cuenta con dos salas más en otras sedes. Además Provincia ART –otra de las empresas del holding– tomó el modelo y avanzó en idéntico sentido.
2. OSSE (Obras Sanitarias Sociedad de Estado) en el 2022 comenzó a implementar acciones orientadas a acompañar y asesorar el proyecto de instalación de un Espacio Amigo de la Lactancia en dependencias de la institución en la ciudad de Mar del Plata. El mismo fue inaugurado en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer como parte de las actividades vinculadas a políticas de género en beneficio de las trabajadoras de ese gremio.
Ese espacio cómodo, accesible e higiénico para la extracción de leche humana durante la jornada laboral es el primero de este tipo en el ámbito del Municipio de Mar del Plata, contribuyendo a sostener la lactancia y a acompañar los deseos de amamantar de las madres y personas que amamantan, de la empresa.
Como complemento OSSE realizó una capacitación a sus agentes y familias a través de Liga de La Leche para que puedan tomar conocimiento del funcionamiento del espacio inaugurado.



Acciones e iniciativas para favorecer la lactancia en el lugar de trabajo

Hay múltiples líneas de acción para promover la cultura de la lactancia dentro de una organización, algunas ideas posibles:

Programas de mentoreo

Establecer una estructura formal de madrinazgo –o programas de mentoreo– que funcione como referencia dentro de la organización. De esta manera, ofrecer la posibilidad de acudir para pedir información y plantear sus desafíos y necesidades a pares que han pasado por la experiencia de amamantar. Es importante que las personas cuenten con buena información y tengan la posibilidad de derivar a Grupos de Apoyo a la Lactancia (GALM) locales.

Visibilizar casos reales

Visibilizar a quienes amamanten, o hayan amamantado, para que cuenten su experiencia abiertamente, e intercambien vivencias. Esto es especialmente importante desde puestos con posiciones de liderazgo que tienen el potencial de convertirse en modelos de rol y suelen tener mayor influencia dentro de la organización. Organizaciones como Liga de La Leche pueden apoyar para planificar y gestionar este tipo de experiencias dentro de las empresas.

Extender la licencia por maternidad y otorgar flexibilidad horaria

Para todas las mujeres que participaron del estudio realizado por Voices! y LLLA (Encuesta Nacional de Lactancia y Trabajo 2018), extender la licencia por maternidad a 6 meses, sincronizando ese período con los 6 meses de lactancia exclusiva sería una acción importante para facilitar la lactancia en las madres y personas que amamantan que vuelven a trabajar. Toda política tendiente a flexibilizar las licencias o hacer graduales las reincorporaciones luego de los permisos de maternidad impactarán positivamente en el sostenimiento de la lactancia.

Desarrollar Campañas de comunicación/ Programas de formación continua

Instalar la temática del apoyo a la lactancia, con campañas de información, sensibilización y comunicación permanente centradas en los beneficios económicos para la empresa y aportes para toda la sociedad, dentro de los programas de formación continua de todo el personal. Los aportes a la cultura de lactancia- especialmente en los mandos medios o quienes tienen personal a cargo- pueden redundar en claros impactos en la productividad.

7. Reflexiones Finales

Acompañar una cultura de amamantamiento en el ámbito laboral es una cuestión de decisión informada, que no demanda grandes costos, que la inversión es ampliamente amortizada y que por, sobre todo, además de lo que recibe felizmente el binomio madre/bebé, todo el equipo de trabajo disfrutará siendo sostén y apoyo.

Invitamos a contribuir desde los espacios laborales para promover y fomentar la lactancia humana y su continuidad al momento del reintegro a la actividad, posibilitando de esta forma compatibilizar lactancia y trabajo.

Es importante, como ha quedado señalado, reforzar que:

- La cultura de acompañamiento y sostén de la lactancia perdure en el tiempo.
- Los espacios amigos se instalen para ser una parte más del lugar de trabajo.
- Su incorporación sea definitiva y a su vez definitiva para continuar con la lactancia. En este punto la decisión de la organización empleadora, como así también del personal jerárquico, marcan la diferencia.
- Es necesario propiciar que todos los sectores cuenten con información clara y precisa sobre lactancia humana y también sobre el riesgo que no amamantar implica a todo nivel.

De esta manera con un equipo de trabajo comprometido y consustanciado se generará un clima laboral amigable con la lactancia, para que la madre o persona que amamanta y su hijo o hija logren mantener el amamantamiento, sin impedimentos que obliguen a concluirlo antes de lo deseado. A su vez visibilizaremos una situación por demás común en tantas familias, que permanece entre sombras y de la que muchas veces incomoda hablar.

ASESORAMIENTO PARA IMPLEMENTAR SALAS DE LACTANCIA EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

Ministerio de Salud de la Nación

https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2022-03/EAL-Marzo_2022.pdf

UNICEF, Empresas que Cuidan

<https://empresasquecuidan.org/>

Liga de La Leche Argentina

www.ligadelaleche.org.ar



