

Mesa Redonda: LACTANCIA EN LA VIDA SOCIAL Y LABORAL DE LA MUJER

Tema: Apoyo para lactar y trabajar simultáneamente

Autor: Dra. Cristina Gatica

Fecha: Sábado 8 de septiembre

¿Se puede combinar lactancia materna (LM) y trabajo? Algunas mujeres pueden considerarlo muy difícil o pueden no verlo posible, sin embargo otras mujeres logran conciliar ambos. Se ha observado que el trabajo rentado no influye en las tasas de inicio de LM aunque sí en su continuación.

Tanto para el inicio como para la continuación de la lactancia materna se requiere de apoyo sobre todo en el caso de madre trabajadora.

Existen varios factores que influyen en la habilidad materna para combinar trabajo y lactancia exitosamente, algunos de ellos son

- *las características propias de la mujer que amamanta*: sus creencias y sentimientos positivos sobre LM; el vínculo de apego y la intención de dar de mamar; el confort personal con el amamantamiento; el haber dado de mamar a un hijo anterior. Conductas como desarrollar un “plan” y ser flexibles al volver al trabajo, hablar de sus necesidades de amamantar con su jefe/ supervisor; extraer leche y dar de mamar cuando no están en el trabajo; hábitos saludables.
- *Factores del sistema de salud y la comunidad*: un compañero que apoye, miembros de la familia y amigos que alienten y/o que han dado previamente de mamar. Contar con estímulo, recomendaciones y modelos de rol y con grupos de apoyo a la LM.
- *Factores del ambiente de trabajo*: compañeros de trabajo que previamente combinaron LM y trabajo; contar con apoyo formal de empleadores o supervisores laborales. Un ambiente de trabajo de aceptación y flexibilidad laboral además de tener un impacto positivo para el éxito de LM permite disminuir el estrés materno asociado a lactar y trabajar.
- *Apoyo instrumental en el lugar de trabajo*: contar con instalaciones para el cuidado de niños en el lugar de trabajo o cercano, lugares para lactar o extraerse la leche en el trabajo, apoyo profesional para amamantar y tiempo para extraerse leche, políticas en el lugar de trabajo sobre LM o sobre llevar el lactante para amamantar.
- *Apoyo legal*. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) protege a la maternidad y a la mujer lactante, dice “la mujer tiene derecho a 1 o varias interrupciones/día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo”, entre otras.

El apoyo brindado por pares/madres consejeras o grupo de apoyo mejoran las tasas de iniciación, duración y exclusividad de LM. Se ha documentado que el apoyo de los profesionales y no profesionales tiene un impacto positivo en duración y exclusividad de LM sobre todo el ofrecer apoyo “cara a cara”. No se debe esperar que las madres soliciten ayuda o apoyo, para que el apoyo a las madres sea eficaz se deben establecer visitas programadas y continuas.

Son barreras en el trabajo para dar de mamar: tener compañeros con actitudes negativas o que no amamantaron, sufrir la presión de compañeros y supervisores para evitar tomar descansos, tener Jefes que no conocen o desconocen los beneficios de la LM o que no apoyan la lactancia materna. También existen Jefes que no perciben que LM es responsabilidad del empleador.

Muchos empleadores y la comunidad conocen los beneficios de la LM; a pesar de esto no representa una prioridad y las madres no siempre reciben apoyo para dar de mamar en sus trabajos. Sin apoyo del empleador y sin flexibilidad laboral es difícil la LM.

Los miembros del equipo de salud podemos trabajar junto a madres y grupos de apoyo a la lactancia para ayudar a las madres lactantes que realizan trabajos rentados, a superar las barreras laborales a la lactancia materna.