

12º Congreso Argentino de Pediatría Social
7º Congreso Argentino de Lactancia Materna
Ciudad de Corrientes 6, 7 y 8 de septiembre de 2012

Mesa Redonda: Sábado 8 de septiembre - 10:45 a 12:15 hs
Lactancia en la vida social y laboral de la mujer.

Apoyo para lactar y trabajar simultáneamente

Dra. Cristina Gatica

Comité de Crecimiento y Desarrollo. SAP Filial Mendoza
Servicio de Crecimiento y Desarrollo. Htal Ped "Dr. HJ Notti"
Área de Pediatría. Hospital Universitario UNCuyo

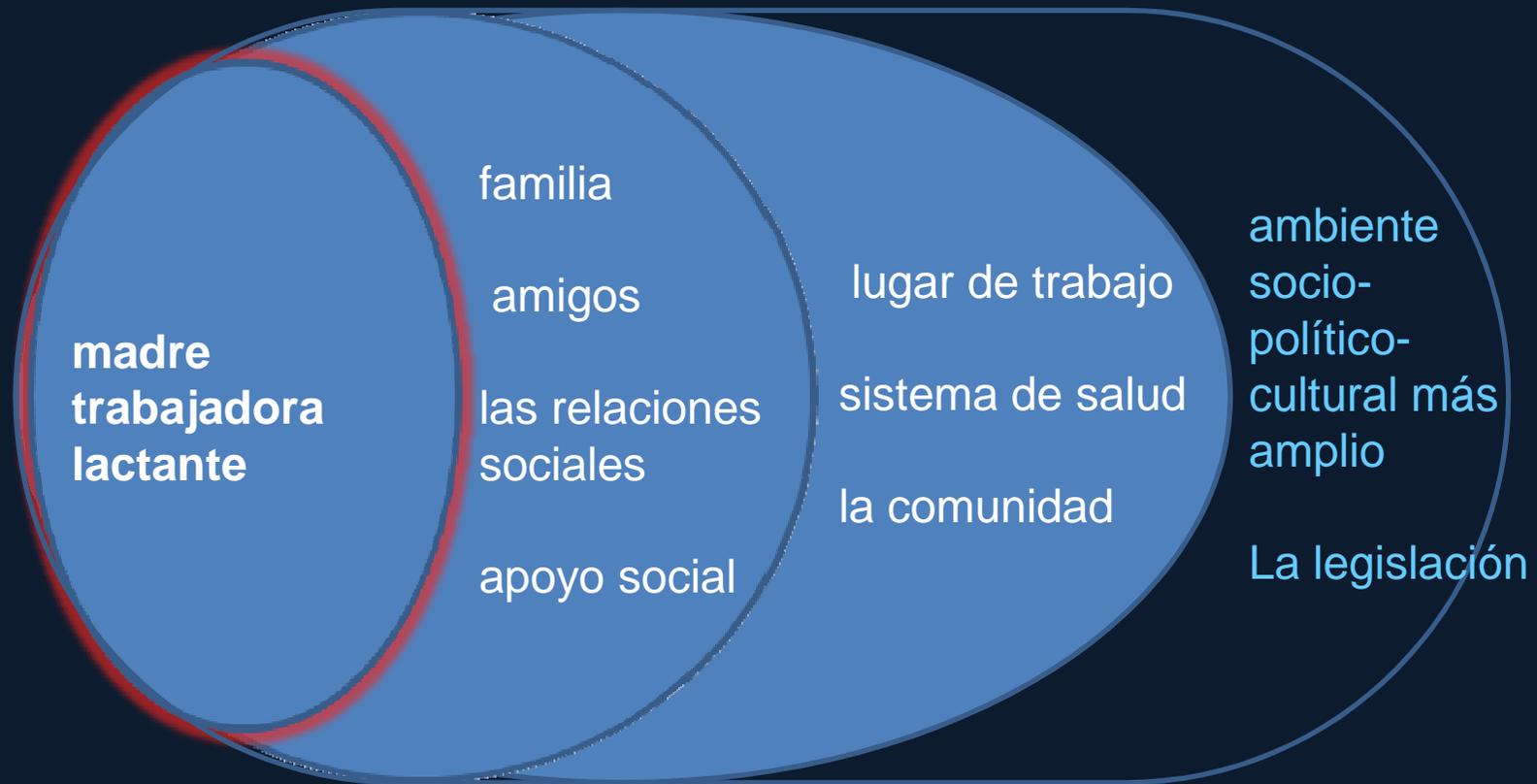
Relación lactancia y trabajo materno

- Convivencia
- Antagonismo
- Negociación

Tener en cuenta :

- Derechos laborales de cada lugar
- Decisión de cada madre

Factores que influyen en la habilidad materna para combinar trabajo y lactancia exitosamente



Johnston ML and Esposito N. Barriers and Facilitators for Breastfeeding Among Working Women in the United States. JOGNN, 2007, 36: 9-20.

Factores de la madre trabajadora lactante

Características Individuales.

- Propias creencias y sentimientos positivos sobre LM.
- Vínculo de apego y la intención de dar LM.
- El confort personal con el amamantamiento.
- El haber dado de mamar a un hijo anterior.

Comportamientos o conductas que ayudan a combinar trabajo y LM:

- Desarrollar un “plan” y ser flexibles
- Discutir necesidades de amamantar con su jefe/ supervisor.
- Extraer leche y dar de mamar cuando no están en el trabajo.
- Hábitos saludables.

Apoyo social y las relaciones sociales personales

- Un compañero que apoye
- miembros de la familia y amigos que alienten.
- Amigos y familia que han dado previamente de mamar



impacto positivo

- una pareja o familiar con una actitud negativa hacia LM.
- interferencia física con LM.
- encargados del cuidado infantil Incómodos frente al manejo de leche humana



Impacto negativo

Factores del sistema de salud y la comunidad

Recursos y apoyo local, Comunitario y del Sistema de Salud:

- estímulo, recomendaciones y modelos de rol.
- grupos de apoyo a la LM

Pares/madres consejeras o grupo de apoyo tienen un impacto positivo en LM → mejoran las tasas de iniciación, duración y exclusividad de LM.

Chapman DJ et al. Breastfeeding Peer Counseling: From Efficacy through Scale-up. *J Hum Lact.* 2010 August ; 26(3): 314–326.

Factores del sistema de salud y la comunidad

El apoyo de los profesionales y no profesionales

- tiene un impacto positivo en duración y exclusividad de LM.
- El apoyo cara a cara se asoció con un > efecto que el telefónico.
- Cuando se ofrece a partir del pedido de las mujeres es poco probable que sea eficaz, se deben establecer visitas programadas y continuas.
- el efecto fue mas pronunciado cuando las tasas de inicio de LM eran mas altas.



Renfrew MJ et al. Support for healthy breastfeeding mothers with healthy term babies. Cochrane Database of Systematic Reviews 2012, Issue 5. Art. No.: CD001141.

Factores del ambiente de trabajo

- Compañeros de trabajo que previamente combinaron LM y trabajo
- Apoyo formal de empleadores o supervisores laborales
- Ambiente de trabajo de aceptación
- Flexibilidad laboral



**Impacto positivo
para el éxito de LM y para
disminuir el estrés materno
asociado a Lactar y trabajar**

- Compañeros con actitudes negativas o no dieron LM
- Presión de compañeros y supervisores para evitar tomar descansos.
- Jefes que no conocen o desconocen los beneficios de la LM, que no apoya la LM.
- Jefes que no perciben que LM es responsabilidad del empleador



**barreras a la LM en el
trabajo**

Factores del ambiente de trabajo

- Empleadores y la comunidad conocen los beneficios de la LM; a pesar de esto no proveen mucho apoyo a la LM.
- No representa una prioridad el dar apoyo a LM.
- Sin apoyo del empleador y sin flexibilidad laboral no se puede LM.
- Apoyo positivo hacia la LM en el lugar de trabajo es mas probable cuando los empleadores han tenido experiencia con mujeres que han dado de mamar o conocen de otro negocio /empresa que tiene empleadas a mujeres lactantes.

Clifford J and McIntyre E. Who supports breastfeeding? *Breastfeeding Review* 2008; 16 (2): 9–19

Trabajar y amamantar simultáneamente



Opiniones locales (n: 298 encuestas): para 82,2% la mujer puede trabajar y amamantar (58% muy de acuerdo y 42% medianamente de acuerdo)

- Para hacerlo necesita apoyo familiar 85,2% y apoyo social 73,2%.
- 50,6% estuvo medianamente de acuerdo que la sociedad apoya a la mujer que trabaja y amamanta y 28,5% no estuvo de acuerdo.

Apoyo en tiempo y oportunidad a nivel laboral

- *Licencia por maternidad.*
- *Permiso en el trabajo.*
- *Trabajos que requieren separaciones madre/bebe complican LM (madres militares, médicas, residentes).*
- Flexibilidad en el trabajo, control sobre horarios y autonomía en el propio trabajo.

Existe efecto positivo en inicio y duración de LM predominante con el retorno tardío al trabajo.

Ogbuanu C et al. The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding. Pediatrics. 2011; 127:e1414–e1427

Apoyo instrumental en el lugar de trabajo

- 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 sobre LM o sobre el llevar el lactante para amamantar.

Se desconoce la efectividad y/o el impacto de las intervenciones en el lugar de trabajo en la promoción de la LM entre las mujeres que vuelven al trabajo remunerado después del nacimiento de su hijo.

Abdulwadud OA, Snow ME. Interventions in the workplace to support breastfeeding for women in employment. Cochrane Database of Systematic Reviews 2007, Issue 3. Art. No.: CD006177.

Algunos datos de OIT

La maternidad

- es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo.
- Se han de tomar medidas especiales para protegerla y que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (Oficina Internacional del Trabajo, 1996, pág. 42)

En Argentina

- Duración de la licencia: 90 días, con 100% del salario
- Fuente de financiación: Seguridad social
- Tipo de la financiación: obligatoria

Algunos datos de OIT

LACTANCIA

- La mujer tiene derecho a 1 o varias interrupciones/día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia. (Párrafo 1 del artículo 10 del Convenio núm. 183). El período, nº y duración de éstas y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales y deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. (Párrafo 2 del artículo 10 del Convenio núm. 183)
- Según legislación y práctica nacionales, el nº y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares. (Párrafo 7 de la Recomendación núm. 191)
- Cuando sea posible, establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en o cerca del lugar de trabajo. (Párrafo 9 d la Recomendación núm. 191)

Algunas ideas – cuestiones prácticas a enfrentar en el apoyo para lactar y trabajar simultáneamente

- Convicción
- Apoyo
- Horario laboral - hora de lactancia vs horarios flexibles
- Bebé en el trabajo o cercano
- Extracción y conservación de la leche
- Establecer rutinas - dar sólo pecho cuando no trabaje



José Bermúdez. Artista plástico de Mendoza (1923)