

LACTANCIA MATERNA Y TRABAJO: ¿UN DERECHO RECONOCIDO A LA MUJER?

Breastfeeding and work: A right recognized a woman?

Rosana Sack¹

Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer
Facultad de Ciencias Humanas-UNLPam

Resumen

Este artículo trata acerca de la relación y armonización entre maternidad, lactancia y trabajo fuera del hogar, a fin de analizar si los derechos que se otorgan, significan a la par una asignación de derechos y reconocimiento a las mujeres.

Reivindicar el derecho de las mujeres a decidir sobre el propio cuerpo, sin ser objeto de decisiones ajenas y bregar por la ampliación de ciudadanía; paralelamente ofrece resistencias conscientes y activas para generar los mecanismos necesarios para cumplir con dichos objetivos.

Por lo tanto, son evidentes las discrepancias que emergen en la cotidianidad: las leyes que dan vida a los derechos para la protección de las mujeres y la realidad que las impulsa solitariamente a transitar por caminos donde los intersticios las llevan a sortear las tensiones permanentes donde sus proyectos personales, familiares, laborales, entre otros; se ven minimizados, relegados, postergados o cancelados; cuando legalmente deberían estar garantizados.

Palabras claves: Mujeres-madres-trabajadoras-derechos-lactancia.

¹ Licenciada en Trabajo Social y Especialista en Gestión de Políticas Sociales. El presente artículo es resultado del Trabajo Final Integrador correspondiente a la Especialización, aprobado en agosto de 2014 y dirigido por Lía Norverto.

Abstract

This article is about the relation and harmonization between maternity, breastfeeding and work outside the home, in order to determine whether the rights granted, mean while an assignment of rights and recognition to women. Demand the right of women to decide about their own body, without being subject to other decisions and strive for the expansion of citizenship; at the same time offers aware and active resistance to generate the necessary mechanisms to meet those objectives. Therefore, the discrepancies that emerge in everyday life are evident: laws that give life to the rights for the protection of women and the reality that drives them singly to walk along paths where the interstices carried them to circumvent the permanent tensions where their personal, family, work, projects among others. they are minimised, relegated, postponed or cancelled; When should legally be guaranteed.

Key Words: Women- mothers- workers- rights- breastfeeding.

Sumario: 1. Concepciones sobre Maternidad. 2. Promoción de la lactancia materna y el Impacto de la publicidad. 3. Marcos jurídicos en tensión. 4. Estrategias de las mujeres. 5. A modo de cierre y propuesta.

1. Concepciones sobre Maternidad

En el siglo XIX se consideraba a las mujeres responsables únicas del bienestar de sus hijos. Las mujeres quedaban sujetas a expectativas y definiciones sociales contradictorias. Conflicto que tenía su origen en la falta de reconocimiento del carácter social y compartido de la maternidad/paternidad, cuidado y educación de los hijos, de la reproducción como la base misma de la supervivencia de la sociedad y el deber del Estado de garantizar a través de la políticas públicas, el bienestar integral de la familia (Bock y Thane,1996).

Durante el S XX se consideraba que una forma de reducir la mortalidad infantil era garantizar que la madre pudiera cuidar de sus hijos y amamantarlos. En este punto es significativo resaltar la información obtenida mediante la entrevista efectuada a la médica, directora de Maternidad e Infancia, (durante el año 2009)² en la provincia de La Pampa, quien pone de relieve la importancia de la lactancia materna. La funcionaria a cargo del área

2 Año donde le realiza una entrevista, que se encuentra publicada en la página web oficial del Ministerio de Bienestar Social; y surge el diseño del proyecto. www.ssi.lapampa.gov.ar/noticias/2009/noviembre/11_2.asp

enfaticó que la lactancia materna es una de las medidas protectivas que mayor impacto tiene en la disminución de la mortalidad, es decir en la disminución del porcentaje de enfermedades que presentan los niños y en la gravedad de las mismas. La profesional comentó que es recomendado por la Organización Mundial de la Salud, dar el pecho de manera exclusiva hasta los 6 meses del/la niño/a.

En ese sentido la directora de Maternidad e Infancia señaló que *“La Pampa tiene solamente un porcentaje no muy alto de los niños tomando leche materna en forma exclusiva, y esto tiene que ver con muchos factores, el apoyo de la familia, el conocimiento de las mamás y el reconocer los beneficios de ello”*.³ Tal como se describe, se continúa resaltando a las mujeres como seres pasivos, donde solamente se destaca su rol materno y no sus subjetividades y derechos; quedando vulnerado su lugar también desde las políticas sociales de salud porque más allá que se subraye los beneficios que tiene para la salud materna se continúa visualizando a la lactancia materna como un deber.

Al priorizar los beneficios de la lactancia materna para el/la bebé, las mujeres quedan desdibujadas como sujetos de derechos, siendo el testimonio de una mamá impactante al respecto: *“...mi bebé se despertaba por las noches cada 2 horas y media o 3 a tomar la teta, a la mañana yo me levantaba a las 6 para ir a trabajar y además tenía que sacarme leche para que llevara al jardín...no dormía, ni descansaba...también tenía que atender y cuidar a mi otra hija y las tareas de la casa. Cuando le planteo mi situación al pediatra, me responde “...es época invernal y lo mejor para la bebé es tomar la teta...”, me sentí muy sola y que todo dependía de mí...”* (E 9, 29 años, en pareja, empleada pública).

Es importante destacar aquí la entrevista que mantuvo Daniela Blanco de Infobae⁴ con la gobernadora Fabiana Ríos de la provincia de Tierra del Fuego, con respecto a la modificación efectuada en la ley de trabajo para las mujeres-madres-trabajadoras del sector público de esa provincia, donde está en vigencia una normativa alborotadora. Destaco la misma, porque esta ley regula el régimen de licencia prenatal y por maternidad, paternidad, nacimiento, lactancia y adopción para agentes del Estado provincial. Se trata de una ley que además abre un debate más amplio sobre las bases de una sociedad. La funcionaria de Tierra del Fuego expresa en la entrevista: *“Esta ley podemos llamarla revolucionaria porque pone por delante de la relación laboral, el interés superior del niño y mejora las condiciones de empleabilidad de las mujeres en edad fértil”*-, debido a que a la madre durante los dos primeros años de su hijo/a se la posibilita a que tenga horario reducido en su lugar de trabajo para poder amamantar. En este punto es importante establecer relación con

3 Idem.

4 Diario digital www.infobae.com/.../1507904-polémica-ley-amplía-derechos-maternales-10/09/13.

la información obtenida en la entrevista efectuada a una profesional del área de salud pública, Licenciada en enfermería, jefa del Servicio de Vacunación y experta en lactancia materna, quién reflexiona al respecto de las licencias de las mujeres trabajadoras diciendo: *“en la Pampa se mantiene el 40 % de lactancia materna exclusiva a partir del nacimiento, luego al 6 mes bajaba un 20 %...La mamá que empieza a trabajar, es la que deja de alimentar...”* (E 11, 58 años); evidenciando el entrecruzamiento contradictorio entre lactancia materna y trabajo, entre publicidad y leyes laborales.

La gobernadora de Tierra del Fuego continúa diciendo durante la entrevista: *“Los empleadores evalúan el tema del embarazo como un costo laboral, como si dar vida fuera algo perjudicial para la rentabilidad de la compañía”* -.

Las palabras de una entrevistada que se desempeña en el ámbito privado, describe lo que significa estar dentro del encuadre de la ley de contrato de trabajo; que vive con su hijo pequeño y que describe explícitamente las dificultades que atraviesa para amamantar a su hijo y continuar con sus deberes laborales: *“...” pero por ahí con los tiempos en el trabajo es como un poco complicado a veces. Porque tenés una hora, es poco...entre que vas a tu casa, te preparás, que tenés que darle el pecho, que lo tenés que cambiar y tenés que volver al trabajo, o sea no estás relajada y es un momento que lo necesitas estar...relajada para darle bien el pecho. El tiempo no es el necesario que vos necesitas...Es como que...yo lo hacía aguantar al bebé para darle el pecho...por ahí no daban las tres o cuatro horas que tenía que tomar y me esperaba para darle el pecho, porque no tomaba mamera...”* (E 1, 30 años, divorciada, Empleada dentro del régimen LCT)⁵.

Analizando los testimonios, podemos comprender las tensiones que atraviesan las mujeres para conciliar y poder dar respuestas a estas demandas, a mantener el equilibrio entre el derecho y la obligación; y a poder disfrutar de lo que elijan sin ser categorizadas por sus decisiones.

Sabemos que resulta significativo el avance que hemos tenido en materia legislativa en nuestro país con respecto a los derechos de las mujeres, pero también conocemos que ante la realidad vertiginosa que se muestra, necesitamos aceptar los mecanismos para resolver armónicamente las tensiones que se les presentan a las mujeres; mediante la resignificación y operativización de sus derechos.

5 Se efectuaron 20 entrevistas semiestructuradas a madres trabajadoras, considerando abarcar en el muestreo la heterogeneidad de la población. Se tuvo en cuenta la relación de dependencia laboral (en relación o independientes), su estabilidad laboral (empleos permanentes o temporarios, contratos a término), trabajadoras del ámbito público y privado, ocupadas en tiempo completo o media jornada, edad (entre los 18 y 40 años) estado civil (casadas, unidas, divorciadas o sin pareja) distintos niveles educativos y pertenencia a distintas clases sociales. También Además, se entrevistó a informantes claves del sistema salud provincial y se analizaron otras entrevistas aparecidas en medios gráficos.

Para continuar progresando en el camino de la exigibilidad de los derechos, es necesario mitigar los intersticios presentes entre el marco legislativo y las acciones concretas de cumplimiento de los derechos.

2. Promoción de la lactancia materna y el Impacto de la publicidad

En la actualidad y desde el discurso médico se promociona la lactancia materna como un factor positivo de salud para la madre y para el/la niño/a; priorizando la salud física de ambos. Pero también se encuentra implicada la salud psicológica del binomio en cuestión, la cual queda desvanecida. Es sustancial puntualizar el rol primordial que tienen los profesionales de la salud en relación a la información que aportan sobre la lactancia materna, pero fundamentalmente sobre la importancia de que ambas personas sujetos de derechos mujer-madre-bebé se encuentren bien y la mujer pueda decir y decidir que es lo que quiere para su hijo/a. Es evidente cómo los testimonios resaltan la información que reciben durante el curso pre-parto por las obstetras y/o parteras sobre la lactancia y luego por el pediatra, pero en relación a su médico/a ginecólogo/a nada surge al respecto. Se podría realizar una lectura de lo mencionado, donde parece que la especialidad sobre el cuerpo de la mujer hace prevalecer el derecho a la libre elección, aunque se sabe que contar con la mayor información posible es necesario para tomar decisiones. En palabras de un médico ginecólogo: *"...la lactancia es muy buena para el bebé, pero vos tenés que estar bien, tranquila y con ganas de amamantar..."*.

Acordando con lo trabajado por M.H. Di Liscia; (2001) donde se explicita que la promoción de la lactancia materna muestra una concepción y valorización de la mujer exclusivamente en su rol de madre, en la actualidad dicho paradigma no se ha modificado ya que los afiches⁶ donde se impulsa la lactancia materna durante el año 2010 dice: *"...cumplamos los Diez pasos para una lactancia materna exitosa... amamantar es tu derecho..."*. Es necesario resaltar lo descripto por la investigadora: *"...dar de mamar es y ha sido mucho más que una función puramente biológica y supone otro modo de regulación del cuerpo femenino y del lugar de la mujer en la sociedad..."*.

Hacer la conexión con lo que expresa el testimonio del actual Director de Maternidad e Infancia, médico neonatólogo; quién dentro de los proyectos que llevan a cabo en dicha institución menciona que realizan talleres de alimentación saludable en las escuelas primarias e informan también sobre los beneficios de la lactancia materna: *"...vos me dirás en chicos de 10 años*

⁶ Se encuentran expuestos en la Dirección de Maternidad e Infancia de la provincia de La Pampa, personal que han realizado los afiches, contando con el apoyo de la Subsecretaría de Salud, de Ministerio de Salud y el Gobierno de La Pampa.

información sobre lactancia?, y yo te respondo que sí porque en esas chicas ya se está sembrando la semillita de lo importante que es dar de mamar..."; evidenciándose claramente el lugar de reproducción y cuidados hacia otros que la mujer debe cumplir.

Esta generalidad conlleva a la mujer a cargar sobre sus espaldas sensaciones fuertemente encontradas, siendo significativo éste testimonio: *"...cuando llegaba a mi lugar de trabajo mis compañeros me preguntaban qué me pasaba porque mis ojeras me llegaban hasta el piso, les contestaba que no había dormido porque mi bebé se despertaba muchas veces a tomar la teta..., entonces me sugerían que dejara de amamantar porque en mi estado: cansancio, malhumor, nervios, sueño; lo que le estaba brindando no era bueno para ambos..."* (E 9, 28 años, en pareja, empleada pública).

La lactancia materna es concebida como un bien cuantioso para el recién nacido⁷ pero muchas mujeres sufren este proceso porque ven relegados o limitados sus proyectos personales, debido a la demanda y a la dependencia que dar de mamar genera. En palabras de una entrevistada que describe cómo fue su reinserción laboral luego de tener a su hijo: *"...tenía 3 meses mi bebé... tenía ganas de volver a trabajar...pero sentía presión porque también estaba el bebé y quería estar con él, porque era muy chiquitito..."*. (E 2, 37 años, casada, empleada pública).

Se hace evidente la bifurcación entre el recorte del espacio personal, debido a la distribución de los roles sexuales, y el sentir que sus propias necesidades no son prioritarias porque pueden afectar los intereses de los/as hijos/as y la familia.

A través de la prensa encontramos diferentes análisis de la relación problemática entre lactancia materna y trabajo. Se destaca una investigación realizada por el diario "La Nación" el 31 de julio de 2005, en Capital Federal, muestra las dificultades que se le presentan a la mujer a la hora de reinsertarse en su lugar de trabajo y continuar amamantando a su bebé. El artículo tiene como título *"La vuelta de la madre al trabajo -que a veces ocurre antes de que termine la licencia por maternidad- es una de las principales amenazas para la lactancia materna-*, por lo que genera una sobre carga en la mujer, ya que tiene que reacomodarse a su situación laboral e intentar continuar con la lactancia: modificación en la organización familiar, analizar la cercanía de su trabajo hasta donde se encuentra su bebé, entre otros indicadores. También el diario "Primera Emisión" del 6 de agosto de 2009 de Misiones, refleja a través de un estudio efectuado en esa provincia, las dificultades que se presentan para que las mujeres que trabajan puedan continuar con la lactancia. Dicho obstáculo,

7 Folletería publicitaria tanto del Programa Nacional de Desarrollo Infantil "Primeros Años", que funciona en la Dirección General de Niñez y Adolescencia; y también desde el Consejo Provincial de la Mujer de la provincia de La Pampa.

se encuentra relacionado con la carencia de espacios adecuados, ya sea en empresas privadas o lugares públicos, para que las madres puedan alimentar a sus hijos.⁸ De las palabras de una entrevistada surge concretamente la dificultad que se les presentan a las mujeres, las tensiones que se generan y cómo crean recursos para resolverlas: “...estaba en mi lugar de trabajo y tenía que sacarme leche, porque los pechos me lo pedían. Me senté cerca de un enchufe para poder enchufar el sacaleche, estando mis compañeros presentes... porque en el baño no tenemos enchufes..., y en eso que estaba sacándome la leche ingresa a mi oficina el Subdirector... me pusé bordó y me dio un calor terrible, pero le expliqué que estaba amamantando a mi bebé y que por el horario tenía que juntar leche, que no podía ir al baño por la falta de enchufes y además que no existen ni lactarios ni jardines dentro del trabajo...” (E 4, 34 años, en pareja, empleada pública).

Con respecto al tema, en la semana Mundial de la Lactancia Materna en el año 2009, el objetivo fue difundir acerca de los múltiples beneficios que otorga, tanto para la madre como para el bebé, el hecho de amamantar hasta los 6 meses del niño, según expresó la responsable de la Coordinación de Maternidad e Infancia de la Provincia, durante el año 2009. Sostiene que la última encuesta realizada en las instituciones públicas, algunos consultorios privados y en la obra social Sempre⁹, acerca de la prevalencia de lactancia materna, revela que el porcentaje de niños con Lactancia Materna Exclusiva al mes de vida representa el 84%, al 4º mes es del 47%, mientras que al 6º mes baja al 15%.

Amamantar es un derecho que debe ser promovido, apoyado y protegido por todos. Tanto la mamá como la familia, deben ser informadas acerca de los beneficios de la lactancia materna, pero también acompañadas y asesoradas para que se pueda efectivizar el amamantamiento. Esta información es promocionada desde la Dirección de Maternidad e Infancia, donde se pone en práctica el paradigma “Maternidad Segura Centrada en la Familia”, que se implementa a nivel nacional, con el compromiso de UNICEF. Referenciar la entrevista que le realizó Gisell Cogliandro¹⁰ a la Dra. Zulma Ortiz, Especialista en salud de UNICEF es explicativo al respecto: -“...Una maternidad segura y centrada en la familia consiste en una cultura organizacional que reconoce a los padres y a la familia, junto con el equipo de salud, como protagonistas de la atención de la mujer embarazada, la madre y el recién nacido, y define la seguridad de la atención como una de sus prioridades; estimula el respeto y la protección de los derechos de la mujer y del recién nacido por parte de los miembros del equipo de salud, fomenta la

8 Diario “Primera Emisión” del 6 de agosto de 2009 de Misiones.

9 Cobertura Social que poseen los/as empleados/as públicos/as nacionales, provinciales y municipales de la provincia de La Pampa.

10 Lic. Gisell Cogliandro, Observatorio de la Maternidad. www.o-maternidad.org.ar. Octubre 2012.

participación y la colaboración de padre, la familia y la comunidad en la protección y cuidado de la mujer y el recién nacido y fortalece iniciativas como por ejemplo la iniciativa Hospital Amigo de la Madre y del Niño, que promueve fuertemente la lactancia materna..."-.

Dicho paradigma, abarca a la mujer y todo su entorno, quién también tiene que implicarse para acompañar y posibilitar la lactancia materna; siendo actor principal la familia.

El Director de Maternidad e Infancia de la provincia de La Pampa, describe que este paradigma se lleva a cabo en esta provincia a través de los asesoramientos que brindan los equipos de profesionales de salud de los hospitales públicos mientras la mujer se encuentra en la institución. Cuando recibe el alta médico, la mujer queda referenciada a su barrio pudiendo concurrir al centro de salud más cercano a su domicilio si necesita recomendaciones o sugerencias.

Se visualizan aquí posturas distantes dentro del mismo ámbito de salud, porque en la entrevista mantenida con una Licenciada en Enfermería del área de salud pública, la cual lleva 29 años de trabajo en el sistema público de salud; en relación al tipo de información sobre lactancia materna que brindan destaca: "...Deberíamos trabajar interrelacionados con el obstetra, el ginecólogo y enfermería; ahí sería la preparación para fomentar y prepararla para la lactancia materna, la coordinación sería fundamental para ir fomentando la lactancia materna, las posiciones del bebé, ...como se debe amamantar al bebé...todo eso que después la va a llevar a esa mamá a tener una fortaleza o un obstáculo cuando tenga a su bebé... que te quiero decir con esto? si una mamá está preparada antes de parir seguramente cuando vaya a tener a su hijo, va a saber algunos conocimientos a pesar que cuando vengan acá nosotros podemos sugerir, o reforzar esa confianza..." (E 11, 58 años, Jefa del área de vacunación).

Al triangular los datos obtenidos mediante las entrevistas a distintos tipos de informantes, podemos decir que la lactancia materna es concebida como un trabajo en equipo, dónde los idóneos asesoran, contienen a las mujeres y a sus familias, a fin de fortalecer y sostener la lactancia (Beccar Varela, 2006).

Es dable destacar que es imprescindible respetar a las mujeres que no deseen ejercer el derecho a amantar, el derecho es a elegir. Por lo tanto, el estado conjuntamente con la sociedad tiene que viabilizar las condiciones para que se pueda elegir y decidir libremente, posibilitando la equidad de géneros.

Con respecto a la información y asesoramiento que se brindan desde diferentes ámbitos tanto públicos como privados, sobre la lactancia natural, todos los testimonios analizados resaltaron que resulta ineficiente la información, tanto antes, durante como después del nacimiento de su hijo/a. Enfrentando lo vertido por los testimonios con palabras surgidas de jefes que

se enmarcan dentro de la gestión política actual, obtenemos semejanzas al respecto:

"...Nosotros hasta hace poco teníamos folletería que la hacíamos nosotros, con Maternidad e Infancia, pero bueno...hay programas que depende de quién esté en la cabeza siguen funcionando o se caen..., le decíamos que cualquier pregunta, cuando vengas evacuas las dudas... nosotras estamos preparadas y le brindamos información...pero las consejeras deberíamos estar en todos lados: en sala de espera, en los consultorios porque ahí vemos a las mamás y las podemos ayudar. Nosotros las vemos y por ahí todo pasa por la posición para lactar que es fundamental...y acá nos pasa que al 4to mes del bebé las madres que vienen acá dejan de lactar porque empiezan a trabajar, pero si estuvieran bien informadas pueden continuar con la lactancia...lo que falta acá es espacio físico, equipo comprometido, y estar y abordar la temática permanentemente..." (E 11, 58 años, jefa del área de vacunación, del ámbito de salud pública).

La interpretación que se puede realizar entonces, teniendo en cuenta la voz oficial que se encuentra disponible en los ámbitos públicos, es que la lactancia natural es vista y llevada a cabo como un plan a futuro donde los resultados se verán en el mañana. Del lugar de las mujeres surge solamente que tienen derecho a alimentar con su pecho y que dar de mamar es beneficioso para el binomio mamá-bebé, pero quedan individualizadas en el espacio privado, sin las condiciones, asesoramiento, contención necesaria para poder decidir. Más aún cuando estamos hablando de políticas públicas universales: cuyo lema es garantizar los derechos para todos y todas.

En palabras de Di Liscia, podemos afirmar que *"la verdadera igualdad solo es posible, si se reconocen y se cumplen los derechos"*. (Di Liscia, M.H. 2012:81).

El reivindicar el derecho a decidir sobre el propio cuerpo, bregar por la ampliación de ciudadanía para el ejercicio de la maternidad; paralelamente ofrece resistencias conscientes y activas para generar los equipos necesarios para cumplir con dichos objetivos. Al hablar de lactancia materna también estamos hablando de corresponsabilidad de las diferentes instituciones que están involucradas en el amamantamiento, tanto antes de que la mujer de a luz como después de que haya nacido su hijo/a; la intervención no se acaba cuando se le da el alta médico.

Resulta significativo señalar que el total de las entrevistadas, en el momento de definir la lactancia a brindar a su hijo/a, contaba solamente con la información obtenida en el curso pre-parto, de su entorno familiar, o lo que había rescatado de internet. Nuevamente se hace palmaria, la carencia en los dispositivos necesarios para ofrecer tal información y asesoramiento, tanto antes como durante la internación de la mamá con su bebé: *"...yo tuve a mi bebé en una institución privada...a la madrugada mi bebé lloraba mucho, le ofrecía la teta pero no se calmaba, entonces me levanté y fui a buscar a las enfermeras para que me ayudaran y me asesoraran pero nadie me abrió la puerta...y eso que golpeé*

muy fuerte! ...volví a la habitación más angustiada de lo que había salido... juntos con mi marido pudimos resolver la situación...dándole la teta nuevamente, intentando calmarme y la bebé la agarró...". (E 6, 31 años, en pareja, empleada pública).

3. Marcos jurídicos en tensión

La Organización Mundial de la Salud recomienda Lactancia Materna exclusiva hasta los seis meses del niño, las madres que trabajan fuera de su hogar tienen licencia por maternidad de cinco meses (si trabajan en empleos públicos provinciales) y de tres meses (en el ámbito público nacional), debiendo tomarse el mes previo a la fecha probable de parto.

Las mujeres que trabajan bajo el régimen de la ley de contrato de trabajo se les otorga una licencia especial de 45 días antes de la fecha prevista de parto y 45 días después, siendo facultativo para la empleada disponer de 30 días antes de la fecha probable de parto y 60 días posteriores al mismo. Las palabras de una entrevistada resignifican lo planteado: *"Me tomé la licencia a lo último, un mes antes y dos meses después. Yo quería aguantar hasta lo último y tomarme todo junto pero por una cuestión de ley, del seguro no te dejan...". (E 1, 30 años, divorciada, empleada dentro del régimen LCT).*

El período de licencia de la mujer se acaba cuando el/la bebé/a tiene entre dos, tres y cinco meses de vida, según el régimen laboral que se aplique.

Si bien los especialistas aseguran que es posible la continuidad de la lactancia materna aunque la mujer permanezca muchas horas fuera del hogar, lo cierto es que el 10,2% de las madres que la abandonan tempranamente lo hacen a causa de su reinserción laboral (Lupica y Cogliandro, 2008).

Esto indica un marcado obstáculo entre lo que se promociona por los beneficios de la lactancia para el/la bebé/a y para la madre, y los tiempos que establecen las leyes para brindarle los momentos adecuados para la alimentación, lo que implica para la madre trabajadora una sobrecarga, donde debe decidir qué priorizar: si lactancia materna o brindarle a su hijo/a leche modificada.

Cabe mencionar que también aparece en los artículos de las leyes laborales, como factor principal, que los puestos de trabajo cuenten con jardines maternales para facilitar que la madre trabajadora pueda dejar a su bebé y concurrir a alimentarlo, sin generar esto contratiempos; y también los espacios deben contar con lactarios. Cuestión que en la actualidad sigue siendo una materia pendiente en relación a recursos disponibles para facilitar la decisión de la mujer-madre-trabajadora.

La protección, el respeto, la facilitación y el ejercicio del derecho a la lactancia necesitan el reconocimiento y valorización de su práctica, y requiere de fondos económicos para garantizar las condiciones necesarias para que la

lactancia sea factible y no una carga más para la mujer: “...me levantaba a las 3, 4 de la madrugada para sacarme leche para que mi bebé tuviera la cantidad necesaria para llevar al jardín maternal privado...”. (E 6, 31 años, en pareja, empleada pública). Este ejemplo hace palmario la carencia que tienen los lugares de trabajo porque no cuentan con espacios apropiados para que la mujer pueda realizar la extracción de la leche, y así generar reserva para poder seguir amamantando a su bebé/a.

Surge también una bifurcación importante entre el trabajo público y privado. Desde lo público hay una mirada más amplia en relación a los beneficios de la lactancia materna y la mujer se encuentra más amparada dentro de las leyes que la protegen: “...Depende donde trabaje, si es estatal tiene menos problemas que lo privado porque en lo estatal puede retirarse a amamantar pero en lo privado no pueden...”. (E 11,58 años, Jefa del área de Vacunación del sistema público de salud). Entre ambas esferas: público y privado, el lugar, los deseos, las elecciones, las necesidades y las condiciones subjetivas de las mujeres, pasa a ser un objeto satisfactor de necesidades ajenas; quedando invisibilizada la persona con derechos.

Acordamos con la evaluación que realiza la Ministra de Desarrollo Social de la Nación sobre Políticas Sociales (2010), donde puntualiza que ...“es necesario trabajar desde una política social integral, desde un Estado en movimiento, con el centro puesto en la persona, no como un individuo aislado, sino como colectivos humanos y desde sus singularidades, atravesados por la trama social en la que están inmersos, buscando la construcción de un “espacio inclusivo” que fortalezca los derechos ciudadanos políticos, económicos, sociales, culturales y la equidad territorial”. Entonces, con un estado que tiene otra mirada sobre lo social, visualizándola como cambiante, versátil; no se puede fragmentar ni ver parcializadamente la realidad social de las mujeres en sus identidades: ciudadana-madre-vecina-trabajadora-profesional-militante, ésta no puede ser vista como parte de una clase social o “población en riesgo” sino como un todo-sujeto de derecho, responsable de sus decisiones.

Las instituciones de salud tienen un rol protagónico en cuanto a la lactancia materna y que la lactancia sea exitosa también depende de la importancia que los mismos le otorguen, porque son en estos lugares donde se encuentran las madres recientes y donde se puede favorecer u obstaculizar la lactancia materna.

La Organización Internacional del Trabajo asumió la temática de las madres que trabajan y, por consiguiente, protege sus derechos en el ámbito laboral, antes, durante y después del nacimiento de su hijo/a a través de la protección del empleo y la prohibición de despido, la licencia por maternidad y los permisos para las madres lactantes.

Las leyes existen y también los derechos pero para que se efectivicen es necesario continuar trabajando al respecto.

Conforme a lo establecido por la OIT en el Convenio n°183, las mujeres que trabajan deben contar con un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad. Una parte de ese período –nunca menor a 6 semanas–, tiene que transcurrir obligatoriamente después del parto.

El tiempo de la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y, por lo tanto, ser remunerado. Dentro de los ámbitos de trabajo tanto públicos como privados, esta reducción suele contemplarse como una ocupación/deber y no como un derecho: *“descanso para las madres y privilegios”*: *“...lo que rescato es que yo me podía escapar, pero eso no quita que no tengas presión igual... eh...la fui piloteando...lo pude de alguna manera manejar, pero igual tenía al gordo por ahí pasaba 4 horas o más sin tomar el pecho y era un sufrimiento para mí y para él, ...pero bueno....”* (E 1,30 años, divorciada, empleo privado bajo el régimen del LCT).

Es importante destacar que aquí encontramos una fisura insalvable, hasta el momento, ya que el encuadre de la ley provincial N° 643 enmarca también a la normativa de la legislación internacional y no se cumple porque no existen –dentro de los lugares de trabajo– los jardines para niños/as donde se los cuiden y protejan; siendo también el cuidado de la niñez una cuestión social que nos involucra a todos.

Respecto a la normativa laboral que protege a las madres en el ámbito laboral, la Ley N° 20.744 (t. o.1976) de Contrato de Trabajo es el instrumento que regula el contrato individual de trabajo en las relaciones laborales privadas.

Se establece que al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se le aplicará las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

Tanto el derecho laboral privado como el público protegen a la mujer en su función reproductiva y por lo tanto garantizan la estabilidad laboral durante el embarazo. Esta garantía tiene carácter de derecho adquirido a partir de realizada la notificación al empleador por la embarazada. En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en el art. 177 establece esta garantía a partir del momento en que la mujer notifica fehacientemente al/la empleador/a la fecha presunta de parto. El caso de las trabajadoras del sector público es similar.

Es conveniente en este punto hacer mención a las leyes laborales que se analizaron en este trabajo, tanto la ley N° 643 que se aplica para la administración pública de la Provincia de La Pampa, como la Ley Marco N° 20.744 de Contratos de Trabajo, estudiando específicamente la Convención Colectiva de Trabajo N° 130/75 de Empleados de Comercio.

En la ley N° 643, el artículo 133° expresa: *“La licencia por maternidad de las agentes será otorgada por el servicio médico oficial, conforme las siguientes modalidades:*

a) *Por un período de treinta días en el pre-parto y de ciento veinte días en el post-parto. Esta licencia comenzará a partir de los ocho meses de embarazo, que se acreditarán mediante la presentación del certificado médico correspondiente. El goce de este beneficio alcanzará a toda agente con embarazo debidamente acreditado y sin discriminación de orden alguno. Cabe mencionar que dentro de este artículo existen otras acepciones”.*

Por otro lado, el artículo N° 153 de la misma ley, dice:

c) *“Para la atención del hijo lactante, la agente podrá optar entre:*

- 1) *Disponer de dos descansos de una hora cada uno, durante la jornada de trabajo;*
- 2) *Disminuir en dos horas diarias la jornada de trabajo, ya sea iniciándola dos horas después de la fijada para la entrada o finalizándola dos horas antes de la salida; y*
- 3) *Disponer de dos horas en el transcurso de la jornada de trabajo”.*

La franquicia a que está referido este inciso alcanzará solamente a la agente cuya jornada de trabajo sea superior a 4 horas diarias y comprende un plazo de 300 días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento; podrá ampliarse excepcionalmente hasta 365 días corridos, previo dictamen del Servicio Médico Oficial.

En cambio, el convenio colectivo de trabajo de los empleados de comercio, se rige -sin presentar mejoras¹¹- por lo que dispone la ley N° 20.744.

La misma hace referencia en el Título 2, artículo N° 179 a los descansos diarios por lactancia. Expresa que: *“toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por el período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo en un lapso más prolongado”*. También manifiesta que *“en los establecimientos, el empleador deberá posibilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”*.

Son evidentes las discrepancias que emergen de la cotidianeidad: -las leyes dan vida a los derechos para la protección de las mujeres, pero la realidad las impulsa a transitar por caminos difíciles, surgiendo intersticios que las llevan a sortear las tensiones permanentes donde sus proyectos personales, laborales, entre otros; se ven minimizados, relegados, postergados o cancelados-

Los testimonios dan cuenta de cómo intentan dar respuestas a las situaciones contradictorias que se les presentan: *“...existe incompatibilidad*

11 Cada ámbito de trabajo, según la especificidad, logran convenios entre asociaciones de trabajadores y empleadores para mejorar sus condiciones laborales frente a la ley N° 20.744 que los encuadra.

entre mi proyecto personal y mi hijo por ejemplo, porque cuando nació mi hijo yo estaba cursando la carrera de escribanía y yo fui hasta 3 o 4 días antes de la cesárea y pensaba que podía ir con mi hijo, porque me lo habían permitido mis profesores. Pero después era el tiempo de las enfermedades respiratorias que se propagan por el aire y mi pediatra no me recomendaba que permaneciera con el bebé en lugares cerrados, con tanta gente...y no fui más...pero bueno un hijo implica renunciar a varias cosas...” (E 7, 33 años, en pareja, independiente).

En la actualidad surge una nueva mirada que pone énfasis en las políticas sociales universales, en búsqueda de la equidad de géneros y justicia social. Esto significa un nuevo encuadre y contenido de las mismas; logrando una mayor participación e integración de los actores locales y ciudadanos en general a fin de brindar las respuestas a sus necesidades, para convivir en una sociedad más equitativa y reconociendo los derechos.

Tal como lo expresa el artículo 24 de la *Convención Internacional sobre los Derechos del Niño* (incorporada a la Constitución Nacional con la máxima jerarquía –artículo 75º, inciso 22–), “en tanto se reconoce el derecho de todo niño y niña a gozar del más alto grado de salud alcanzable, se establece que los gobiernos deben asegurar las provisiones de alimentos nutritivos, y que las familias y la niñez deben estar informadas sobre la nutrición y las ventajas de la leche materna”.

4. Estrategias de las Mujeres

Cuando las mujeres que trabajan fuera de su hogar eligen ser madres, comienzan a transitar un camino, en el cual la mayoría de las veces se encuentra con trayectos bifurcados y contrapuestos. Emergen decisiones en relación a su cuerpo, a sus necesidades y posibilidades (médicos, clínicas, hospital, cursos de gimnasia, de natación, cursos de pre-parto, epidural, parto-cesárea, etc.), a su trabajo (horarios, reducciones, diferentes actividades), y a su rol. Además de intentar cumplir con las expectativas de lo que se espera de ella: tener un buen parto –principalmente asociado al parto natural– un desempeño acorde a las expectativas de la sociedad con respecto a su maternidad, dar la teta, trabajar dentro y fuera de la casa y estar espléndida; quedando invisibilizada la persona como mujer-sujeto de derechos, sus deseos y necesidades; a quién la ha cambiado la vida bruscamente: “*tengo muchos cambios ...emocionales muchos...estoy más sensible...pienso siempre en ella, en mi hija...*” (E 2, 37 años, casada, empleada pública).

La sociedad reconoce su mérito y capacidad, pero de igual manera se considera más operante al hombre; quién dentro del imaginario social puede dedicar más tiempo al trabajo, porque parecería que la crianza de los hijos/as es una función femenina. La representación explícita de una mujer y todo lo

que en ella se despierta cuando, luego dar a luz a su bebé, tiene que reingresar a su lugar de trabajo, resulta apabullante: "...no, no...me sentía rara...todos me recibieron re bien...por un lado extrañaba, pero por otro yo no estaba acá, estaba pensando que estará haciendo el gordo, lo extrañaba, los horarios que nosotros compartimos, el gordo dormía hasta tarde y dormíamos los dos juntos...los horarios del estudio yo los manejo entonces a la mañana estábamos juntos, jugábamos...me ponía a pensar con quién estará jugando...nada...me ponía a pensar en mi gordo...desconectada de acá...como que yo no estaba acá...". (E 7, 33 años, en pareja, independiente).

Cabe aclarar que el buen concepto de la mujer trabajadora se modifica a partir de la comunicación de su embarazo: palabras de coordinadores de un área específica dentro del Ministerio de Bienestar Social, de la provincia de La Pampa- "...me mandan a dos embarazadas al programa y no me sirven, si en dos meses se me van de licencia..., ...en ese abordaje necesito a otra profesional, no puedo poner a tal porque está embarazada..."-, sin reconocer sus derechos como mujer, como persona y como trabajadora; sino todo lo contrario se la contempla como una persona con ciertas limitaciones y que en poco tiempo no concurrirá a trabajar. Pero también son los compañeros/as de trabajo quienes realizan tal segmentación: "...Con mi primer hijo todo bien, pero con la segunda: Y son mujeres, pensás en vos nada más": fue lo que dijo una compañera que no es mamá, para ella era como que la dejaba sola, porque tenía que entregar informes y yo los hice, pero depende de la particularidad de cada persona...". (E 3, 32 años, casada, empleada pública). "...Las que son madres y demás entienden la situación...". (E 8, 29 años, casada, independiente).

Se sitúa a las mujeres como las responsables primordiales del bienestar integral de sus hijos/as, estén en pareja o no, y son las indicadas para estar bajo la lupa, mirada desde varias instituciones, y realizarles una evaluación con respecto a su desempeño y capacidad de materner. Esta situación no es atravesada en ningún momento por el padre o quién se encuentre cumpliendo ese rol; marcando absolutamente una gran diferencia inequitativa de género.

5. A modo de cierre y propuesta

Es necesario facilitar el acceso a mayor información e implementar el abordaje grupal, mediante el cual se realice un acompañamiento conector en el cual las experiencias de las mujeres sean las banderas principales para reconocer, resignificar, valorizar y apoyar su rol. Construir espacios- tanto públicos como privados- en los cuales puedan evacuar sus dudas, necesidades, inquietudes; sin ser juzgadas por sus decisiones, y sea el mismo grupo quien efectúe el soporte y contención a través de sus vivencias; surgirán, así, los dispositivos necesarios para otorgarles derechos a las mujeres.

Estos espacios grupales deben esparcirse y trabajarse en redes, para que no queden solamente reducidos al ámbito privado, lo cual restringe su acceso. Los mismos, propongo, tienen que estar planificados y llevados a cabo por profesionales idóneos.

Son las propias mujeres a través de sus experiencias quienes irradian estrategias superadoras para sortear las tensiones que se les presentan, conciliando entre los discursos contradictorios y las políticas sociales que bregan por ampliación de derechos, pero en la cotidianeidad surgen los obstáculos sin poner en práctica los dispositivos que puedan evitarlos.

Las leyes amparan a las mujeres, las políticas sociales universales –a través de los dispositivos- permiten la exigibilidad de los derechos.

Escuchar y contemplar las experiencias de las propias mujeres puede aportar a las modificaciones y transformaciones que sean necesarias y garantizar el respeto hacia las mujeres como subjetividades sintientes y deseantes, construyendo alternativas superadoras.

Bibliografía

- BOCK, Gisela y Thane, Pat (1996). "Maternidad y Políticas de Género". Ediciones Cátedra S.A 1996. Madrid.
- DI LISCIA, María Herminia. (2001). Lactancia y ciudadanía. Una cuestión de ayer y de hoy. En: Investigación en Salud. Publicación científica de la Secretaría de Salud Pública Municipal, Vol 4, Nº 1 y 2, diciembre de 2001, edición septiembre de 2003, pags. 65-77.
- DI LISCIA, María Herminia (2012). Cuerpos expuestos y sin Derechos. Los abortos no punibles en Argentina (Pág. 65-81). La Aljaba. Revista de estudios de la Mujer. Volumen XVI. República Argentina.
- LUPICA, Carina y Cogliandro, Gisell. (www.materna.com.ar/bebe/Lactancia/articulos-lactancia/maternidad-y-trabajo-la-proteccion-de-la-lactancia-materna-en-el-ambito-laboral/articulo/ItemId/187) 15/10/08.
- LUPICA, Carina; Cogliandro, Gisell; Mazzola, Roxana (noviembre de 2008). Anuario de la Maternidad. "Situación laboral de las madres en Argentina".
- VIDELA, Mirta – Grieco, Alberto. (1993) "Parir y nacer en el Hospital". Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires. República Argentina.

FUENTES y DOCUMENTOS:

- *Diario La Nación. *Noticias de ciencia Salud*. (31/7/2005). Capital Federal.
- *Diario Primera Edición. *Bajó la cantidad de madres que amamantan a sus hijos*. (06/08/09). Provincia de Misiones.
- *Cámara de Diputados, (2006). Santa Rosa. La Pampa. Proyecto de Ley N° 207. Para modificar artículos N° 133, 147 y 153 de la Ley 645 y el artículo 1° de la ley 1174.
- *Cámara de Diputados, (2008). Santa Rosa. La Pampa. Proyecto de Ley N° 233 para modificar artículos N° 133, 147 y 153 de la Ley 645 y el artículo 1° de la ley 1174, referidos a las licencias por maternidad.
- *Kirchner, Alicia. (www.politicassociales.gov.ar- Página Web Oficial del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas sociales – Presidencia de la Nación 05/08/10.)
- *Ley Marco N° 20.744 de Contratos de Trabajo, estudiando específicamente la Convención Colectiva de Trabajo N° 130/75 de Empleados de Comercio.
- *Ley N°643 de la provincia de La Pampa de la administración Pública.