



Estrategias - Derecho a la lactancia materna de las mujeres que trabajan¹

Ideas para la acción:

I. Lactancia exclusiva como un derecho Humano

1. Establecer en toda sociedad un compromiso hacia alcanzar la lactancia universal exclusiva. (En algunas sociedades es probable que sea necesario agregar a esto una comprensión de la importancia del desarrollo de la niñez y del *Salim*, bienestar emocional de tener una persona para formar un vínculo íntimo - y así el doble beneficio de la lactancia exclusiva comparada con las provisiones exclusivas de leche humana).
2. Elevar el conocimiento entre los hombres, particularmente de los que toman decisiones y de los empleadores sobre el importante beneficio que las mujeres están proporcionando a la sociedad por medio de la lactancia exclusiva y del apoyo que ellas necesitan para poder hacerlo así:
 - acceso a información no prejujuada o influenciada sobre la lactancia exclusiva;
 - acceso a los servicios de apoyo a la lactancia cuando sea necesario;

¹ adaptado por CEFEMINA de una traducción de CEPREN Perú en la pg web TED GREINER'S Breastfeeding Website sobre WABA Global Forum on Breastfeeding Workshop.
Organizado por Ted Greiner, Lida Lhotska, David Clark , Elisabeth Kylberg, Amal Omer

- apoyo emocional o así llamado "apoyo moral" cuando sea necesario;
- eliminación de su carga de trabajo, tanto en el empleo como en el hogar, en las primeras semanas después del parto y una reducción sustancial de esta carga hasta los seis meses de edad (en principio esto significa licencia por maternidad remunerada para todo el período de lactancia exclusiva).
- apoyo nutricional donde sea necesario.

2. Alcanzar la aceptación por parte del Estado de que la lactancia exclusiva es tan importante para la salud y el bienestar de la niñez que debe ser aceptada como un derecho universal y defendida de acuerdo a las mujeres y los niños y niñas en todas las situaciones posibles.



II. Riesgos que deben tomarse en cuenta cuando se trata de lograr enfoques a largo plazo

1. Reconocimiento de la lactancia como un derecho humano debería dar lugar a que no sea impuesto nunca más a las mujeres.
2. Los costos para cumplir con esta necesidad de la sociedad deberían ser cubiertos por la sociedad como un todo, no solo por el sector empleadores.

III. El enfoque a corto plazo: apoyando a las mujeres que trabajan a arreglárselas con su derecho de amamantar que no es respetado

1. Tratar de obtener una comunicación y una estrategia de asesoramiento para llegar a los diversos grupos con el mensaje de los derechos humanos.
2. Combinar el conocimiento de la crianza con la acción que alcance "enfoques a corto plazo", por ejemplo, estableciendo lugares de trabajo "en favor y amigos de la madre". En tales áreas de trabajo, una o más de las siguientes políticas/acciones podrían tomarse:

- seguridad garantizada en el empleo para las mujeres que trabajan y se embarazan, tener permiso remunerado y no-remunerado para estar con sus bebés, y que gocen de otros beneficios de maternidad.

- por lo menos 4 a 6 meses de licencia por maternidad remunerada (si es posible con una opción de permiso más prolongado). En algunas sociedades que han avanzado culturalmente a una mayor igualdad de responsabilidad en la crianza de los hijos e hijas, esto podría ser complementado por el permiso remunerado para los padres o pareja para asistir a la madre en el período después del nacimiento,

- horarios de trabajo flexibles, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, y tiempo fuera para cumplir con el cuidado de la salud que necesitan los niños y niñas menores.

- acceso a un jardín de infancia en o cerca al lugar o trabajo y períodos durante la jornada de trabajo para amamantar cuando sea necesario (en muchas situaciones, complementado por el acceso a un transporte adecuado al trabajo).

- se debe tener acceso en el empleo a una habitación privada, cómoda con un refrigerador para almacenar la leche que la madre se extraiga.

- en el caso de que la madre y el bebé estén separados, se debe incentivar la asistencia en el desarrollo de la lactancia para optimizar la lactancia de acuerdo a lo siguiente: (a) amamantar tanto como sea posible cuando esté la madre junto al bebé, (b) no usar biberones, particularmente no introducirlos de antemano al regresar al empleo, (c) utilizar pequeñas tazas sin picos para suministrar a su debido tiempo la alimentación suplementaria, (d) ordenar las horas de sueño para que permitan el acceso óptimo al pecho en la noche, (e) no alimentar al bebé durante las últimas horas antes de que la madre regrese a casa del trabajo, y (f) tratar de capacitarse en la forma de cómo extraerse leche del pezón o en la práctica de succión para aliviar la distensión y/o para proporcionar ayuda cuando la madre esté lejos.

- los ministerios de salud podrían implementar las acciones antes mencionadas para sus propias trabajadoras de sector salud y otros empleados. Asimismo, el sector educación podría dar un ejemplo.

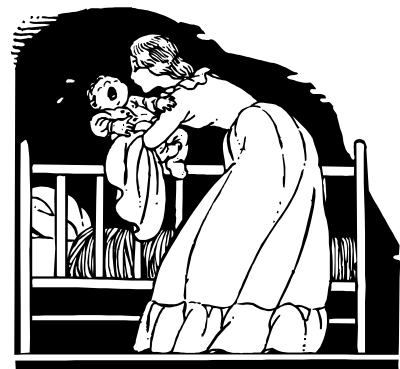
- organizar informalmente en grupos a las mujeres que trabajan para mejorar su capacidad de descubrir formas de cumplir con sus necesidades tanto en el empleo como en la lactancia.

IV. Riesgos que se deben tomar en cuenta cuando se trata de obtener enfoques a corto plazo.

1. Los esfuerzos por obtener lugares de trabajo en favor de la madre deberían apoyar de manera consciente, en vez de distraer la atención, el enfoque a largo plazo de los derechos humanos.

2. Los gobiernos deberían tener conocimiento, de que incluso la implementación expandida de los lugares de trabajo formales en favor de la madre, todavía no cumplen con las necesidades (y derechos) de la mayoría de las mujeres que trabajan en agricultura y en el sector informal.

3. Los enfoques a corto plazo por lo general son pagados por el sector empleador teniendo como consecuencia el incremento en la discriminación contra las mujeres en las prácticas de contratación. Para reducir esto, algunos gastos deberían ser compartidos entre todos los y las empleadas, sin considerar el género.



V. Puntos de discusión

1. ¿Cuáles de las acciones antes mencionadas son más fáciles de conseguir?
2. ¿Qué coacciones o riesgos se encuentran en el camino de su lucha por alcanzar objetivos más ambiciosos?
3. En muchos medios, las coacciones incluyen personas u organizaciones que consideran que los beneficios de la maternidad son (a) pronatalistas (esto es, estimular a las mujeres a que tengan más bebés), (b) dañan los objetivos económicos que requieren el acceso a un empleo debajo costo, y (c) probablemente incrementen la discriminación contra las mujeres en el área de trabajo.
¿Existen algunas estrategias específicas que puedan ser implementadas para superar estas coacciones?
4. ¿Quiénes son aliados(as) estratégicos(as) en los niveles local, nacional, regional e internacional? ¿Qué estrategias pueden ser útiles al incrementar la "demanda" para estas medidas entre las mujeres que trabajan? ¿Al convencer al grupo de mujeres, incluyendo a las feministas, se unirán ellas mismas a esta causa?
5. En muchos medios, elevar el conocimiento para cambiar las normas sociales es necesario antes de hacer una ley, lo cual es factible o probable que tenga mucho impacto.
6. ¿Han desarrollado algunos países leyes modelo, que controlen los enfoques y los sistemas de apoyo?
7. En algunos países, las mujeres que quieren dar de lactar todavía no tienen el derecho a hacerlo cuándo y dónde ellas quieran. Se debe partir de que es la madre quien tiene el derecho de elegir si va o no a dar de lactar, tomando una decisión informada, libre de presiones. Entonces, es la sociedad que debe proteger el derecho de la niñez a la protección de su salud y supervivencia asegurando que **las madres tengan el derecho a recibir el apoyo que ellas pueden necesitar para ofrecer una lactancia exclusiva.**



la fuente. Para solicitar ejemplares:

CEFEMINA apartado postal 5355, San José 1000 , Costa Rica C.A.

tel/fax: (506) 224-3986, email: cefemina@sol.racsa.co.cr

Documento adaptado por CEFEMINA para el Proyecto Regional de IBFAN América Latina y del Caribe, con el apoyo de GIFA y gobierno de Holanda. Esta publicación recibió apoyo financiero externo. Esto no compromete a los patrocinadores con los contenidos expresados que son responsabilidad de los autores y autoras. Sus artículos pueden ser reproducidos o traducidos sin previa autorización siempre y cuando se cite