



Manual de la Sala Amiga de la Familia Lactante



Lineamientos para la instalación de
espacios de extracción segura de leche
humana en entornos laborales.

MANUAL DE LA SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE

**Lineamientos para la instalación de espacios de extracción
segura e leche humana en entornos laborales**

AUTORA

María del Carmen Grande

COAUTORAS

María Dolores Román

Camila Niclis

Victoria Lambert

Virginia Miranda

Florencia Vallejos

Ailín Farré

Micaela Campero

Paula Carreño



Manual de la Sala Amiga de la Familia Lactante : lineamientos para la instalación de espacios de extracción segura de leche humana en entornos laborales / María del Carmen Grande ... [et al.]. - 1a edadaptada. - Córdoba : María del Carmen Grande, 2021.
35 p. ; 25 x 17 cm.

ISBN 978-987-88-0062-2

1. Legislación del Trabajo. 2. Lactancia. 3. Derecho a la Alimentación. I. Grande, María del Carmen.
CDD 344.0125

AUTORIDADES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

RECTOR

Prof. Dr. Hugo Oscar Juri

VICERECTOR

Prof. Dr. Ramón Pedro Yanzi Ferreira

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

DECANO

Prof. Dr. Rogelio D. Pizzi

VICEDECANA

Prof. Dra. Marta H. Fiol de Cuneo

SECRETARIO DE EXTENSIÓN

Prof. Dr. Federico Prieto

SUB SECRETARIO DE EXTENSIÓN

Prof. Lic. Oscar Villegas

ESCUELA DE NUTRICIÓN

DIRECTORA

Prof. Lic. María Alejandra Celi

VICEDIRECTORA

Prof. Mgter Verónica Mamondi

SECRETARIA DE EXTENSIÓN

Lic. Regina María Popelka

SUB SECRETARIO DE EXTENSIÓN

Lic. Sebastián Romano

PRÓLOGO

Presentar este Manual significa visibilizar las acciones que se desarrollan en la Escuela de Nutrición a través del compromiso de docentes con el apoyo institucional para que ello ocurra.

Las autoras ponen a disposición de la comunidad universitaria una herramienta indispensable que contribuirá al más alto grado de salud del niño/a, a las madres lactantes y a la comunidad en general.

Contar con un Espacio Amigo de la Familia Lactante, como lo han concebido, ampliando la visión del significado desde un espacio laboral, al ofrecer un lugar seguro para extracción y conservación de la leche materna, a transmitir la visión de la corresponsabilidad en el cuidado de la salud, representa un avance significativo en pos de los derechos laborales.

Este Manual nos introduce en la necesidad de contar con estos espacios que aseguren el ejercicio pleno de los derechos de las madres lactantes y sus niño/as al ofrecer el mejor alimento.

La universidad como espacio de formación integral, no sólo académico, debe sentirse orgullosa al contar con esta iniciativa que surge desde el Proyecto de Extensión UMA y su equipo de docentes altamente involucrados en la temática y ser la Escuela de Nutrición el primer lugar donde se desarrolla esta propuesta.

Deseo que esta experiencia se replique en muchos ámbitos de la Universidad Nacional de Córdoba a los fines de respetar el principio del interés superior del niño en la adopción de decisiones, en este caso, para su óptimo desarrollo y crecimiento.

Ana Lía González

Profesora Titular Escuela de Nutrición

FCM UNC

Nutricionista Dirección de Jurisdicción de Maternidad e Infancia



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
¿Quiénes somos?.....	5
¿Cuál es la finalidad de este manual?	5
¿Cuál es el objetivo de este manual?	5
¿A quién está dirigido este manual?	5
¿Por qué hablamos de lactancia humana?	5
¿Por qué hablamos de Sala Amiga de la Familia Lactante?	6
INTRODUCCIÓN	9
MARCO NORMATIVO Y DE DERECHO	11
¿Qué beneficios tiene la lactancia materna para las instituciones?	14
¿Qué estrategias puede el empleador poner en marcha para acompañar la lactancia de una empleada?	17
LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SALAS DE EXTRACCIÓN DE LECHE HUMANA	19
¿Cómo debe ser este espacio?	19
¿Qué se necesita?	19
Equipamiento y recursos materiales.....	19
Recursos humanos: Grupos de sostenimiento institucional.....	20
Redes de apoyo y Grupos de Apoyo a la Lactancia	21
Relatos de mujeres sobre su experiencia respecto a la extracción de leche.....	21
CONSIDERACIONES FINALES	25
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS	
Anexo I: Planta de distribución arquitectónica	29
Anexo II: Reglamento de uso de la “Sala de Extracción de Leche Humana”	31
Anexo III: Reglamentación de coordinación y mantenimiento.....	33
Anexo IV: Modelo de formulario de registro para la sala	35



PRESENTACIÓN

¿Quiénes somos?

Unite al Mejor Abrazo (UMA) somos un equipo de profesionales dedicadas al estudio de las necesidades alrededor de la práctica del amamantamiento, con acciones de investigación, de formación, promoción y protección de la lactancia humana.

¿Cuál es la finalidad de este manual?

Promover el sostenimiento de la práctica del amamantamiento en mujeres-madres que regresan a las actividades laborales reconociendo los derechos de la madre, del/la niño/a y de la familia.

¿Cuál es el objetivo de este manual?

Brindar herramientas para la transformación de los entornos laborales en ámbitos favorables a la práctica de la lactancia humana.

¿A quién está dirigido este manual?

Este manual está dirigido a todas las personas, instituciones, empresas y agrupaciones gremiales interesadas en mejorar los espacios de trabajo para adecuarlos a las necesidades de las mujeres lactantes trabajadoras, contribuyendo así a una mejor experiencia en la práctica de la lactancia y a un mayor rendimiento laboral.

¿Por qué hablamos de lactancia humana?

La lactancia humana incluye la lactancia materna.

La lactancia es un fenómeno que se da en los mamíferos, en el caso de los humanos se encarna en el sexo femenino, la mujer que establece o no, una relación con su hijo/a biológicamente concebido o con el adoptado/a facilitará este alimento. En esta última forma de establecer vínculos filiales, no ha gestado, sin embargo esta mujer-madre podría amamantar, la biología humana le permitiría, bajo algunas condiciones, producir leche y dar de mamar si ese fuera su deseo.

En la lactancia participan otros y otras, por ejemplo, al extraer su leche la mujer y resguardarla de manera higiénica y segura, facilitará la participación del acto de

alimentar con leche de mujer-madre; al papá, la pareja, u otros cuidadores que podrán nutrir con la leche extraída al/la niño/a.

Cuando existe la imposibilidad de la mujer puérpera de amamantar y la necesidad de un/a recién nacida/o de ser alimentado/a con leche humana, existe la posibilidad de que esta sea provista desde un Banco de Leche.

Por todas y tantas razones definimos a la Lactancia como Humana ya están quienes participan en primera persona mujer-madre e hijo-hija; hasta todas y todos aquellos y aquellas que tienen un rol activo en el proceso de ofrecerla, donar o alimentar.

La lactancia como responsabilidad es de la humanidad, amamantar es una posibilidad de la mujer madre.

¿Por qué hablamos de Sala Amiga de la Familia Lactante?

La denominación de Sala Amiga de la Familia Lactante intenta transformar la cosmovisión de la lactancia como acontecimiento protagonizado únicamente por el binomio madre-hijo/a, para incluir a otros actores con responsabilidades y derechos de participación. Cada núcleo familiar, considerando la diversidad de sus conformaciones, puede contribuir y a su vez ser beneficiado por la continuidad del amamantamiento. Por ello, las Salas de Extracción de leche humana se convierten en herramientas para el cuidado de la salud y de inclusión familiar en el hecho alimentario, otorgando la posibilidad a padres, parejas y/o cuidadores de alimentar al niño/a en ausencia de la mamá.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que la lactancia humana proporciona un alimento ideal para el crecimiento y desarrollo sano de los/as lactantes; con repercusiones importantes en la salud de las madres; recomendando que durante los seis primeros meses de vida los/as lactantes sean alimentados de manera exclusiva con leche materna, es decir, que no deben ofrecerse ningún otro tipo de bebida ni alimento. A partir del segundo semestre de vida los/as lactantes deberán recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos, sin abandonar la lactancia hasta los dos años de edad, o más.

Para alcanzar estas recomendaciones, las madres deberían poder seguir amamantando a sus hijos/as aun cuando deban retomar su empleo. En este sentido, la OMS recomienda que los empleadores implementen las acciones establecidas en las legislaciones vigentes para la protección de la lactancia humana que incluyan la licencia por maternidad remunerada, descansos permitidos para amamantar, la disposición en el lugar de trabajo de una sala privada e higiénica dedicada a la lactancia o extracción segura de la leche, y jornadas laborales flexibles o reducción en el horario para las madres que amamantan.

Todas las madres tienen el derecho de amamantar a sus hijos/as que debe ser reconocido por el Estado y la sociedad como un derecho humano. Si bien la decisión de amamantar es de cada una de las madres; los gobiernos y la sociedad tienen el deber de asegurar que las mujeres que deseen ejercer este derecho lo puedan hacer plenamente, incluyendo en este concepto la protección especial del derecho a la lactancia en el caso de las madres trabajadoras.

Según la 2da Encuesta Nacional de Nutrición y Salud (ENNyS, 2019)¹ el 96,9% de los niños/as reciben lactancia materna al momento del nacimiento. Sin embargo, el porcentaje de niños amamantados de manera exclusiva disminuye a medida que aumenta la edad del lactante. El porcentaje de niños/as menores de 6 meses que reciben lactancia exclusiva es de 43,7%.

¹Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Presidencia de la Nación Argentina. 2da Encuesta Nacional de Nutrición y Salud (ENNyS), 2019.

Uno de los principales motivos del abandono precoz de la lactancia humana antes de los 6 meses es el retorno a la actividad laboral por parte de las mujeres-madres trabajadoras.

Las dificultades que enfrentan las mujeres-madres y las familias para dar continuidad a la lactancia humana en el momento de la reinserción laboral, están ligadas a factores que se repiten en los diversos ámbitos generando situaciones de desamparo y violencia sobre aquellas mujeres que desean continuar esta práctica alimentaria. Entre los principales factores que obstaculizan la continuidad se destacan:

- Conocimientos insuficientes acerca de cómo realizar la extracción y conservación segura de la leche, los ejercicios previos y las reservas de leche antes de reintegrarse a las tareas fuera del hogar.

- Las jornadas extendidas sin la posibilidad de interrumpir el trabajo para realizar la extracción, provocando una disminución en la producción de leche.

- La ausencia de salas maternas para el cuidado del niño/a cerca del lugar de trabajo para que la mujer pueda acudir a amamantar y retomar luego su jornada laboral.

- Insuficiente acompañamiento de pares y empleadores que por desconocimiento obstaculizan el momento de extracción o amamantamiento.

- La falta de espacios adecuados para la extracción segura de la leche y su conservación para ser luego ofrecida al niño/a. Los espacios disponibles muchas veces son los sanitarios que no resultan adecuados por razones de higiene así como por la disponibilidad de tiempo de uso.

Teniendo en cuenta el valor de la lactancia en los procesos de salud de mujeres y niños/as, y considerando la importancia de las características de los contextos para favorecer la continuidad, se destaca el valor de las salas de extracción de leche humana como espacios que brindan a las mujeres madres las condiciones adecuadas para realizar la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla y disponer de ella para alimentar al niño/a. De esta manera se favorece la reincorporación a la actividad laboral luego de haber cumplido la licencia por maternidad, con la finalidad de contribuir a garantizar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar, a practicar la lactancia humana y a tomar decisiones informadas libres de presiones comerciales, a la vez que garantiza el derecho de los niños y niñas a una alimentación saludable como lo es la leche de su propia mamá.



MARCO NORMATIVO Y DE DERECHO

En esta sección trataremos las principales normas internacionales, nacionales y locales, que brindan un marco legal a la propuesta de Instalación de las Salas Amigas de la Familia Lactante desde la garantía de los Derechos individuales del/la niño-niña y mujer-madre trabajadora, hasta los Derechos colectivos, en la compleja acción que implica la práctica de la lactancia humana donde la mujer, el/la niño-niña, la pareja, la familia y la comunidad deben conocer y ejercer los derechos que las y los asisten.

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, (10 de diciembre 1948) en su artículo N° 25 señala que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

- La Convención de los Derechos del Niño fue elaborada durante 10 años con las aportaciones de representantes de diversas sociedades, culturas y religiones, la Convención fue aprobada como tratado internacional de derechos humanos el 20 de noviembre de 1989. Se retoman algunos de sus artículos que establecen conceptos que tienen por objeto el cuidado de la lactancia humana como parte de la nutrición y salud del niño-niña:

- En su artículo N° 18, “que los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño/a. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño/a. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño/a; y prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño/a y *velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios* para el cuidado de los mismos.”

- En su artículo N° 24, 2 e) “que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los/as niños/as, deben conocer los principios básicos de salud y nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental...”

- La Estrategia Mundial para la alimentación del Lactante y del Niño Pequeño de la OMS 2002, Asamblea Mundial de la Salud 55/15, recomienda "ayudar a las mujeres que tienen un empleo remunerado, para que sigan amamantando a sus hijos/as facilitándoles condiciones mínimas, por ejemplo, en el lugar de trabajo adecuar instalaciones para extraer y almacenar la leche materna y tiempo para el amamantamiento".

- En el documento de base de Entornos Laborales Saludables Fundamentos y Modelos de OMS año 2010, convocan a los trabajadores y jefes a colaborar "en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo, con base en distintas líneas de acción, entre ellas, la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo, al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo; los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo; y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad".

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 de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo (OIT, 1996).

El siguiente marco normativo protege la maternidad, apoyando y resaltando la importancia de establecer en los entornos laborales un espacio que permita la continuidad de la lactancia materna al momento de la reinserción laboral.

● El **convenio N° 183 de la Organización Internacional de Trabajo** (OIT) establece:

- En su **artículo N° 4**, teniendo en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo/a, que la mujer embarazada dispondrá de una **licencia por maternidad obligatoria** que incluirá un período de 6 semanas posteriores al parto, a menos que se acuerde a nivel nacional (gobiernos, organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores) de otra forma por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En nuestro país la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo N° 177 establece un descanso obligatorio de 90 días para mujeres embarazadas; quedando prohibido el trabajo de las mismas durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del parto. La mujer podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, no pudiendo ser esta inferior

a 30 días; el resto de los días de licencia se acumularán al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento **pretérmino** se acumulará al descanso postparto todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto.

Con ello se pretende proteger a la mujer de las presiones para que vuelva al trabajo, lo que podría ir en detrimento de su salud y la de su hijo/a.

- En su **artículo N° 6**, que se deberán realizar prestaciones monetarias, de conformidad con la legislación nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo por encontrarse con licencia por maternidad. El importe de dichas prestaciones deberá establecerse de manera tal que garantice a la mujer y a su hijo/a condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Para ello, la trabajadora deberá comunicar al empleador su embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

• La **recomendación N° 191** del año 2000 que acompaña el convenio N° 183, de la OIT **sugiere** a los gobiernos extender la duración de la licencia **por** maternidad a 18 semanas por lo menos; y cuando sea posible **adoptar disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo**.

Sin embargo, dicho Convenio ha sido ratificado por 18 países hasta abril del año 2010 (Argentina no se encuentra dentro de ellos). En lo que respecta a América Latina y el Caribe solo Cuba, Venezuela y Chile cumplen el nivel fijado por dicha recomendación.

• **El régimen de contrato de trabajo, Ley N° 20744**, establece:

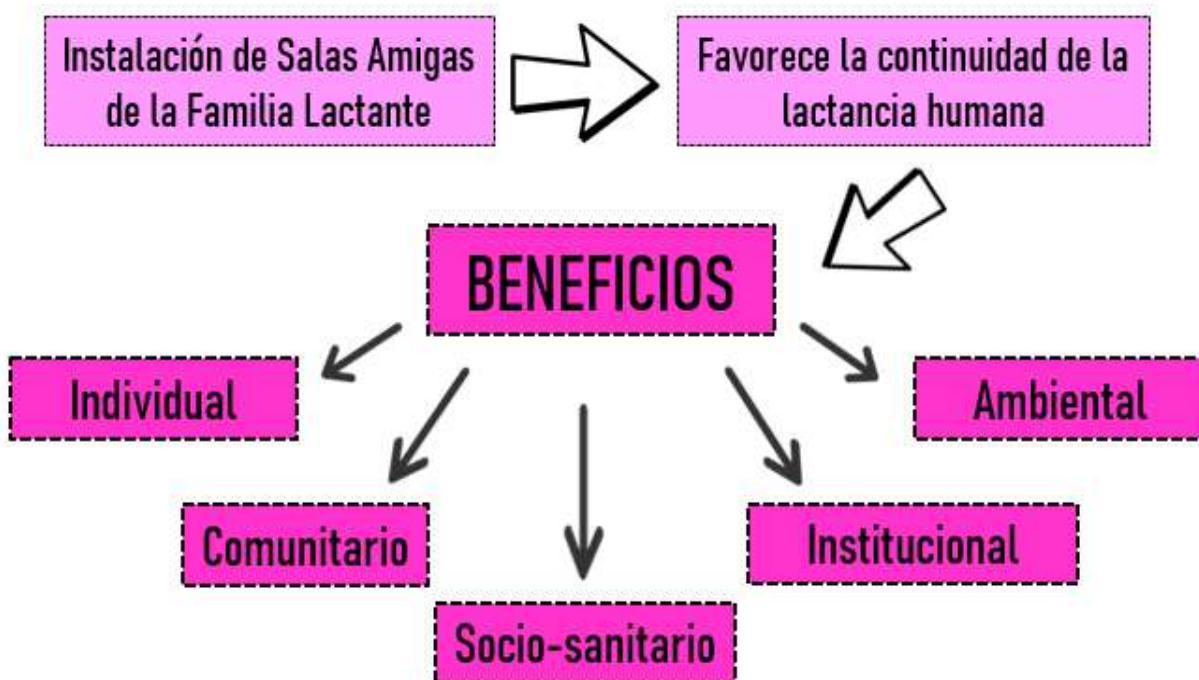
- En el **artículo N° 179** que toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un año posterior al nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un lapso más prolongado. También determina que en los establecimientos donde presten servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños/as.

• La Ley N° 26873 (sancionada en julio 2013 y promulgada 5 de agosto de 2013) tiene por objeto la promoción y la concientización pública acerca de la importancia de la lactancia materna y de las prácticas óptimas de nutrición segura para lactantes y niños/as de hasta dos años.

En su artículo 4 inc i. establece como objetivo “promover la creación y el desarrollo de centros de lactancia materna cuya función será recolectar, conservar y administrar leche de la madre al propio hijo”.

¿Qué beneficios aportaría a la protección de la práctica de la lactancia la instalación de salas amigas de la familia lactante en las instituciones?

INSTITUCIONES CON SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE O SALAS DE EXTRACCIÓN DE LECHE HUMANA



¿En quiénes?	¿De qué manera?
<p>A nivel individual mujer madre y lactante</p>	<p>MEJORA SUSTANCIALMENTE LA SALUD de la madre y su hija/o, reduciendo hasta en 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer año tales como las diarreas, enfermedades respiratorias². A largo plazo también contribuye a reducir el riesgo de enfermedades crónicas como la obesidad, la hipertensión y la diabetes. En la mujer madre reduce las hemorragias postparto, el riesgo de depresión postparto así como el riesgo de desarrollar cánceres de mama y ovario.</p>
<p>A nivel de las instituciones</p>	<p>La práctica de la lactancia materna trae beneficios para las instituciones que la apoyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -REDUCE EL AUSENTISMO, lo que se traduce en un 30-70% de menos faltas³ dado que disminuye el número de permisos para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija/o, así como las licencias para cuidarla/o por enfermedad⁴. -DISMINUYE LA ROTACIÓN o pérdida de personal calificado a causa del nacimiento de un bebé, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo¹. -MEJORA EL ESTADO EMOCIONAL GENERAL de la trabajadora durante la jornada y en su vida personal al

²Brahm, Paulina, & Valdés, Verónica. (2017). Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. Revista chilena de pediatría, 88(1), 07-14.

³ Cohen R, Mrtek MB & Mrtek RG. (1995). Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations. American Journal of Health Promotion, 10(2), 148-153.

⁴ International Labour Organization. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Geneva: International Labour Organization; 2014.

	<p>brindarles facilidades para continuar alimentando a su hija/o.</p> <p>-AUMENTA EL RENDIMIENTO de la trabajadora durante la jornada laboral al sentirse motivada para desempeñar sus actividades.</p> <p>-FAVORECE LA REINCORPORACIÓN al trabajo al término de la licencia por maternidad y disminuye las licencias extraordinarias para el cuidado del bebé¹.</p> <p>-FACILITA LA COMBINACIÓN de la responsabilidad materna con su empleo a largo plazo.</p> <p>-REPUTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN POSICIONA A LA INSTITUCIÓN como una institución socialmente responsable.</p> <p>MEJORA LA IMAGEN PÚBLICA del empleador porque se ocupa del bienestar de las mujeres trabajadoras y sus familias, y hace que la empresa sea más atractiva para potenciales trabajadoras.</p> <p>CREA UN DIFERENCIADOR POSITIVO para las mujeres que son clientes de su negocio.</p> <p>RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN para las instituciones que invierten en crear un entorno de apoyo para las empleadas que amamantan.</p>
<p>A nivel de la sociedad (Estado)</p>	<p>REDUCE EL COSTO de atención a la salud pública y privada. Se ha observado que existe un ahorro por una disminución del gasto del estado en fórmulas lácteas, un menor costo neto de los alimentos familiares, y menores costos generales en el cuidado de salud^{5,6}.</p>
<p>A nivel del medio ambiente</p>	<p>REDUCE EL IMPACTO AMBIENTAL. Las salas posibilitan la continuidad de la lactancia humana una práctica ecológica,</p>

⁵Brahm y Valdés 2017. Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. RevChilPediatr. 2017;88(1):7-14.

⁶Weimer JP. The economic benefits of breastfeeding: A review and analysis. ERS Food Assistance and Nutrition Research Report No. 13. USDA Economic Research Service, Washington, D.C. 2001.

	<p>a diferencia de las fórmulas infantiles que requieren agua potable, higiene y saneamiento ambiental para su preparación, y generan enormes cantidades de gases de efecto invernadero y desechos plásticos. Amamantar requiere muy baja energía a diferencia de la preparación de las fórmulas que utiliza grandes cantidades de combustible para su comercialización, distribución y preparación. Garantiza la conservación de la vida marina y la salud de los mares debido a la disminución de desechos y salvaguarda al planeta del cambio climático y el calentamiento global.</p>
--	---

¿Qué estrategias puede la organización/institución empleadora poner en marcha para acompañar la lactancia de las mujeres trabajadoras?

Las estrategias que una organización/institución puede poner en marcha para acompañar la lactancia de una trabajadora son múltiples:

- Permitir a la mujer desempeñar sus tareas laborales desde su hogar o realizar videoconferencias para que esté cerca de su hijo/a y maximizar las posibilidades de amamantarlo.
- Facilitar la posibilidad de que la mamá reciba a su hijo/a en el trabajo para amamantarlo directamente.
- Ofrecer a la mujer, dentro del lugar de trabajo, un Espacio Amigo de la Lactancia para que extraiga y conserve su leche durante la jornada laboral. Dependiendo de la cantidad de horas de jornada laboral, amamantar o extraerse leche requiere de una o más veces, y lleva entre 15 a 25 minutos cada vez. Luego ella podrá llevarla a su hogar para que otra persona se la dé al bebé al día siguiente. Como beneficios secundarios de esta alternativa, la mujer evita el malestar por los pechos congestionados de leche, al mismo tiempo que la extracción diaria estimula y garantiza la producción de suficiente leche para sostener la lactancia en el tiempo.
- Sensibilizar a todo el personal de la institución para que comprendan la importancia de que toda mujer que se reincorpore al trabajo no interrumpa la lactancia.

- Establecer una política de lactancia institucional que permita identificar claramente el apoyo a las mujeres que amamantan.

- Permitir a la pareja de la mujer que está amamantando tener una mayor flexibilidad horaria u ofrecer algún día en la semana para hacer trabajo desde el hogar (según la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo la licencia para los padres es de tan solo dos días hábiles).



LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SALAS DE EXTRACCIÓN DE LECHE HUMANA

¿Cómo debe ser este espacio?

La sala de extracción de leche se caracterizará por ser un ambiente silencioso, tranquilo y privado, donde la mujer pueda relajarse y sentirse cómoda para realizar la extracción. Debe estar ubicado en un lugar de fácil y rápido acceso, de preferencia en el primer o segundo piso.

Tendrá las dimensiones adecuadas a la cantidad de mujeres que puedan requerir de ella en forma simultánea, se recomienda un mínimo de 4 metros cuadrados.

Las paredes y techo deben ser lisos con pintura lavable o enchapada en colores claros, los pisos homogéneos y claros para asegurar una periódica y adecuada higiene.

La sala deberá contar con buena iluminación, en lo posible natural y ventilación. En caso de ser necesaria la iluminación artificial, ésta deberá ser semejante a la natural.

También se tendrá que disponer de al menos tres o cuatro tomacorrientes ubicados adecuadamente para el uso del aire acondicionado/calventor, la heladera, el dispenser de agua y un extractor eléctrico, si se desea utilizar.

Debe contar con uno o más sillones cómodos, que pueden estar separados por biombos o cortinas para favorecer la intimidad de cada mujer si así lo requieren.

Deberá estar alejada de baños y almacenamiento de basuras.

De manera independiente cerca del área o mismo dentro de la sala, debe instalarse un lavamanos para la higiene de manos de las mujeres.

¿Qué se necesita?

La sala requiere una inversión inicial para su instalación y adquisición del equipamiento básico; y luego deberá contar con un soporte económico que le permita la renovación de insumos básicos (toallas de papel, alcohol en gel, bolsas de basura, entre otros).

Equipamiento y recursos materiales

✓ Heladera. El espacio del congelador debe ser amplio, que permita almacenar los frascos con la leche materna extraída con la tapa hacia arriba, es decir parados, para evitar cualquier tipo de derrame.

✓ Sillas o sillones cómodos, con espaldar y brazos, deben ser de fácil limpieza y desinfección. La cantidad de las mismas estará estimada por el número de mujeres que utilicen la sala.

✓ Una mesa pequeña (aproximadamente 50cm de ancho X 50cm de largo).

✓ Una bacha.

✓ Mueble para guardar insumos.

✓ Aire acondicionado.

✓ Calefacción.

✓ Un dispenser con alcohol en gel y toallas de papel para el secado de manos.

✓ Un dispenser de agua con vasos descartables. En lo posible este debe ser frío calor para permitir que la mujer tome una bebida caliente o fría mientras se extrae leche o inmediatamente antes, esto relaja a la mujer y facilita la extracción.

✓ Cesto de residuos con tapa.

✓ Etiquetas adhesivas y lapiceras para identificar los recipientes donde se almacena la leche.

✓ Perchero para que las mujeres puedan depositar sus pertenencias y mantener el orden de la sala.

✓ Cerrojo o pasador para colocar en la puerta

✓ Material educativo relacionado con el tema (manuales, cartillas, afiches o plegables).

✓ Reloj.

✓ Decorar el espacio de manera que se genere un ambiente propicio, se recomienda colocar música suave e imágenes que permitan a la mujer recordar a su bebe, esto estimula el reflejo de eyección de la leche, facilitando la extracción.

✓ Reglamento de uso de la sala (Ver anexo II).

✓ Reglamento para la coordinación y mantenimiento de la sala (Ver anexo III).

Recursos humanos: Grupos de sostenimiento institucional

¿Qué se requiere a nivel de la organización/institución para el sostenimiento de estos espacios?

El apoyo legal e institucional es imprescindible para la instalación-creación de las Salas Amigas de la Familia Lactante, se debe sumar luego a esta acción la tarea de sostenimiento.

Esto implica que se organice en la Institución un **grupo de personas** que deberán de manera rotativa desarrollar acciones de cuidado y mantenimiento. El grupo tendrá como actividades verificar el estado de los recursos físicos, vigilar las condiciones del espacio, relevar sus necesidades y trabajar para que se pueda dar respuesta a las mismas, procurando de manera conjunta los recursos tales como toallas limpias, alcohol en gel, y que se cumpla con las necesidades básicas de higiene y mantenimiento.

El grupo de sostenimiento es quien debe procurar socializar el espacio entre las compañeras de trabajo y ver la posibilidad de generar actividades de promoción y protección de la lactancia humana, no solo con mujeres madres y mujeres en edad fértil sino con el grupo de trabajadores y trabajadoras que deben tener una actitud positiva hacia la práctica de la lactancia.

El sostenimiento de los espacios puede eventualmente dificultarse ya que su uso es fluctuante porque depende de la cantidad de mujeres que estén amamantando en cada momento. En épocas en que la sala es poco usada, podría presentarse la idea de que es innecesaria, por lo que deberán trabajar de manera constante en generar conciencia sobre su permanencia.

El grupo de sostenimiento será responsable de promover actividades y/o encuentros con grupos de apoyo a la lactancia humana.

Redes de apoyo y Grupos de Apoyo a la Lactancia

Otra herramienta que debe tener una Sala Amiga de la Familia Lactante es el contacto con una organización de promoción y protección de la lactancia que pueda contribuir en las etapas iniciales a la instalación de las Salas Amigas de la Familia Lactante así como en actividades periódicas de evaluación, seguimiento, asesoramiento etc.

En este sentido UMA es un equipo de profesionales que podría acompañar al grupo de sostenimiento en su acciones de promoción y protección de la lactancia humana entre las mujeres trabajadoras de una Institución.

Relatos de mujeres sobre su experiencia respecto a la extracción de leche

Fuente: Encuesta Lactancia Humana en Entornos Laborales (año 2020)

En mi trabajo (...) nunca me preguntaron cómo iba a manejar el tema de la lactancia ni me dieron facilidades horarias luego de reincorporarme y por ese motivo tuve que renunciar a horas.

En la Escuela de Nutrición (FCM) hay una sala equipada para la extracción, pero no pude hacer uso de ella porque no cursaba en aulas cercanas y temía perder mucho tiempo de clases. Y cuando iba con mi bebé a clases era muy difícil amamantarla en los bancos de las aulas.

En provincia de Buenos Aires podés tomar media hora para salir a amamantar, en mi caso (muy raro) me alcanzaba para salir y volver porque vivo muy cerca de la escuela. También podés optar por sacarte leche y retirarte media hora antes. Pero no existe un lugar para poder sacarte leche o para dejarla.

A veces nos encontramos con estas dificultades de que debemos reincorporarnos tan pronto al trabajo que eso nos puede llegar a dificultar continuar con la lactancia. Ya que a veces no podemos sacarnos leche (es muy difícil) o estamos demasiadas horas fuera de nuestro hogar. Ojalá hubiera algo que nos pueda ayudar a continuar con este vínculo. Al menos hasta el año.

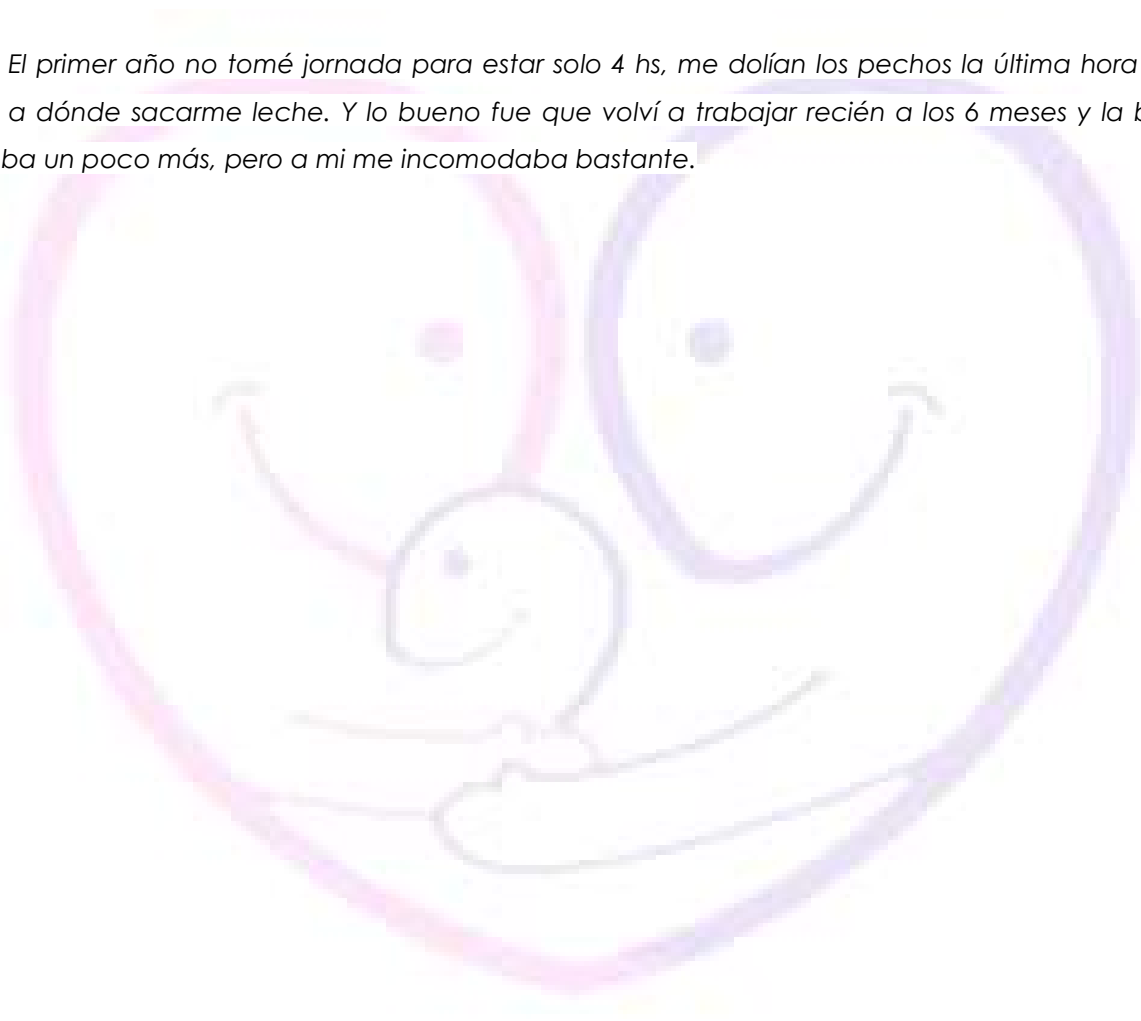
Amamanté hasta casi los dos años porque cada vez que incorporábamos nuevos alimentos en la dieta de mi hija presentaba síntomas de intolerancia. Volver a la leche nos daba seguridad. Pero la modalidad de trabajo era incompatible con la lactancia y generaba un problema. Los docentes tenemos la hora de lactancia pero eso no contempla el tiempo de traslado, las cargas horarios espaciadas entre una escuela y otra, los cambios de turno. Así que nunca pude hacer uso de mi derecho y representaba un problema.

Ojalá haya espacios o lugares donde se pueda extraer leche materna cuando una trabaja.

Con mis dos hijxs tuve experiencias distintas. El conocimiento me empoderó y la segunda tuvo lactancia exclusiva hasta los 8 meses, super sana, nunca un cólico, y tomó teta hasta los 4 años. El espacio laboral un desastre para sostener la lactancia.

Yo utilicé un sacaleches eléctrico, que siempre recomiendo porque me ayudó a la rápida y fácil extracción, mi hija por un año tomó solo leche materna, si yo no estaba por trabajo, o una noche necesitaba dormir de corrido mi pareja la alimentaba y eso me alivió y me permitió continuar con la lactancia. La guardaba en el freezer en cubetera (bien tapada) y así me aseguraba que mi hija tenga el alimento siempre disponible por más que yo no esté con ella las 24hs.

El primer año no tomé jornada para estar solo 4 hs, me dolían los pechos la última hora y no tenía a dónde sacarme leche. Y lo bueno fue que volví a trabajar recién a los 6 meses y la beba estiraba un poco más, pero a mi me incomodaba bastante.





CONSIDERACIONES FINALES

Mediante esta propuesta, queremos acercarles este proyecto que pretende acompañar el proceso de creación de un espacio laboral y de estudio amigable y sensible de las problemáticas que atraviesan la vida de las mujeres-madres, apoyándose activamente para que continúen amamantando.

Comprometiéndonos y trabajando conjuntamente se aportará a la promoción y reconocimiento del rol de la mujer-madre fuera del hogar y se promueve institucionalmente la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, promoviendo un trato igualitario, pero reconociendo también las diferencias y superándolas, con respuestas más equitativas ante las especificidades que presenta el colectivo de trabajadores.

El equipo del Proyecto Extensión UMA pone a disposición la capacidad de apoyar la instalación y el funcionamiento de este espacio considerado “amigable de la lactancia materna”, ampliamente reconocido por organizaciones y normativas internacionales, nacionales y locales, para que se convierta en una realidad organizacional e institucional.



BIBLIOGRAFÍA

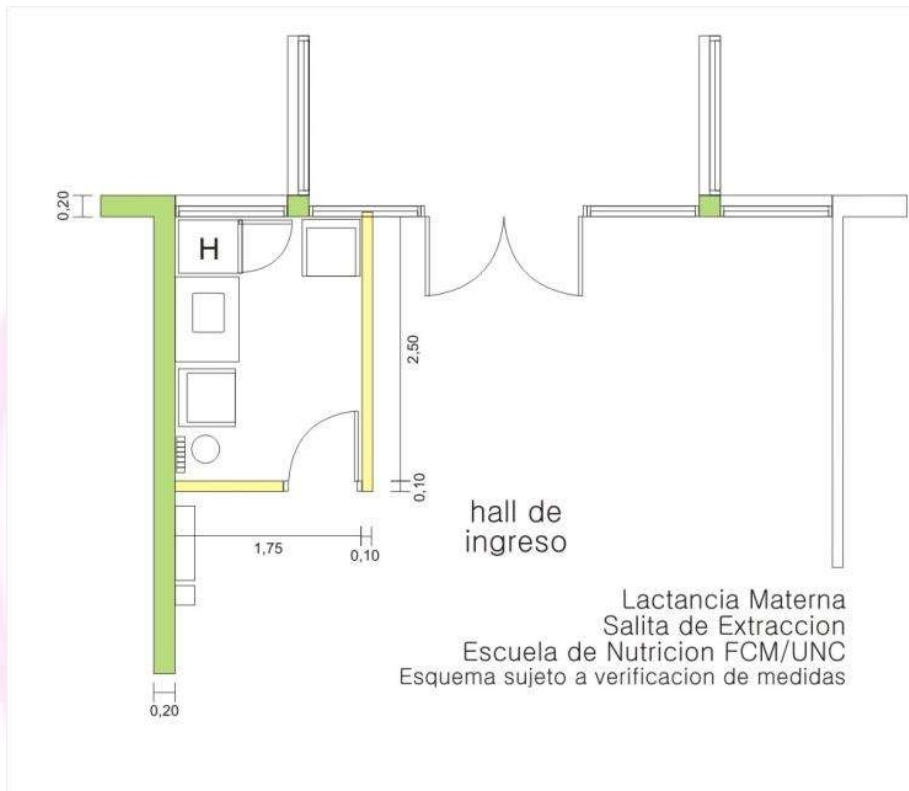
1. OMS. Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño. Ginebra, Suiza; 2003.
2. Ministerio de Salud de la Nación. Lactancia Materna ¡Amamantar es tu derecho! Semana Mundial de la Lactancia Materna 2000. Capital Federal, Argentina; 2000.
3. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Régimen de Contrato de Trabajo. LEY N° 20.744. Texto ordenado por decreto 390/1976.
4. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. LEY N° 26873. Bs. As.; 2013.
5. Ministerio de salud y protección social. República de Colombia. Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de las familias lactantes en el entorno laboral. Colombia; 2012.
6. Corporación peruana de Aeropuertos y Aviación comercial S.A. Lineamientos para el funcionamiento y el uso del lactario en Corporac S.A. Perú; 2014.
7. Cohen, Rona, et al (1995). Comparison of Maternal Absenteeism and Infant Illness Rates Among Breastfeeding and Formula-feeding Women in Two Corporations. American Journal of Health Promotion. Disponible en <http://www.eatbettermovemore.org/SA/enact/workplace/documents/workplace.supportbreastfeeding.evidencebase.comparisonofmaternalabsenteeism.pdf>.
8. Chatterji, Pinka, et al (2011). Early Maternal Employment and Family Wellbeing. Working Paper 17212. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, July 2011. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w17212>.
9. International Lactation Consultant Association ILCA (2007). Position Paper on Breastfeeding and Work. Disponible en: http://www.ilca.org/files/resources/ilca_publications/BreastfeedingandWorkPP.pdf.
10. Office on Women's Health, U.S. Department of Health and Human Services. Disponible en: <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/>
11. Dirección Nacional de Maternidad, Infancia y Adolescencia, Área de Nutrición. Ministerio de Salud, Presidencia de la Nación. La lactancia materna y las mamás que trabajan. Recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación para lugares de trabajo y empleadores. Argentina, 2017.





ANEXOS

ANEXO I. Planta de distribución arquitectónica*



*Plano desarrollado por el Arq. Antonio Blanco. Se presenta a modo de ilustración ya que sería un proyecto estándar para adaptar en diversas instituciones



ANEXO II. Reglamento de uso de la “Sala de Extracción de Leche Humana”

El presente reglamento, establece los requisitos y condiciones para la utilización y funcionamiento de la sala de extracción, orientados a garantizar la calidad de sus prestaciones.

✓ Podrán hacer uso de este espacio las mujeres madres en período de lactancia. Por seguridad y para mantener el orden, solamente está permitido el ingreso de las mismas. No se permite el ingreso de otros.

✓ La sala podrá utilizarse para que las mujeres madres puedan extraerse leche.

✓ Los horarios para la utilización de la sala se establecerán según la institución en la que se instale.

✓ Los bienes asignados a la sala de extracción son sólo para tales fines.

✓ Cada usuaria se registrará en el Formulario de Registro, localizado en la sala. Detallando su nombre completo, fecha, hora de entrada y salida y firma. Anexo IV.

✓ La usuaria notificará a la persona encargada cualquier anomalía o problema que note en este espacio.

✓ Solamente podrán utilizar la sala al mismo tiempo, el máximo de personas que se determine en función del tamaño de la misma.

✓ Cada mujer madre deberá traer el equipo y los materiales necesarios para extraer, almacenar y transportar su leche (extractor de leche, frascos, etc.).

✓ Los recipientes que sean dejados en la heladera, deben estar previamente rotulados con los siguientes datos:

- Nombre de la mamá
- Fecha y hora de extracción

✓ El uso de la heladera es exclusivamente para el resguardo temporal de la leche y deberá ser recogida el mismo día de la extracción o al día siguiente, de lo contrario el recipiente y el contenido será desechado.

✓ No se permitirá dejar otros alimentos almacenados en la heladera, si ocurriera, los mismos serán desechados.

✓ Debido a que este espacio es para uso exclusivo de extracción de leche humana, se deberá mantener limpio.

✓ Queda prohibido fumar y consumir alimentos dentro de la sala.

- ✓ La persona que use la sala será responsable de depositar todo desecho generado por ella en el cesto provisto para estos fines.
- ✓ Si se produjera algún derrame la usuaria será la responsable de limpiar.

El fin de la sala es exclusivamente la extracción de leche humana; la práctica de amamantamiento puede ser llevada a cabo en diversos ambientes.



ANEXO III. Reglamentación de coordinación y mantenimiento

La sala de lactancia estará coordinada por un representante que será designado por la empresa o establecimiento donde se instale. Este se encargará de abrir y cerrar el lugar; y deberá realizar una inspección diaria para controlar que el reglamento de uso sea respetado y que estén disponibles los utensilios necesarios para que las mujeres madres puedan llevar a cabo la extracción en condiciones adecuadas.

Es importante que el acceso al espacio sea regulado por cada usuaria con autonomía, por ello la sala debe mantenerse abierta durante toda la jornada laboral (colocar pasador o llave del lado de adentro de la sala de manera que la mujer pueda estar tranquila mientras realiza la extracción).

Se designará un profesional de la salud capacitado en esta área, que será quien instruya, acompañe y evacue las dudas de las mujeres madres lactantes.

Por último habrá personal encargado de la limpieza de la sala. Esta persona será designada por el establecimiento en el que se inserte la sala.





La Leche Humana constituye un alimento único para el y la lactante en los primeros seis meses de vida. El retorno al trabajo suele constituirse para las personas lactantes, con empleo fuera del hogar, en una barrera infranqueable para dar continuidad a la práctica de amamantar.

Este manual propone como una herramienta necesaria, la instalación de salas de extracción segura de leche humana en los entornos laborales y está dirigido a todas las personas, instituciones, empresas y agrupaciones gremiales interesadas en implementarlas en los espacios de trabajo adecuándolos así a las necesidades de las mujeres lactantes trabajadoras. De esta manera, los entornos laborales pueden contribuir a una mejor experiencia en la práctica de la lactancia y a un mayor rendimiento laboral, con un impacto positivo en la salud de la persona lactante, en los/las niños y niñas, en la familia y en la comunidad.

