

INTRODUCCIÓN

El embarazo y la lactancia natural son, salvo contadas excepciones, totalmente compatibles con el trabajo. Aunque conllevan numerosos cambios físicos, psicológicos y sociales, suelen discurrir de manera natural, sin molestias o con molestias mínimas. Los cuidados en estas situaciones se apoyan en gran medida en la educación para la salud y en la creación de entornos que eviten los riesgos, faciliten elecciones saludables y ayuden a la mujer a hacer frente a las posibles molestias que surgen durante las diferentes etapas de su maternidad. En este sentido, el lugar de trabajo puede ser un escenario complementario a las actuaciones de los servicios de salud en lo relativo a la información y educación para la salud y puede jugar un papel determinante en la creación de entornos de trabajo promotores de salud y “amigables” para las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

¿En qué consiste?

IMPORTANTE: Ante todo, el empresario tiene la obligación de eliminar o controlar aquellos factores de riesgo de origen laboral que pueden influir negativamente en la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del lactante, y de no exponerlas a aquellos riesgos para los que la legislación aplicable dice que no podrá haber riesgo de exposición. Así pues, toda trabajadora debe saber si en su lugar de trabajo existe algún riesgo de este tipo, siendo recomendable que informe lo antes posible de su embarazo o situación de lactancia natural, para que la empresa pueda poner en marcha las medidas preventivas planteadas en el programa de prevención de riesgos laborales.

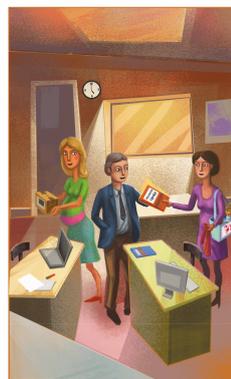
Cubierto este punto, la empresa puede, además, de forma voluntaria, crear las condiciones adecuadas para que la mujer pueda vivir estas situaciones con plenitud tanto física como emocional, promocionando y reforzando unos hábitos de vida saludables, mitigando las molestias que pueda presentar durante estos períodos mediante la adaptación de sus condiciones de trabajo y facilitando, si la mujer quiere, el mantenimiento de la lactancia natural cuando ésta vuelva al trabajo.

Explicación de los carteles

Muchas mujeres continúan trabajando durante el embarazo y vuelven al trabajo durante el período de lactancia. Esto no debe suponer un problema ni para

la empresa ni para la mujer, si ella misma o su pareja se organizan para compatibilizar el cuidado de los hijos, la lactancia materna, etc. con el trabajo y si la empresa es sensible a estos temas y le facilita los medios adecuados para hacerlo. En esta escena vemos a tres personas:

- Son las cinco y la mujer de la derecha está preparada para salir del trabajo. Lleva una bolsa con la leche materna que probablemente ha recogido durante la jornada laboral, y los pañales y demás cosas de su bebé. Le está entregando una carpeta al personaje situado en el centro, en la que se puede leer : “Reunión 18h00”.
Se pueden atender las necesidades del trabajo y de los compañeros o superiores con antelación, preparando las reuniones y los documentos y, a la par, hacer frente a las responsabilidades familiares.
- En el centro, el hombre recibe la carpeta sonriente y relajado.
Una trabajadora motivada y satisfecha con la empresa, que puede conciliar sin problemas su vida laboral con la familiar, desempeña su trabajo de forma eficiente y al día y le permite afrontar la reunión sin problemas.
- La mujer de la izquierda está embarazada y sigue trabajando, probablemente saldrá un poco más tarde porque también ha llegado más tarde. ¿Le habrá permitido la empresa ajustar su horario a sus necesidades desde que está embarazada?
Flexibilizar el horario de entrada o salida por asuntos personales o de salud es posible, pero es necesario llegar a un acuerdo con la empresa y organizar el trabajo de forma que sea beneficioso para ambas partes.



- Todo indica que la empresa valora el trabajo de sus empleadas y es sensible a la conciliación de su vida familiar con la laboral, así como a la salud de sus hijos. *Un clima laboral positivo y respetuoso con las necesidades de los empleados mejora la motivación y rendimiento en el trabajo y evita la pérdida temporal o definitiva de talentos en la empresa.*

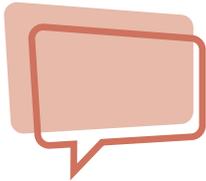
Información complementaria

- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad:
<http://www.insht.es>
- Información sobre prevención y promoción de la salud materno-infantil:
<http://www.msps.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/embarazo/home.htm>
- Asociación española de pediatría: Documento sobre riesgos laborales para las mujeres durante la lactancia:
<http://www.aeped.es/noticias/documento-sobre-riesgos-laborales-las-mujeres-durante-lactancia>
- Servicio de Información Telefónica para la embarazada (SITE)
Teléfono: 91 822 24 36

¿Sabías que?

El motivo más frecuente de abandono de la lactancia natural antes de los seis meses de edad del bebé es la vuelta al trabajo.

Caso y lecciones



Juana, que está embarazada de un mes y lleva el departamento comercial de la empresa, falta al

trabajo desde hace unos días. Su médico de cabecera le ha prescrito la baja porque tiene las típicas náuseas matutinas. Hoy está preocupada porque está en marcha una campaña de difusión de un nuevo producto y esto entorpece un poco las cosas. Además, a las 10h30 se encuentra ya estupendamente y podría ir a trabajar. Su amiga María la llama para interesarse por su salud. Ella pasó por lo mismo hace unos meses, pero no tuvo que dejar de trabajar. Su empresa le ofreció flexibilizar el horario para que pudiera llegar más tarde. María le explica, además, que, como sigue lactando a su hijo de cinco meses, su empresa le permite acercarse a la guardería a media mañana para amamantarlo y que a otra compañera, que tiene la guardería muy lejos, le habilitó una sala para que pudiera extraer y conservar la leche materna en condiciones.

► *La adaptación del horario de trabajo permite seguir disponiendo de personal cualificado en la empresa sin incurrir en los gastos de sustitución o intensificación del trabajo de otros compañeros o compañeras.*

Una política de la empresa que apoye la continuación de la lactancia favorece por un lado la reincorporación al trabajo de la mujer y, por otro, la continuación de la alimentación del lactante con leche materna con todos los beneficios que ello conlleva.

Fundamentos para la acción

Los beneficios de un programa de promoción de la salud para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia son:

El NIÑO y el LACTANTE: Mejor salud, mejora del sistema inmunológico y mayor resistencia a las infecciones, disminución del riesgo de enfermedades crónicas en la edad adulta.

La TRABAJADORA: Mejora del nivel de salud y bienestar, mantenimiento del poder adquisitivo, fortalecimiento de la relación materno-filial, recuperación más rápida después del parto.

La EMPRESA: Disminución de las ausencias al trabajo y cumplimiento del horario, mayor productividad, atracción y retención de las trabajadoras, mejora de la imagen pública de la empresa, disminución de los costes relacionados con la sustitución y formación.

La COMUNIDAD: Disminución del coste relacionado con el abandono prematuro del trabajo, menos residuos y gasto de agua y electricidad, en el caso de la lactancia natural.



Ámbito doméstico

El seguimiento del embarazo, la creación de entornos que faciliten el desarrollo del mismo y la educación para la salud de la futura madre hacen que la mujer esté atenta a aquellas circunstancias que puedan poner en peligro tanto su salud como la de su hijo o hija. La sensibilización sobre los factores a controlar en el trabajo se extiende y complementa la sensibilización sobre los factores extralaborales y viceversa.

Por otro lado, la promoción y el apoyo de la lactancia natural por parte de las empresas facilita el mantenimiento de la misma después de la vuelta al trabajo, resultando en una mejora de la salud del lactante y evitando problemas durante el crecimiento y la edad adulta.

Preguntas/debate

- ¿Sabes si en la empresa hay algún puesto de trabajo con riesgo para la mujer embarazada o lactante?
- ¿Crees que la mujer debe informar a la empresa de su embarazo o de que está lactando?
- ¿Crees que una mujer embarazada o lactante podría desempeñar tu trabajo actual? En caso negativo, ¿qué se tendría que corregir o evitar?
- ¿Conoces algún caso en tu empresa de cambio de puesto de trabajo o de suspensión de contrato por esa condición? En caso afirmativo, ¿por qué motivos?
- ¿Qué medidas crees que se pueden tomar en la empresa para que la mujer no abandone el trabajo o la lactancia natural antes de lo necesario o deseado por la propia trabajadora?

