



VOICES!

RESEARCH & CONSULTANCY

# Encuesta Nacional de Lactancia y Trabajo

PREPARADO ESPECIALMENTE PARA  
**LIGA DE LA LECHE  
ARGENTINA**

---

Voices Research & Consultancy



# Contenido

---

01 Antecedentes

---

02 Detalles metodológicos

---

03 Análisis de resultados

---

04 Principales conclusiones del estudio

---

05 Liga de La Leche comenta los principales resultados de la encuesta



# Antecedentes

---

En Argentina, a partir de la Ley Nacional 26.873 del 2003, favorecer la lactancia materna ya es una política de Estado y un tema de salud pública. Sin embargo, para asegurar que todos los niños se beneficien de la lactancia materna se requiere de un esfuerzo de corresponsabilidad social en el cual se involucren los gobiernos, los sistemas de salud, las industrias que fabrican alimentos infantiles (a partir del cumplimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna), las empresas, ONGS y la comunidad.

Nuestro país adhiere a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud: durante los seis primeros meses de vida los lactantes deberían ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos. A partir de ese momento, a fin de satisfacer sus requisitos nutricionales en evolución, los lactantes deberían recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos desde el punto de vista nutricional, sin abandonar la lactancia natural hasta los dos años de edad, o más tarde. Pese a esto, las estadísticas del Ministerio de Salud develan que la mayoría de los bebés y niños argentinos no son alimentados según las recomendaciones nacionales e internacionales.



# Introducción

---

En 2015 Voices! realizó para Liga de La Leche un estudio en población general con el objetivo de obtener una radiografía acerca de los mitos y las creencias de la sociedad acerca de la lactancia. Entre los principales resultados de este estudio pueden mencionarse que al hablar acerca de las barreras al amamantamiento, el trabajo surge espontáneamente como una de las principales. Asimismo, una minoría significativa consideró que una madre que trabaja o estudia no puede amamantar. Considerando estos resultados, en 2018 Voices! y Liga de La Leche encaran un segundo estudio nacional sobre lactancia, esta vez centrado en la conciliación entre la lactancia y el regreso al trabajo en relación de dependencia. **La información que aporta la investigación es de utilidad para identificar y visibilizar los obstáculos y las numerosas formas de superarlos desde un enfoque de corresponsabilidad social compartida.**

Ambos estudios se proponen lograr conocimiento para generar acción (políticas públicas acordes, acciones de ONGs y entidades privadas y padres en sus decisiones de crianza) para impulsar la lactancia en Argentina.



# Ficha técnica

## Universo

Mujeres que trabajan en relación de dependencia y volvieron a trabajar antes de que su hijo cumpliera 1 año, buscando combinar lactancia y trabajo.

## Cobertura

Nacional. Se realizaron encuestas en todas las provincias del país.

## Tamaño Muestral

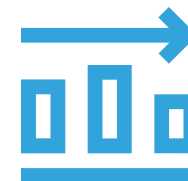
1883 casos.

## Técnica de recolección

Encuestas online a partir de aplicación de cuestionario. Se aplicó para el reclutamiento la técnica de bola de nieve y coincidental. No probabilístico.

## Fecha de Campo

Junio 2018.



Todos los gráficos de este reporte están expresados en porcentajes, a menos que se indique de manera diferente. El total del porcentaje puede no sumar 100 por redondeos o respuestas múltiples.



# Perfil de las encuestadas

Quienes no están incluidas en este estudio



Mujeres que no desean amamantar.



Mujeres que no trabajan de forma remunerada en el mercado.



Mujeres que trabajan por cuenta propia/ free lance/ emprendedoras.



Mujeres que al nacer sus hijos, dejaron de trabajar o cambiaron al formato cuenta propia/ freelance/ emprendedoras.



Mujeres que no intentan seguir con la lactancia al regresar al trabajo porque consideran que no es viable combinarla con el tipo de trabajo que tienen.



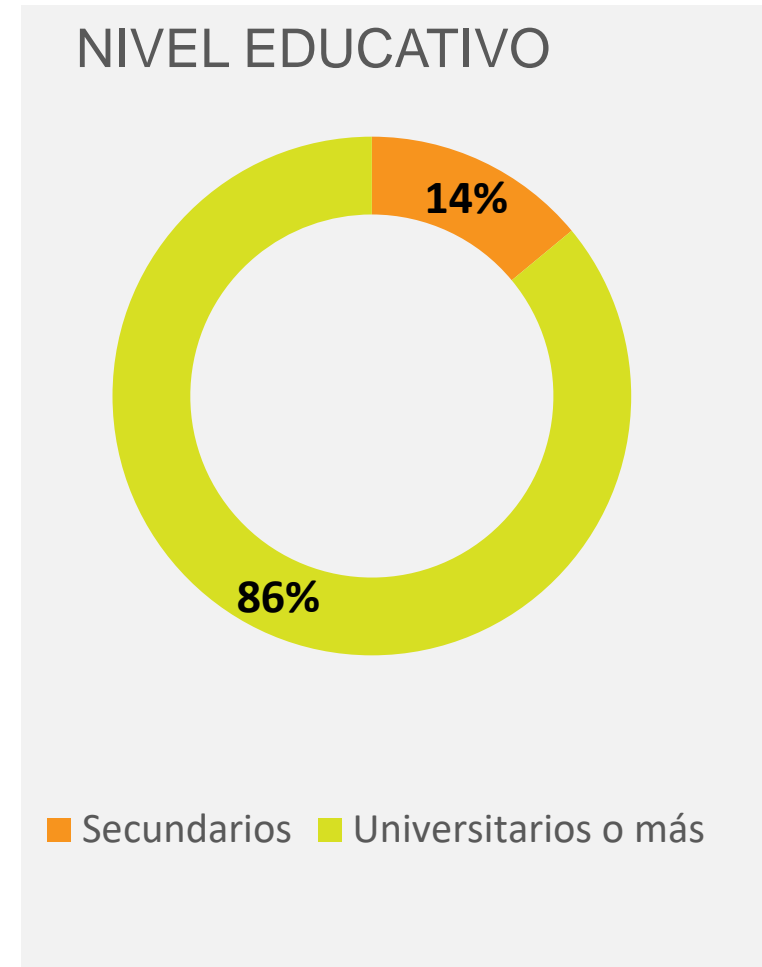
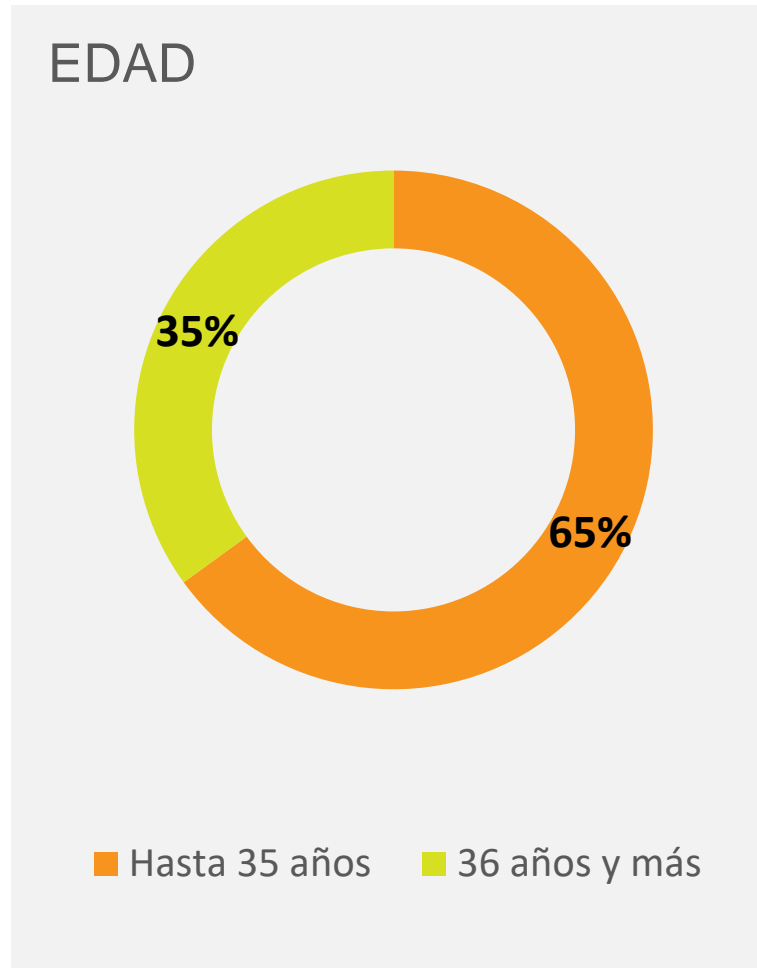
Mujeres que trabajan en servicio doméstico o cuidado de personas en hogares.



**Perfil de las  
encuestadas**  
CONTEXTO



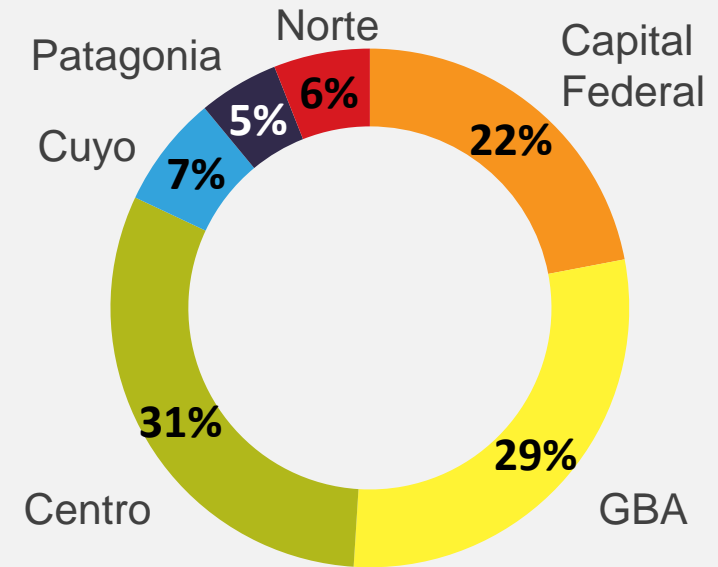
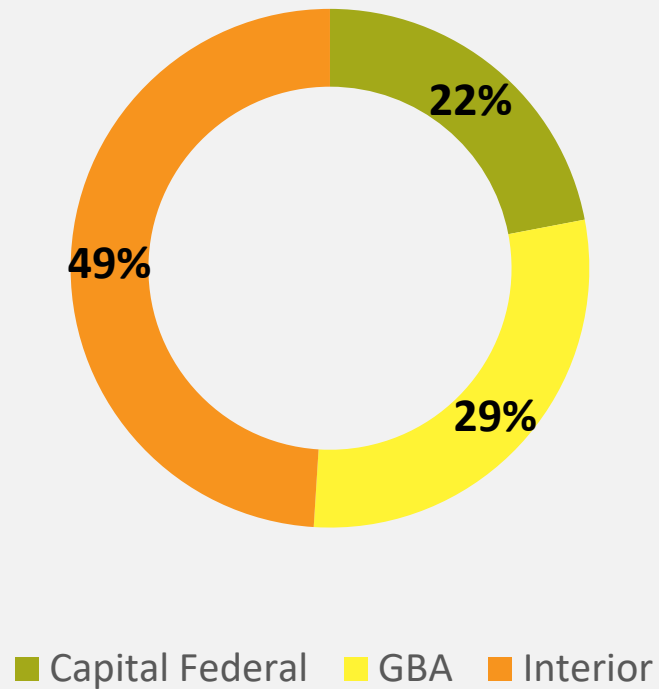
# Perfil de las encuestadas



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Perfil de las encuestadas

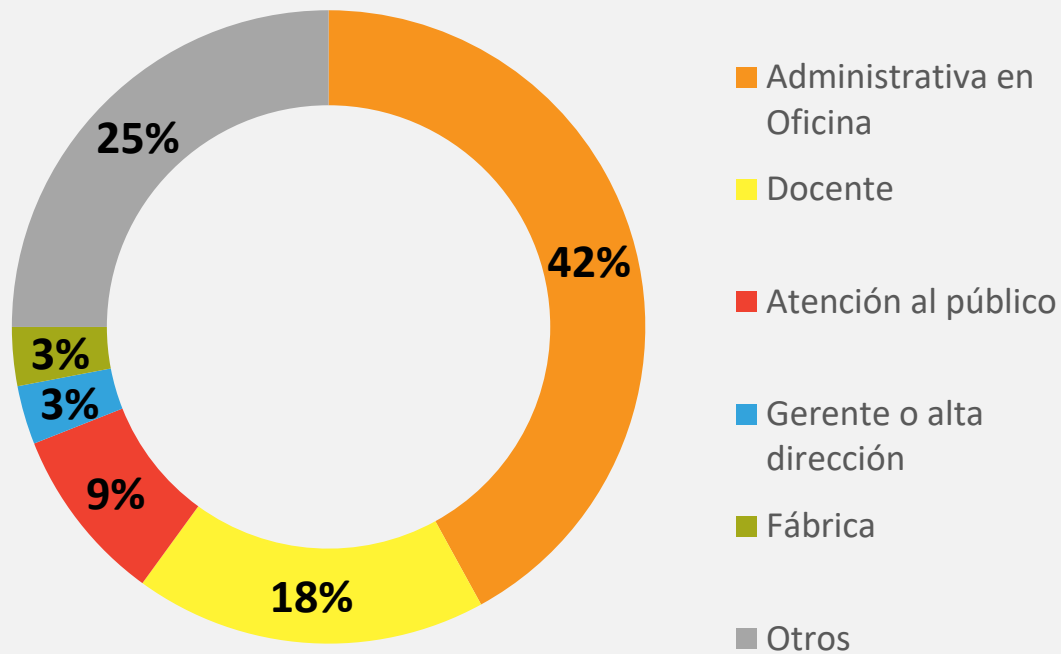
## ZONA GEOGRÁFICA



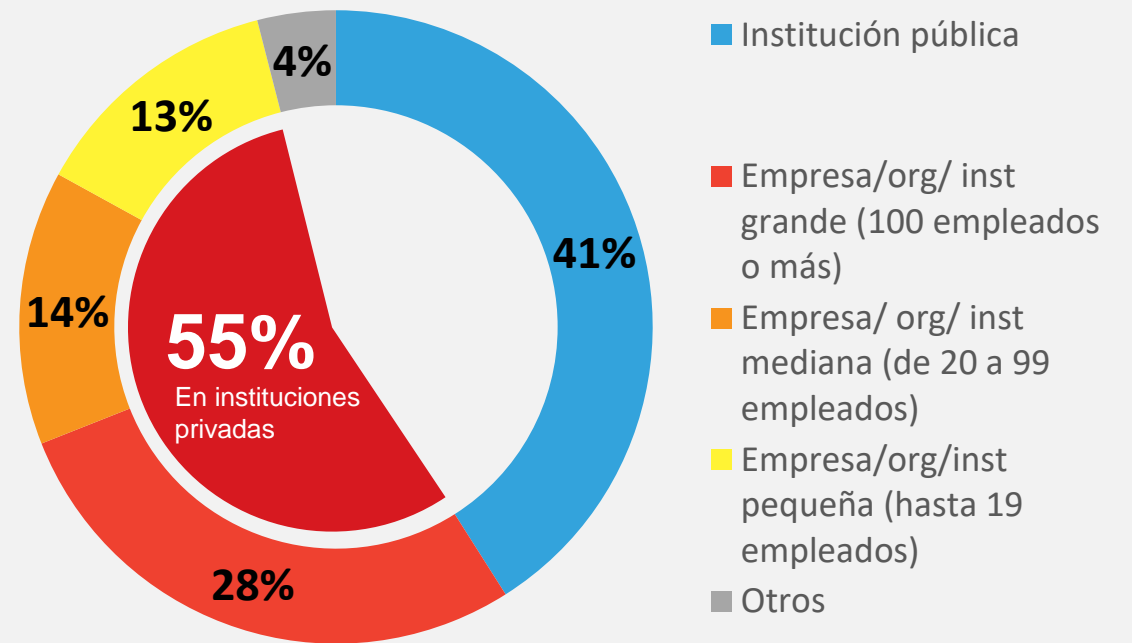
Fuente: Voces! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Perfil de las encuestadas

## TIPOS DE EMPLEO



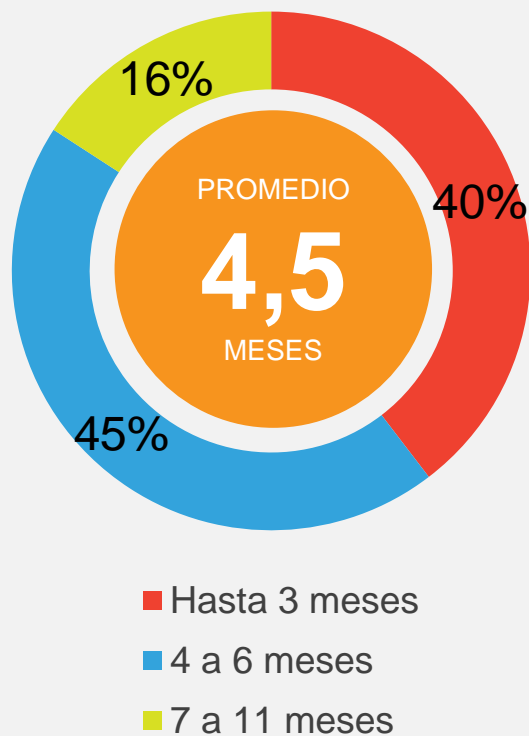
## ESTAN EMPLEADAS EN



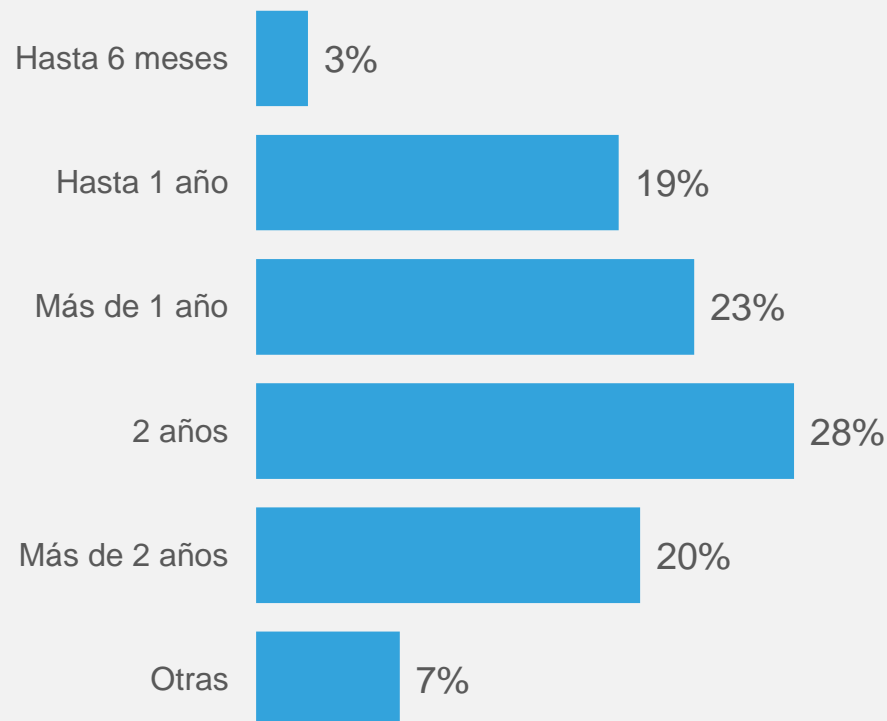
Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

## Perfil de las encuestadas

### EDAD DE SUS HIJOS E HIJAS CUANDO REGRESARON AL TRABAJO



### INTENCIÓN ACERCA DE LA DURACIÓN DE LA LACTANCIA



**+ de 1 año a 2 años: 71%**

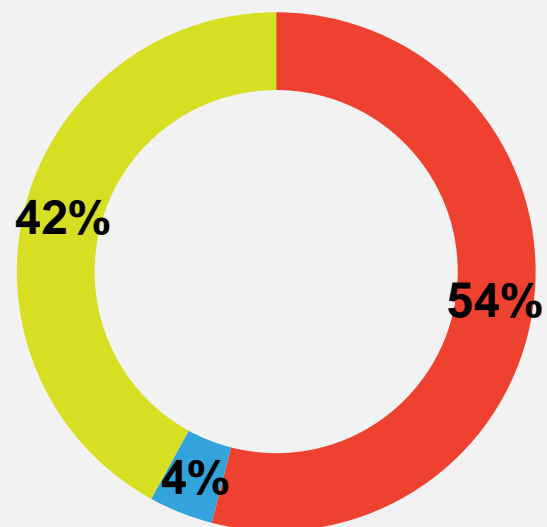
Crece entre empleadas públicas y docentes y baja entre empleadas en empresas grandes y trabajadoras de fábrica

Las mujeres participantes están fuertemente comprometidas con la lactancia y se plantearon objetivos más altos que los alcanzados por los argentinas según las encuestas existentes



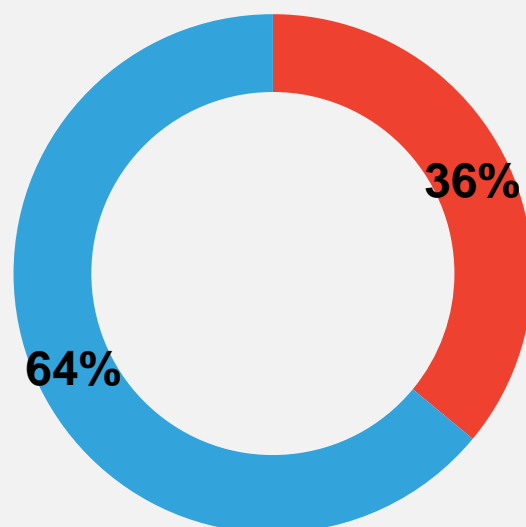
## Perfil de las encuestadas

### RAZONES DE VUELTA AL TRABAJO



- Principalmente económicas
- Principalmente por gusto personal
- Ambos

### TIENE OTROS HIJOS



- Si
- NO



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Tres cuartas partes indican que pudieron establecer la lactancia durante la licencia, un cuarto no

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo? Se aplica esta frase mucho, bastante, poco o nada a tu situación?

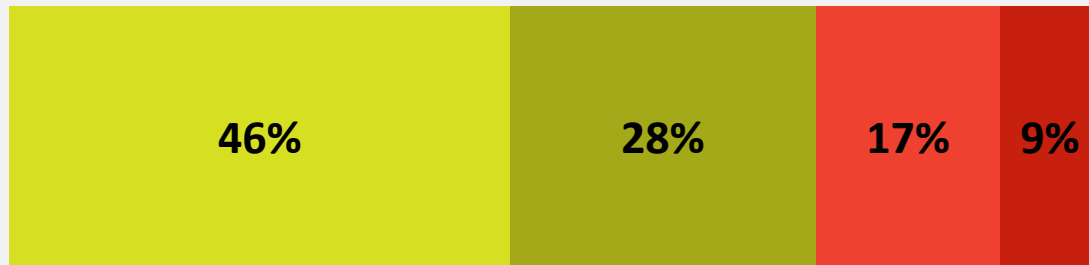
## LA LICENCIA POR MATERNIDAD QUE TUVE ME PERMITIÓ ESTABLECER LA LACTANCIA ANTES DE TENER QUE RECOMENZAR EL TRABAJO

74%

MUCHO + BASTANTE

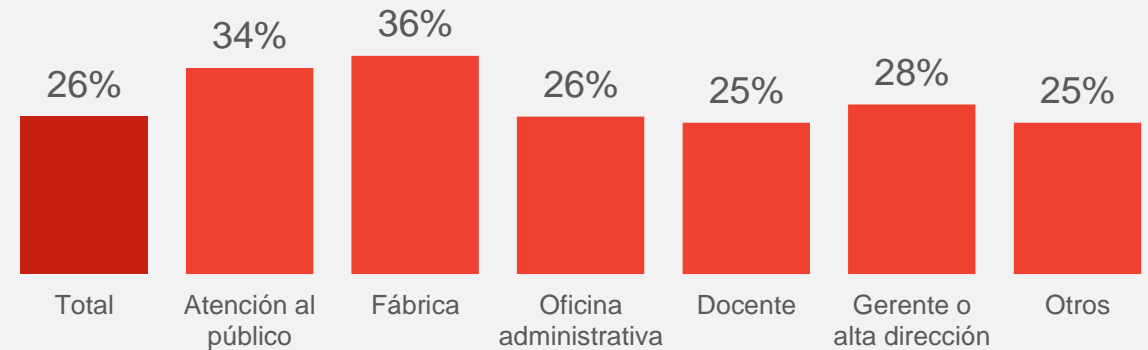
26%

POCO + NADA



■ Mucho ■ Bastante ■ Poco ■ Nada

## TIPO DE TRABAJO | POCO + NADA



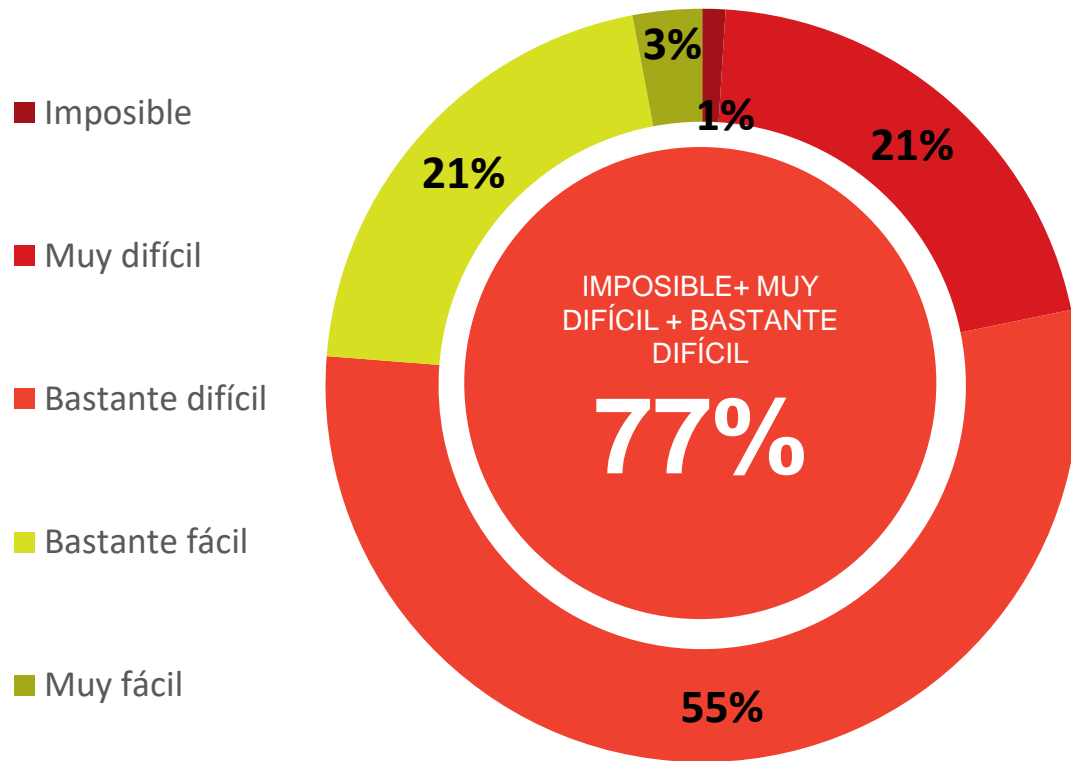
Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Lactancia, trabajo y apoyo



# Combinar la lactancia y el trabajo es difícil

¿En tu opinión, combinar lactancia y trabajo es?



	Tiempo completo	Jornada reducida
I + MD + BD	81%	72%
BF + MF	19%	29%

Aun las mujeres que trabajan una jornada **reducida** indican que es difícil conciliar el trabajo con la lactancia.

Las mujeres que trabajan en fábricas son las que mayor dificultad manifiestan, así como las que volvieron a trabajar exclusivamente por razones económicas

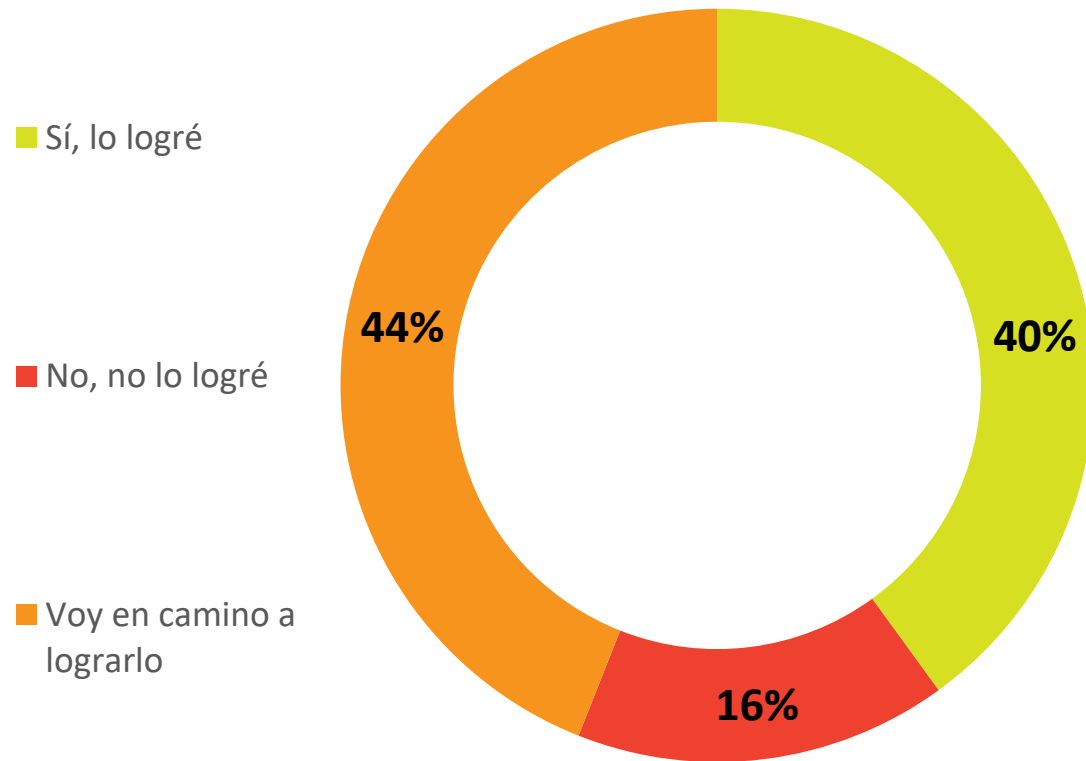


Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018



## Sin embargo, la mayoría de las encuestadas declara haberlo logrado o encontrarse en camino a lograrlo

¿Lograste el objetivo o intención que respondiste en la pregunta anterior?



**Las que no lo lograron** son en mayor medida las que trabajan jornada completa, las que se emplean en fábricas y las que atienden al público.



**Las claves del éxito  
en la voz de sus  
protagonistas**

“Compañeras que apoyaron que me saque leche en horario laboral”

“Hacía home office 3 veces por semana. Solo dos días estaba más de 9 hs. fuera”.

“Muchas ganas de querer continuar con la lactancia; pude superar algunos inconvenientes justamente gracias a eso”.

“Estar informada sobre la importancia de la lactancia materna es fundamental para afrontar cualquier inconveniente o frustración cuando estás amamantando”.

“Tuve suerte de vivir cerca de mi trabajo, lo que facilita que sea menor el tiempo separada de mi nene”

“El poder trabajar remoto, desde mi casa toda la jornada laboral, fue la clave. Al menos por unos meses hasta el año”

“Muy informada. Leía mucho. Mucha internet” / “Busqué y leí por internet, me uní a grupos”.

“Pude seguir dándole teta porque me la llevaba a trabajar conmigo hasta que cumplía el año”.

“Me sirvió informarme, consulté varias veces a la Liga de la Leche, un tiempo antes fui guardando leche. Mi familia me apoyaba dándome ánimo. Trabajo como profesora en escuelas públicas así que no cuento con un espacio para poder extraerme leche, no hay higiene tampoco. Tampoco me reconocieron la media hora de lactancia. Nada de apoyo desde lo laboral. Un comentario horrible de una directora fue: "Estas madres modernas que siguen dando la teta ...hay que ser modernas y darle fórmula!!!”

“En mi trabajo por ley, me dieron las 2hs para retirarme antes”

“Un excelente pediatra pro lactancia que me acompañaba en momentos difíciles”

“Mi lugar de trabajo cuenta con lactario y heladeras a disposición”

“Trabajar 6 horas por día es lo que me ayuda.”.

“Recibí el apoyo de mi marido y mi madre”.





# **Barreras a la lactancia y el trabajo: la voz de las protagonistas**

“Tuve un incremento en el horario que me impedía poder continuar con mis planes. Esto y otras cosas generaron en mi stress que hizo que de a poco me fuera quedando sin leche”.  
“En la oficina por mas que intenté no logré mi calma interna o mental para poder relajar”

“Soy residente y el horario laboral más la exigencia hacían que trabaje mucho y no pueda ni siquiera extraerme leche”.

“Es muy difícil cuando trabajas en diferentes escuelas y en horarios que no son los mismos todos los días”

“Se quedaba con hambre, tuve que darle mamadera y de ahí en mas empezó a rechazar el pecho”.

“Fue la distancia entre mi trabajo y mi casa, intente acercar al bebe a la oficina para amamantar pero no pude”

“Al estar 10 horas por día significaba 10 horas de mamadera aunque sea mi leche”.

“Tener que hacer las tareas del hogar sacando tiempo a la lactancia, cumplir horarios”

“Trabajaba muchas horas, utilizar el saca leche era mal visto, me llevaba tiempo, no disponía de un lugar físico (me extraía en el baño)... solo de una amiga recuerdo contar con apoyo e información valiosa. Es una tarea hermosa pero agotadora”.

“El sacaleche era una lucha”.

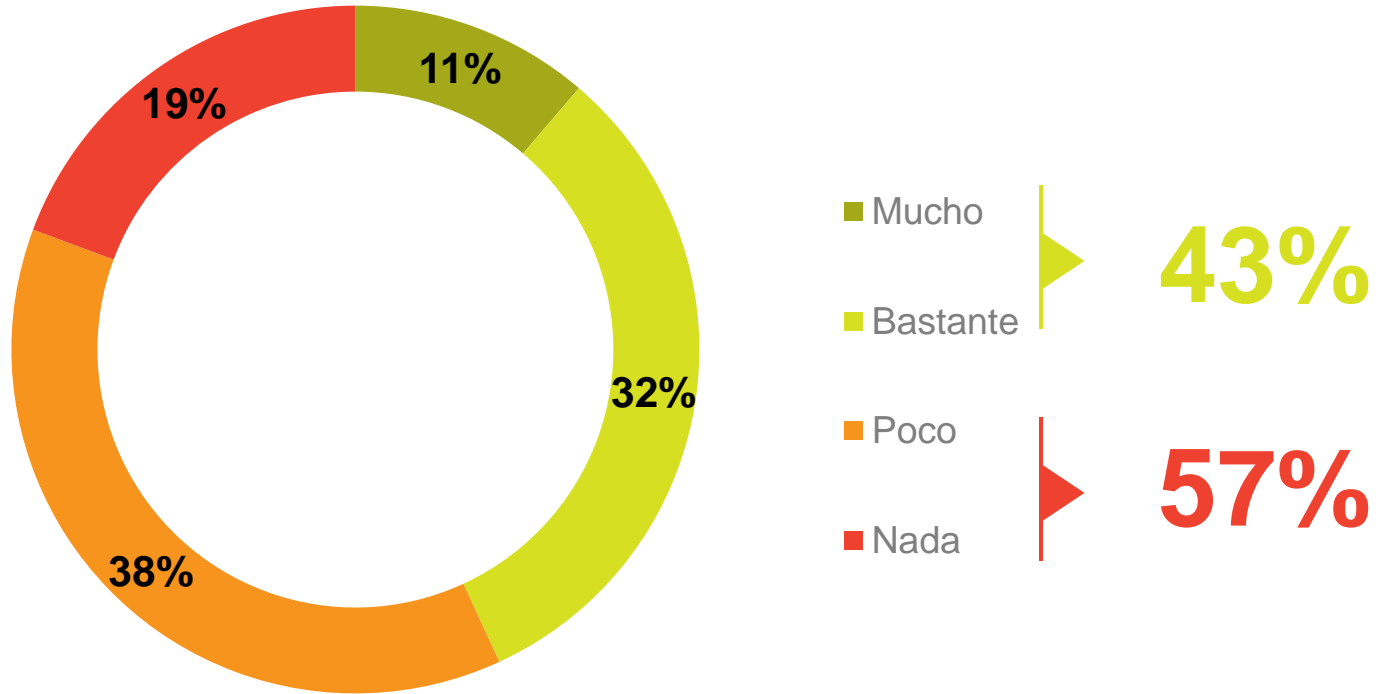
“No pude encontrar otro lugar mejor que el baño para sacarme leche”.

“Me sentí poco apoyada familiarmente”.



# Prima la percepción de que el empleador no apoya la lactancia

En líneas generales, ¿dirías que la empresa/ organización o institución en la que trabajas o trabajabas, apoya la lactancia de sus empleadas?



Crece la percepción de apoyo en las empresas u organizaciones pequeñas y fuera de Buenos Aires.

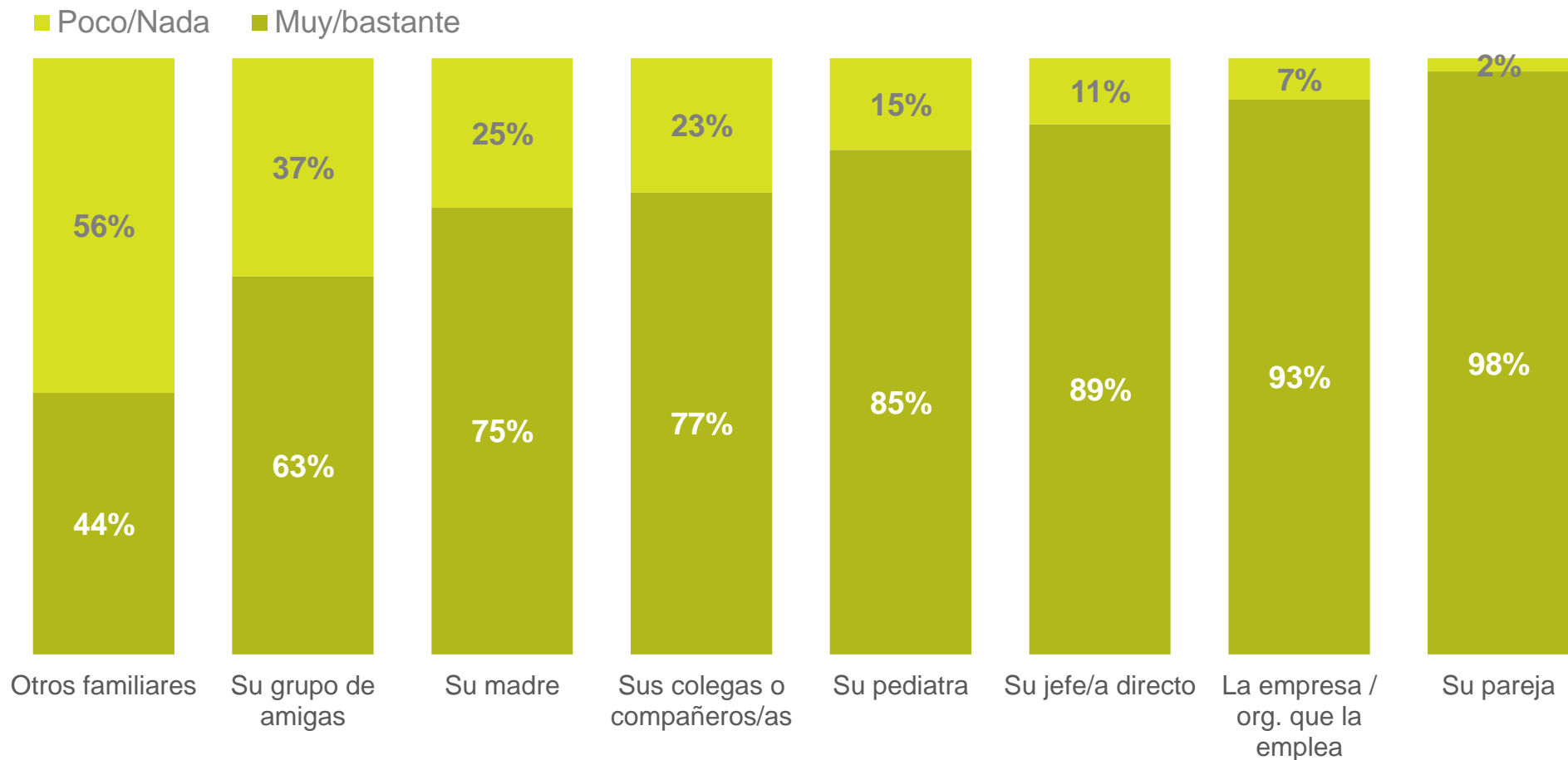
“Mi jefe no me dio el espacio para poder ir al lactario, y tampoco para ir a darle de amamantar. Tenía la intención discursiva, pero luego en el día a día no era posible por las presiones laborales que me imponía”



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Combinar lactancia y trabajo requiere apoyo dentro del hogar y en el ámbito laboral

¿En qué medida crees que el apoyo de las siguientes personas o grupos es importante para una madre que quiere amamantar y trabajar?



“Mi entorno familiar no me apoyaba, me decían que le diera fórmula, la pediatra recomendaba relleno con fórmula... Ir contra las corrientes toodo el tiempo. Me hubiera gustado sentirme contenida y acompañada”



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018



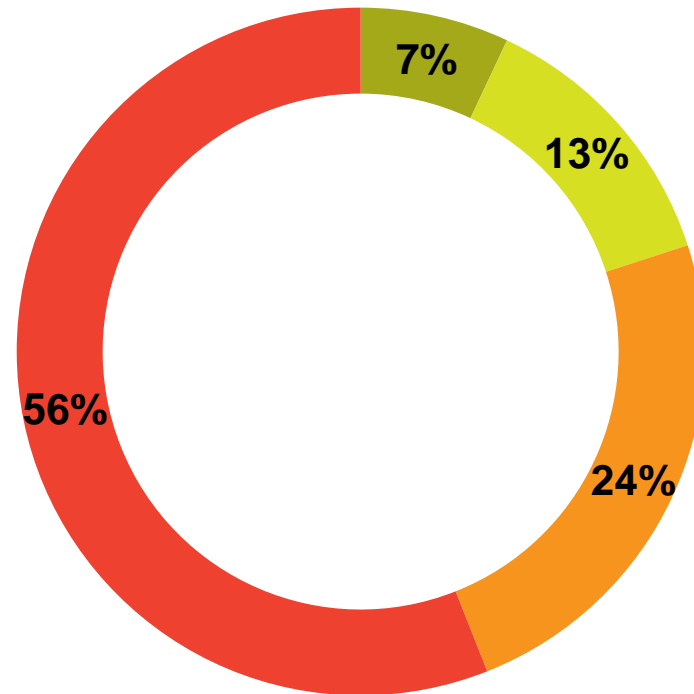
# Lactancia y desarrollo laboral



# Prima la percepción de que las mujeres en posiciones de liderazgo no combinaron lactancia y trabajo

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?

Las mujeres con posiciones altas o de jefatura en mi lugar de trabajo amamantaron y se extrajeron leche en el trabajo.



- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

20%

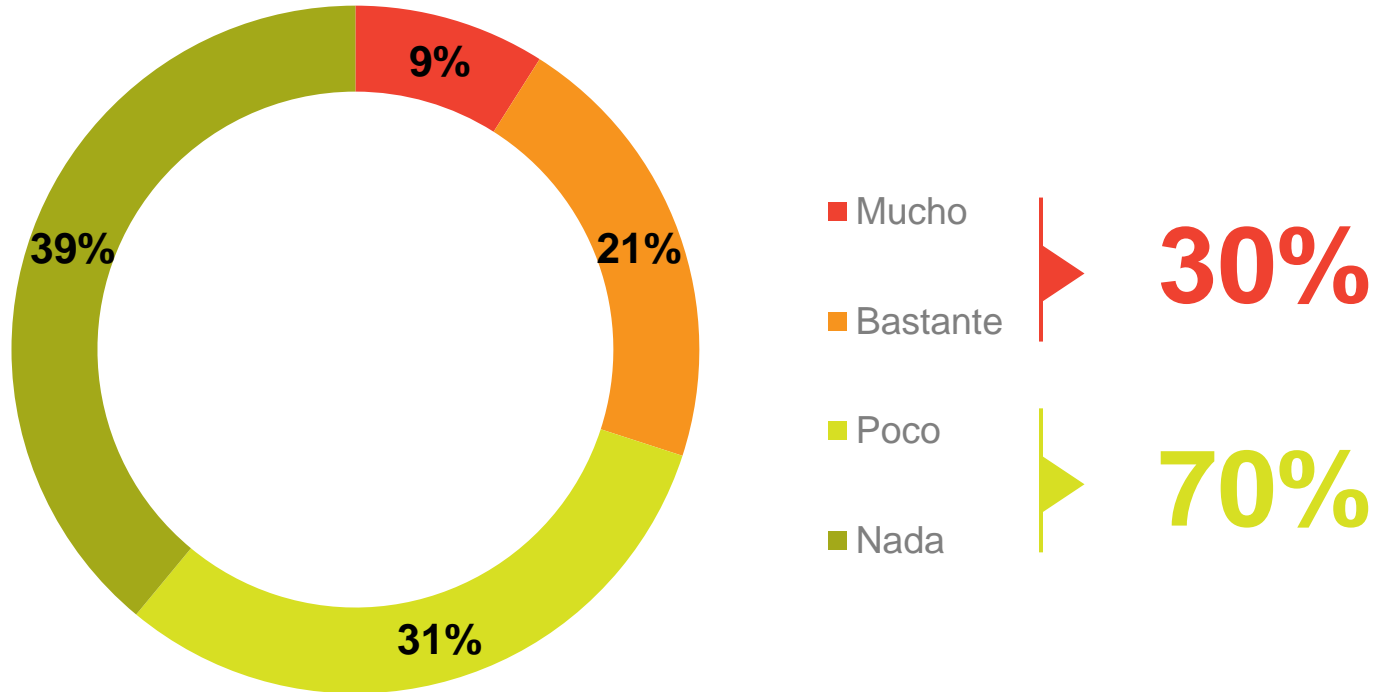
80%



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Para 1 de cada 3 la lactancia limita sus oportunidades de desarrollo profesional

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?



## Mis oportunidades de desarrollo profesional se limitaron con la lactancia o por extraerme leche en el trabajo

Crece la percepción de limitaciones entre las que trabajan en entidades grandes y especialmente entre las que trabajan en fabricas.



“Solo contaba con un baño compartido y mi jefa era muy exigente. No me podía ausentar en mi puesto de trabajo”

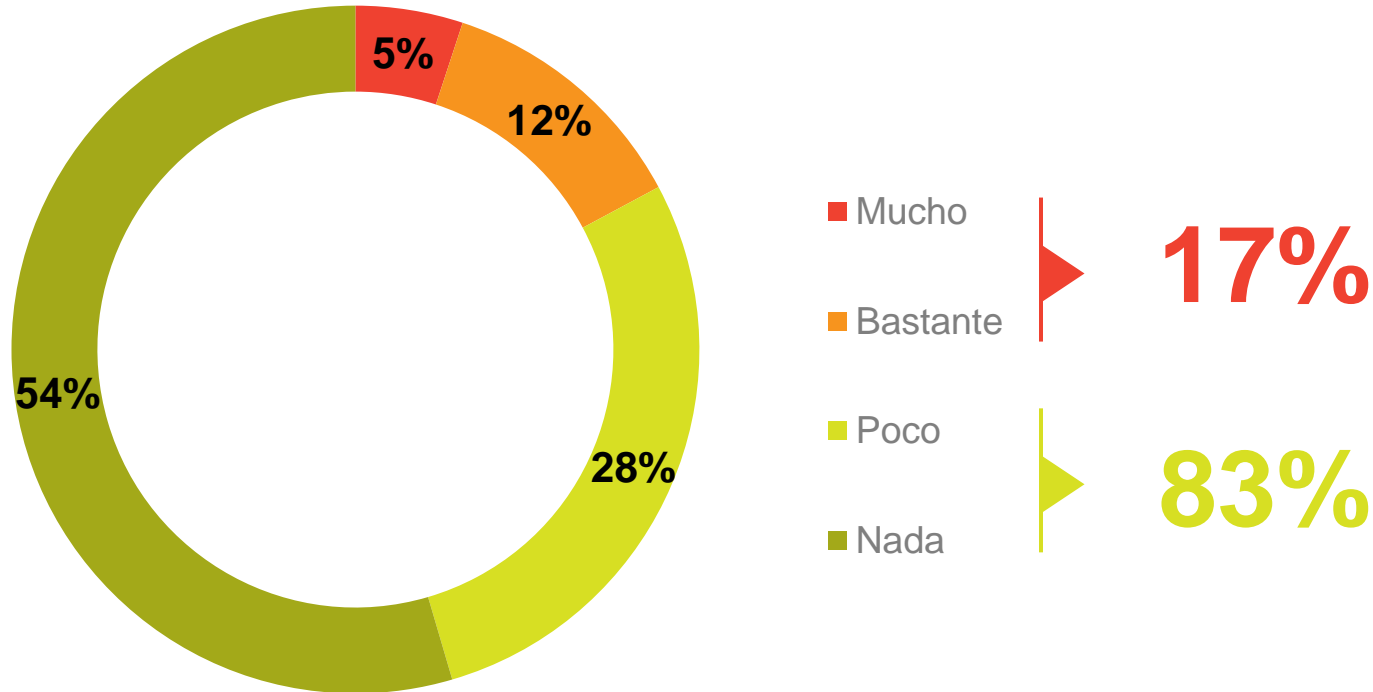
“El jefe de mi jefe no estaba de acuerdo entonces organizaba reuniones a la hora que yo usaba la sala”



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# 1 de cada 5 mujeres cree que la lactancia puso en riesgo su trabajo.

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?



## Sentí que mi trabajo estuvo o está en riesgo si continuaba amamantando o me extraía leche en el trabajo

Crece la percepción de riesgo entre las mujeres que trabajan en el ámbito privado y las que desarrollan tareas de atención al público.

“Por más que en el trabajo digan que está permitido extraerse leche, está mal visto ausentarse del puesto laboral más de una vez en el día”

“Mi hijo nació prematuro y estuvo 14 días en terapia neonatal. A los 12 días ya me exigieron asistir a una reunión. Me encontraba coordinando un sector del Ministerio de Salud (sí, salud!!!) Y de no retornar al trabajo perdía ese cargo de jefa, lo que afectaba mis ingresos”.



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

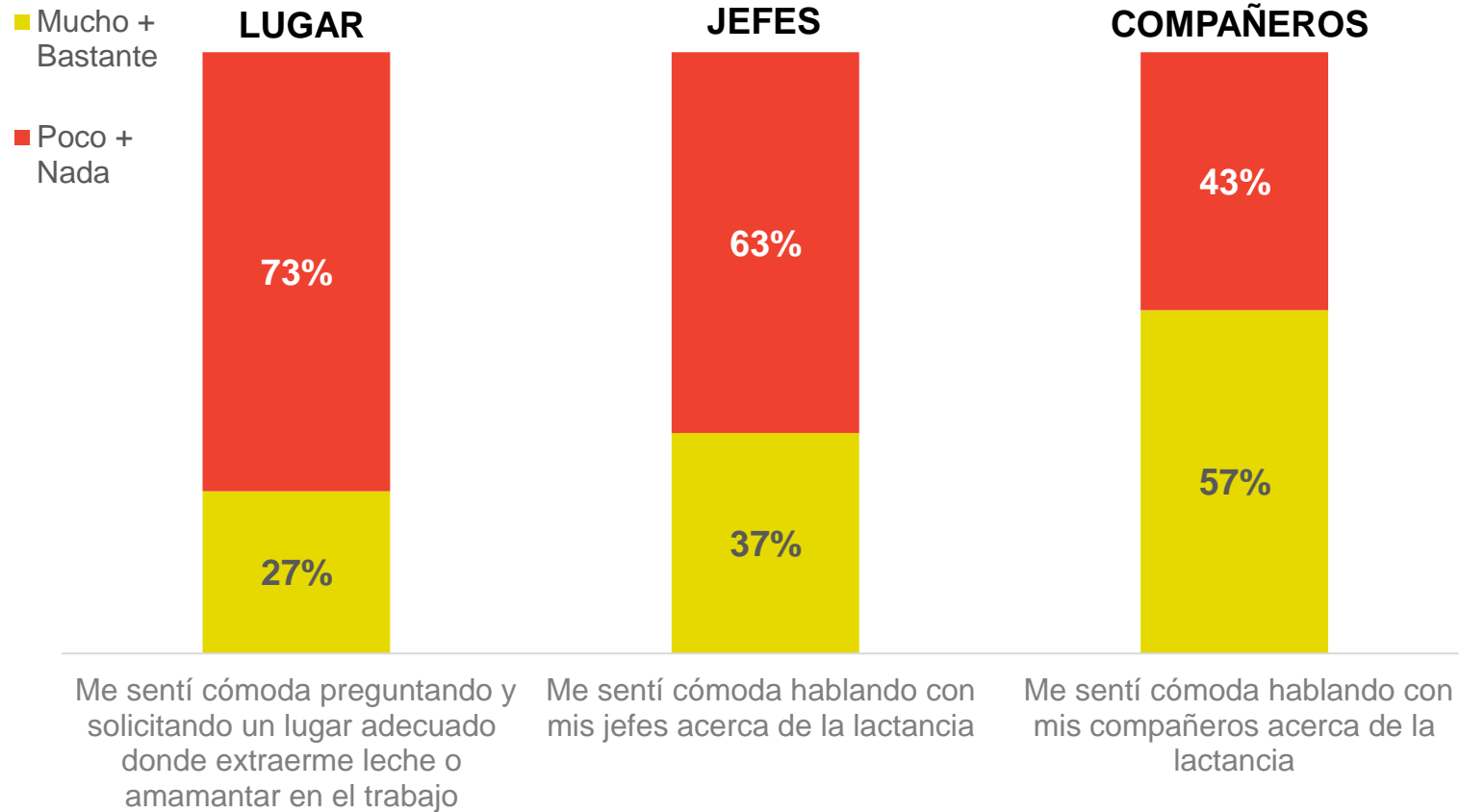
# Políticas de conciliación y de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo



# Un tema incómodo

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo? Se aplica esta frase mucho, bastante, poco o nada a tu situación?

## Confianza para abordar la lactancia en el trabajo (Sentirse cómoda)



“Estaba mal visto”

“No había comprensión ni por parte de los jefes y ni del personal de RRHH”

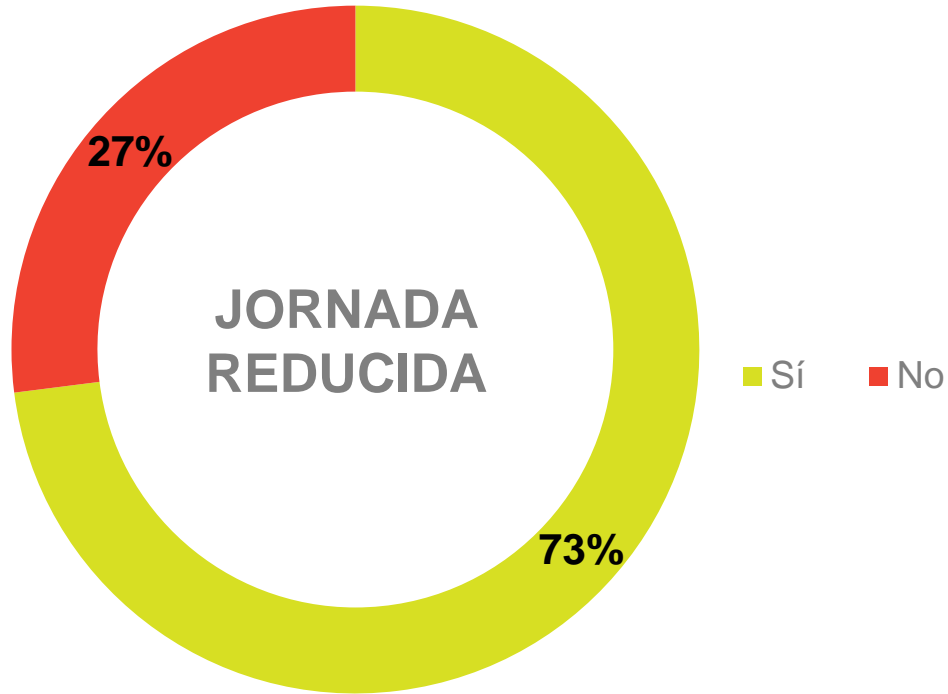
“Las empresas no están preparadas para que una mujer use el sacaleches, desde los mismos compañeros”



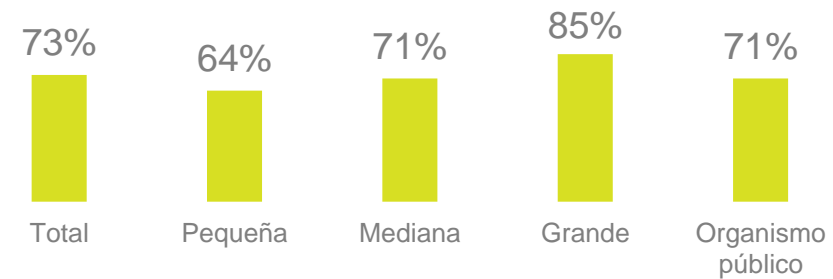
Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

### 3 de cada 10 no accedieron a reducción de jornada

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?



### Durante el primer año de mi hijo se redujo mi jornada laboral 1 hora para facilitar el amamantamiento



Crece la jornada reducida en las grandes empresas



“No fue fácil pero me lo terminaron concediendo”  
“En el trabajo no querían darme la hora de lactancia”

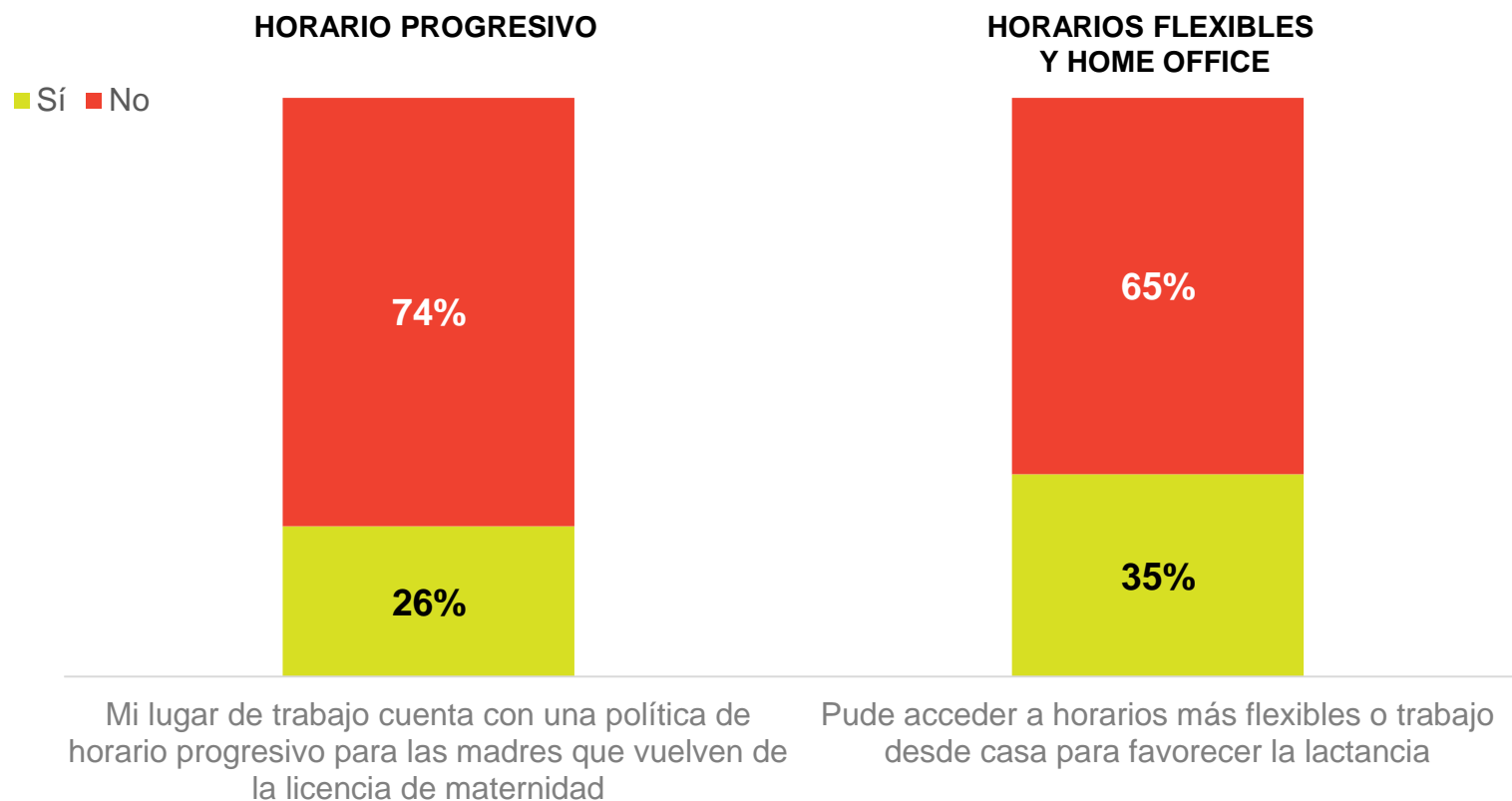


Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

# Un tercio de las mujeres accedió a alguna flexibilidad horaria y un quinto a política de horario progresivo

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?

## Horarios Flexibles



El acceso a la flexibilidad horaria varía de acuerdo al tipo de trabajo. Es posible para un 59% de las mujeres en posiciones de jefatura y en el otro extremo están las docentes (27%). En las empresas pequeñas un 50% mencionó que accedió a este beneficio contra un tercio en el resto.



“Una hora de lactancia no rinde cuando tengo entre ida y vuelta más de 2 horas de viaje”

“Soy médica. En ese momento hacía guardias de 24 hs”

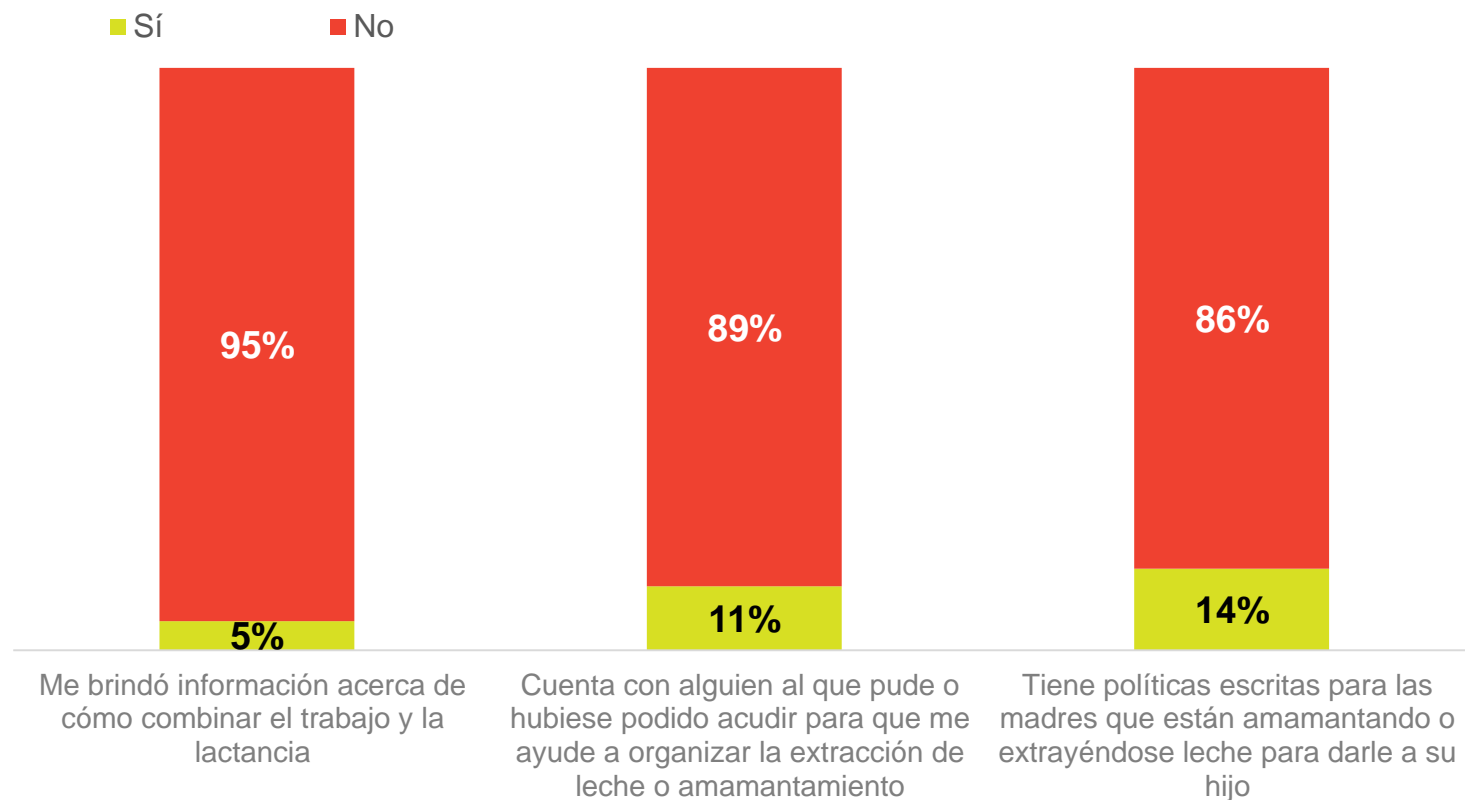
Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018



# Vacío informativo: la falta de información provista por el empleador es crítica y hay dificultad para entender a quien acudir con preguntas

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?

## Políticas de conciliación y de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo



“Nadie me explicó como combinar lactancia y trabajo para que no se me corte la leche”

“Primero desinformación y segundo, aunque hubiera tenido la información, en el lugar en el que trabajaba no hubiera podido hacer nada”



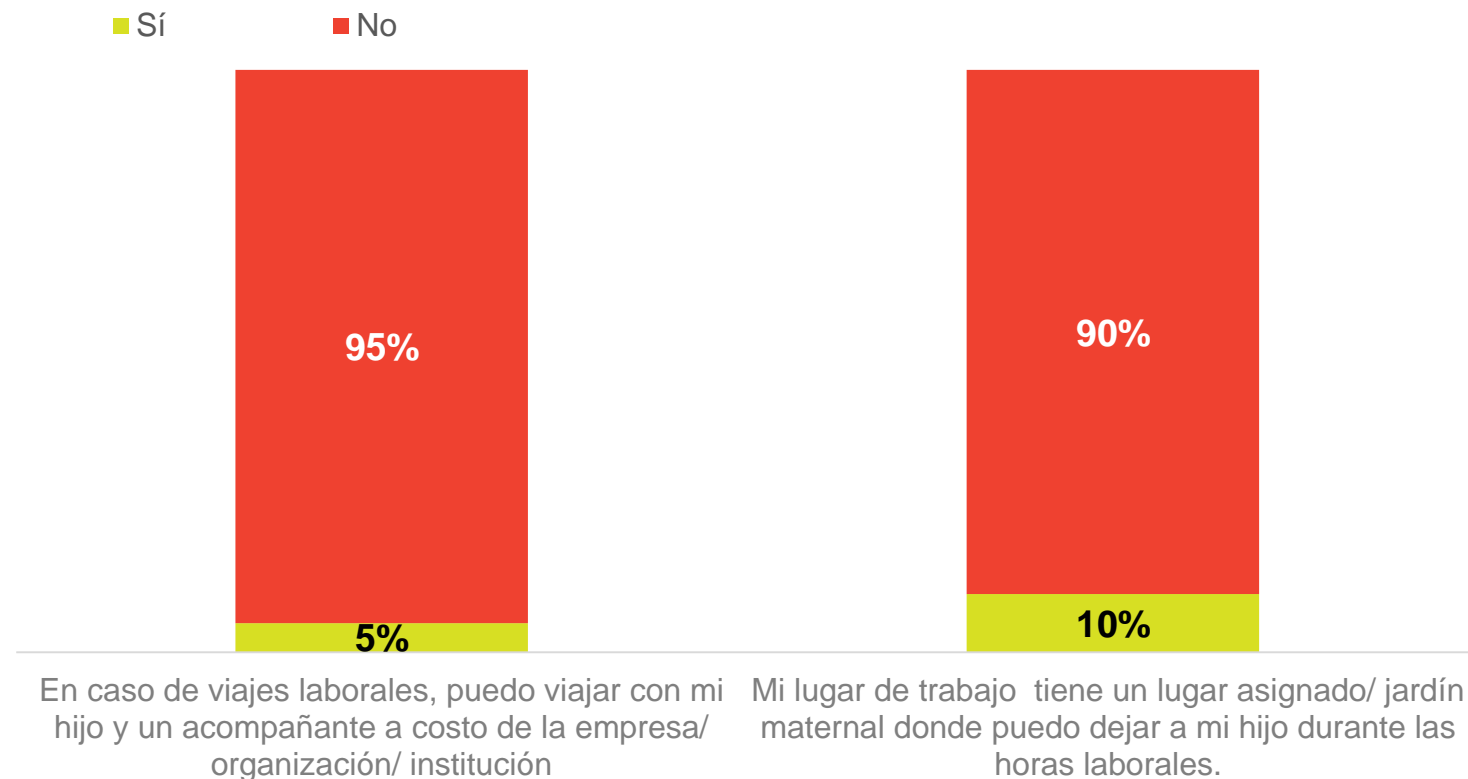
Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018



# Entre los empleadores de las encuestadas, son casi inexistentes los jardines maternales en el lugar de trabajo. Además, en su gran mayoría, las empresas no brindan un acompañante en caso de que la mujer viaje por motivos laborales

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?

## Políticas de conciliación y de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo



Para las gerentas, acceder a un acompañante o apoyo costeados por la empresa en caso de un viaje laboral es algo más frecuente: 15% de ellas accede a esta posibilidad.



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018

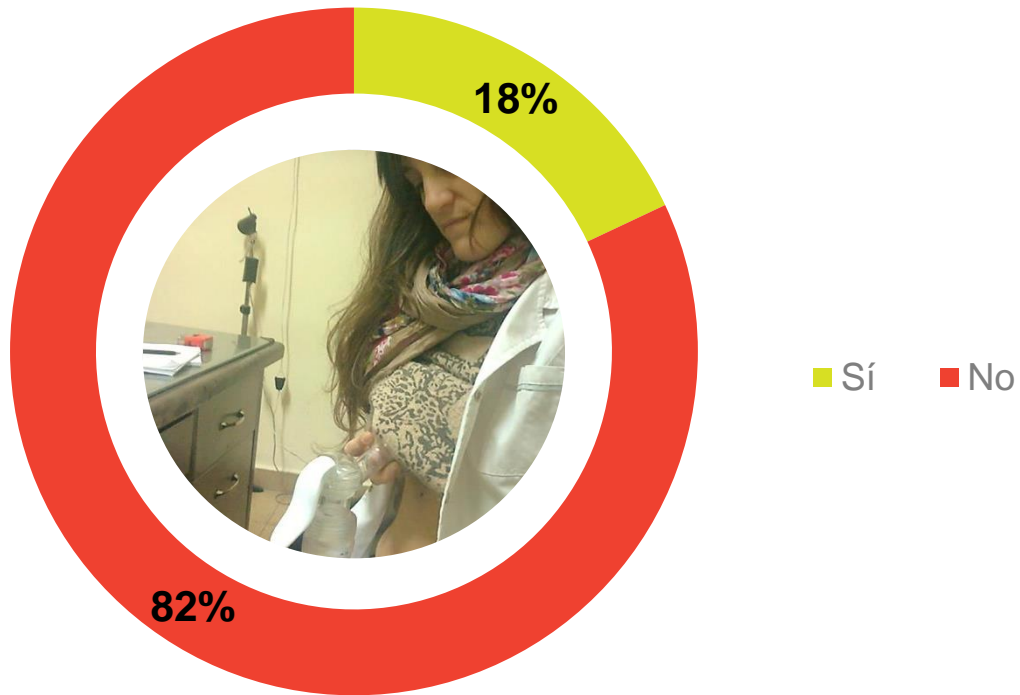
# La extracción de leche



## 8 de cada 10 mujeres declaran que no hay un lugar asignado en su trabajo para extraerse leche

Las siguientes expresiones se aplican o no al lugar que se dispone para extraerse leche en el trabajo:

### Mi lugar de trabajo tiene un lugar asignado donde pude dar de mamar o extraerme leche durante la jornada laboral



Crece algo la mención de lugar asignado para la extracción en Capital Federal (23%) y especialmente crece en las empresas u organizaciones grandes (29%). También es algo mayor en el ámbito privado que en el público (20% contra 16%). Baja a 6% la mención de lugar asignado entre las docentes.



“En mi trabajo no hay ningún lugar donde poder sacarme leche y los baños son realmente muy sucios”

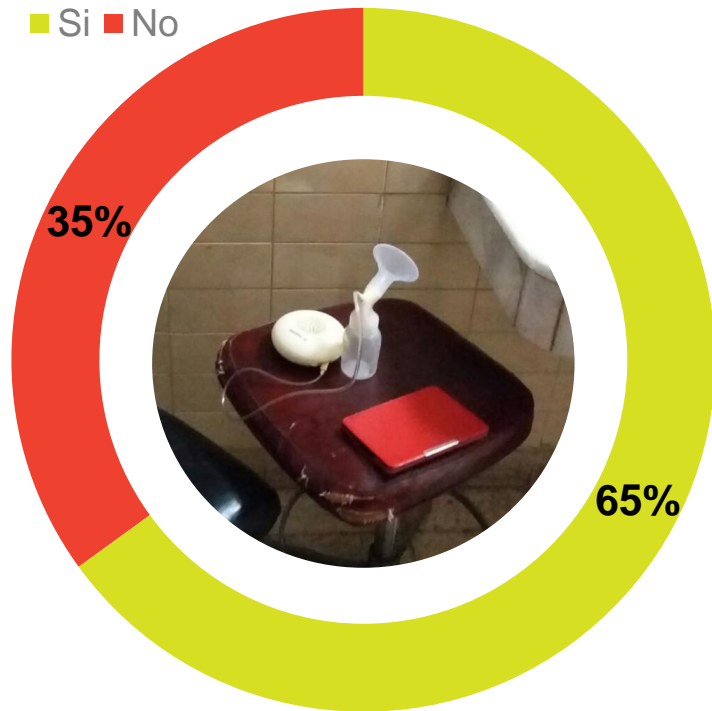
“A veces usaban la sala para atender personas o realizar entrevistas lo cual no estaba bien pero qué iba a hacer”

“Lo hacía en el mismo lugar donde estaba trabajando, medio a escondidas delante de mis compañeras”

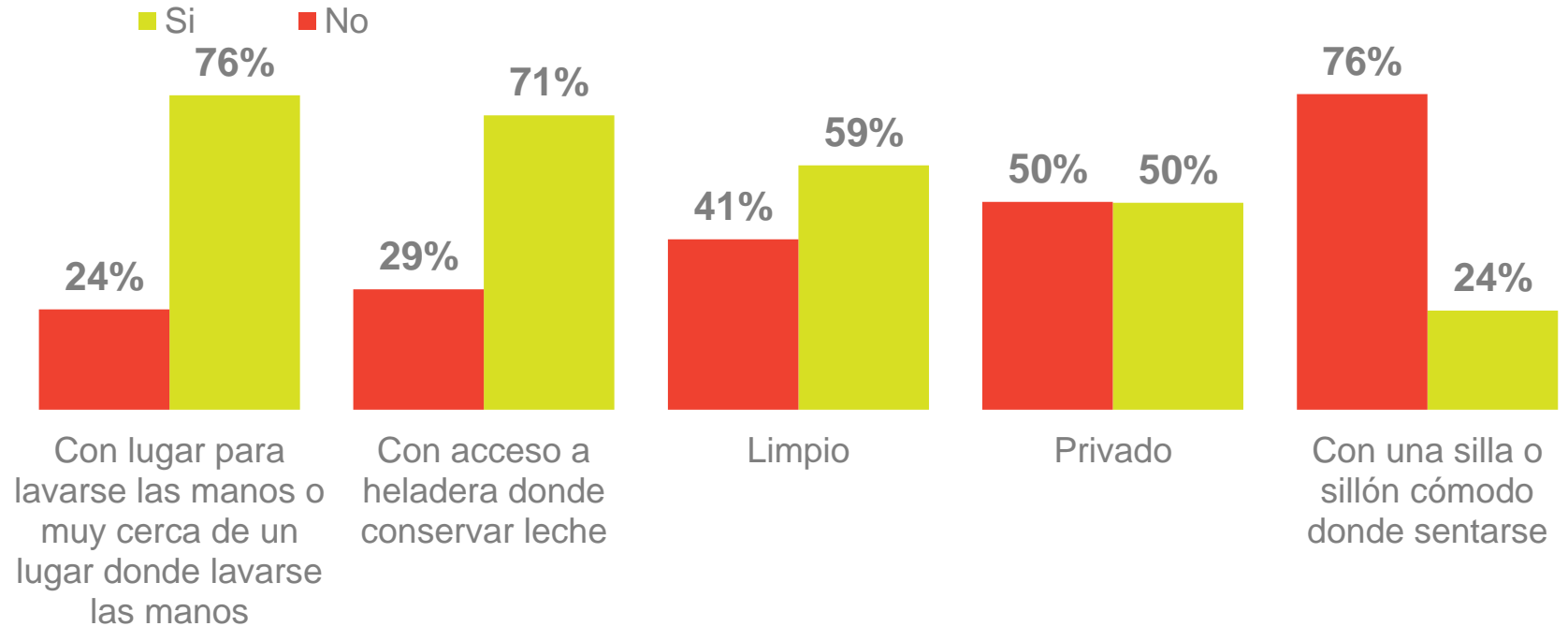
# 7 de cada 10 mujeres se extraen leche en un baño. La mayoría no tiene donde sentarse

Las siguientes expresiones se aplican o no al lugar que se dispone para extraerse leche en el trabajo:

## Es el baño



## Características del lugar asignado



**La mitad de las mujeres cuentan con un espacio que no es privado.**

**4/10 declaran que el lugar es sucio.**

**3/10 no tienen acceso a heladera para conservar la leche**

---

Crece a 74% la extracción de leche en baños entre las que trabajan en fábricas. Baja a 57% entre las que tienen cargos de gerente o alta dirección.

---

Las docentes alcanzan peores puntajes en casi todos los aspectos.

---

**La heladera es exclusiva para la conservación de la leche en el 9% de los casos.**

Las docentes y las mujeres que trabajan en la atención al público y en fábricas tienen menor acceso a una heladera, y menos aún, a una que sea de uso exclusivo. Entre las mujeres empleadas en empresas grandes aumenta el acceso a una heladera.

---

En la atención al público y en la docencia, menos mujeres cuentan con un espacio privado. Por el contrario, las mujeres de alta dirección en un 59% cuentan con un espacio privado.



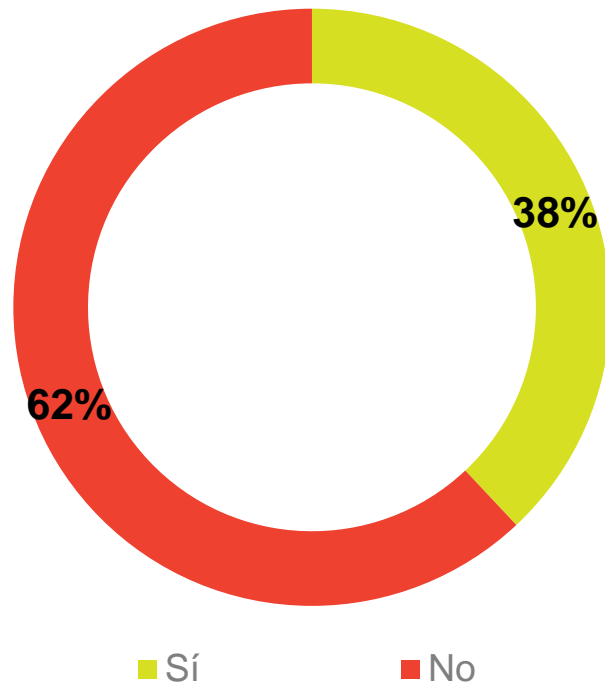
“Tenía una heladera pequeña exclusiva pero algunos compañeros no lo respetaban”



# Pausas insuficientes para lograr una efectiva extracción de leche en el trabajo

¿En qué medida las siguientes frases se aplicaron a tu situación cuando retomaste el trabajo después del nacimiento de tu hijo?

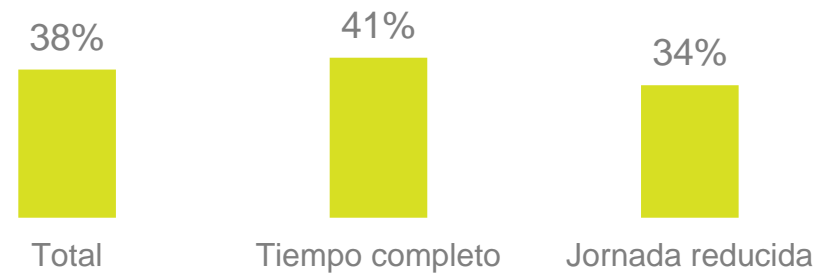
Las pausas que pude organizar son suficientemente regulares y largas como para extraerme leche en el trabajo



## TIPO DE TRABAJO



## TIPO DE JORNADA



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018



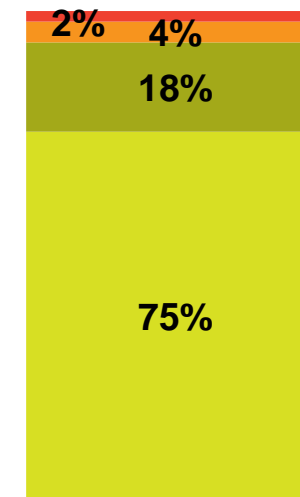
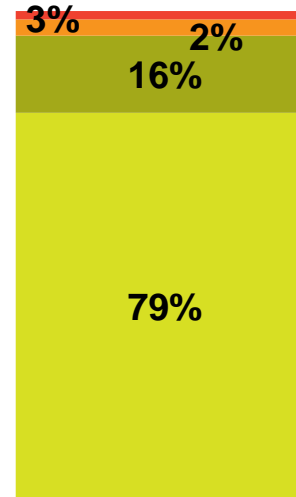
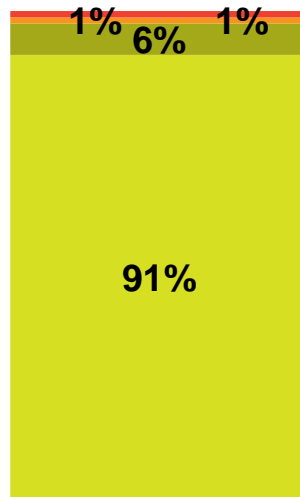


# Valoración de medidas

# La extensión de la licencia por maternidad es considerada la herramienta principal para extender el período de lactancia. También la capacitación y los lactarios son fuertemente valoradas por las mujeres

De las siguientes acciones que mencionamos, ¿cuál es el nivel de importancia que le asignas para facilitar la lactancia en las madres que vuelven a trabajar? Mucha importancia, bastante importancia, poca importancia, ninguna importancia?

■ Mucha importancia ■ Bastante importancia ■ Poca importancia ■ Ninguna importancia



Extender la licencia por maternidad a 6 meses, sincronizando ese período con los 6 meses de lactancia materna exclusiva.

Que los empleadores contemplen facilitar un espacio amigo de la lactancia(lactario) según lo propuesto por el Ministerio de Salud de la Nación.

Capacitar sobre los beneficios de la lactancia materna al personal y jefes para que comprendan la importancia de apoyar a las madres



Fuente: Voices! / Liga de La Leche. Entrevistas online. Madres que trabajan en relación de dependencia y buscan combinar lactancia y trabajo. 1883 casos. Junio 2018





**Aspectos que  
más influyen en  
la percepción  
de que la  
conciliación de  
lactancia y  
trabajo es fácil  
o difícil**

## ¿Qué factores impactan en que las mujeres declaren que conciliar lactancia y trabajo es fácil o difícil?



La falta de cultura de lactancia se agudiza en el trabajo. Los factores que más inciden tienen que ver con la cultura organizacional, el pudor y la confianza para plantear las necesidades de lactancia y poder hablar con jefes/as y compañeros/as.



También con la flexibilidad horaria, especialmente en lo que hace a la organización de pausas regulares y de duración adecuada para la extracción.

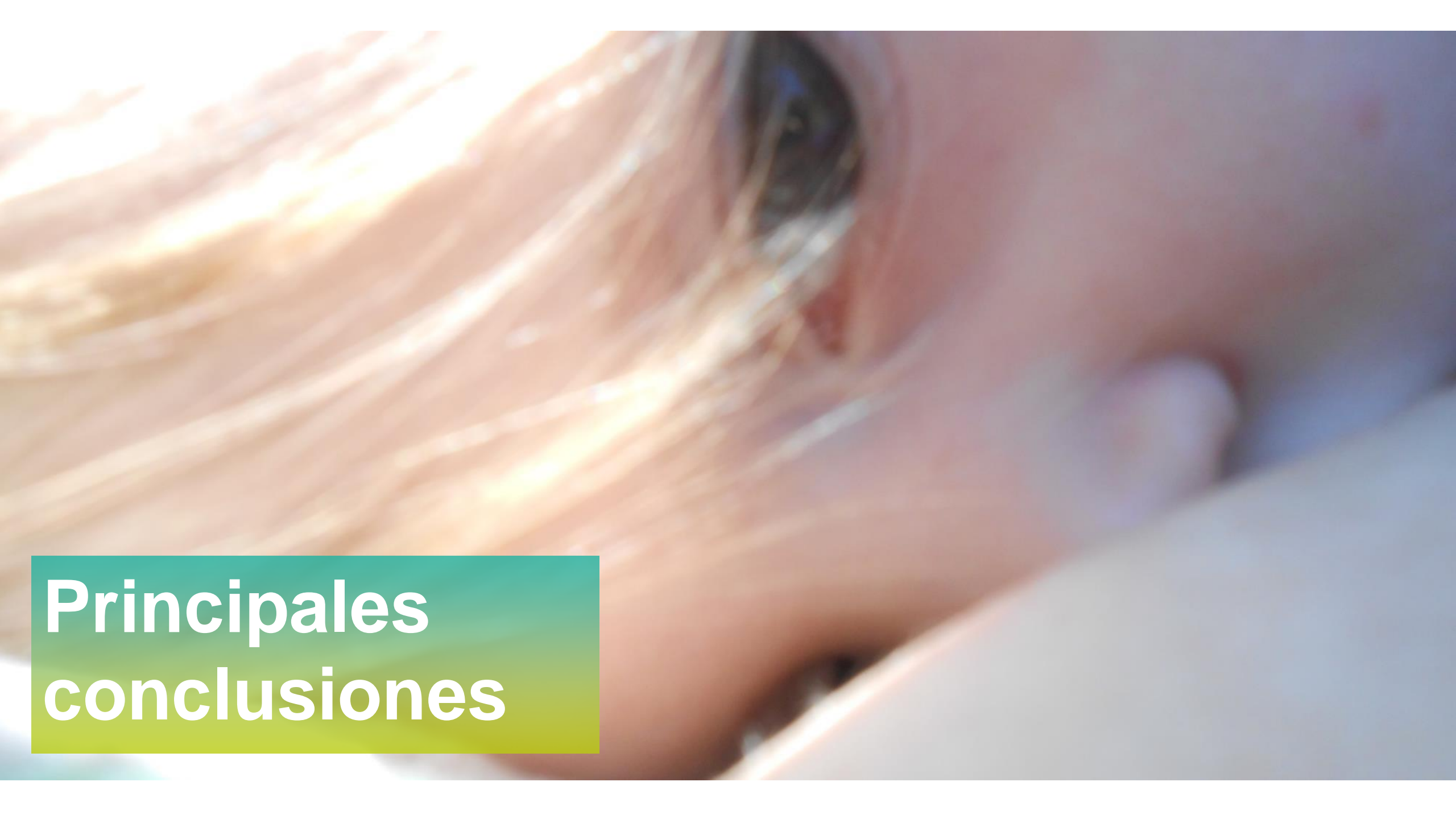


La existencia de un lugar asignado para la extracción de leche también son claves.



Aquellas mujeres que opinaron que la conciliación de lactancia y trabajo es fácil, no sienten que ésta haya implicado un impacto negativo en sus carreras o que haya estado en riesgo su trabajo.





# Principales conclusiones



## El camino es arduo

Combinar lactancia y trabajo en relación de dependencia es una tarea difícil, incluso para mujeres que la valoran y tienen objetivos más ambiciosos que el total poblacional.

## Las mujeres son resilientes

Sin embargo, la amplia mayoría de las mujeres de la muestra logra sortear los obstáculos y logra sus objetivos, evidenciando la relevancia de la decisión interna y personal por sobre las condiciones externas.

## Trabajo en equipo

Combinar lactancia y trabajo requiere una red de sostén y apoyo tanto dentro como fuera del ámbito laboral. El apoyo de la pareja es el más fundamental seguido por el de la entidad empleadora, incluyendo al jefe directo y compañeros/as.

## El empleador como barrera

Prima la percepción de que la institución empleadora no apoya la lactancia. Minorías significativas de la población entrevistada declaran que la lactancia limita su desarrollo profesional, implica riesgos y la mayoría no tiene ejemplos concretos de mujeres con posiciones altas dentro de la organización que hayan pasado el proceso y puedan servir de modelos.



### **Lactancia tabú.**

La lactancia es un tema incómodo para el ámbito laboral, ya sea para conversar con los jefes directos o compañeros y en forma más marcada para solicitar un lugar adecuado donde extraerse leche.

### **Ausencia de políticas de promoción y apoyo.**

Los empleadores no actúan como informantes acerca de la lactancia, no cuentan con alguien para resolver dudas, ni políticas escritas.

### **Extraerse leche escondida, incómoda y apurada.**

La inmensa mayoría de las mujeres declara que en su lugar de trabajo no hay un lugar asignado para extraerse leche. En la mayoría de los casos la extracción se realiza en un baño, sin una silla donde sentarse. Incluso cerca de la mitad declara que el lugar no es privado ni limpio y una minoría significativa no tiene acceso a heladera para conservar su leche ni un lugar para lavarse las manos cerca. Por otra parte, la mayoría declara que no tiene pausas suficientemente frecuentes o de duración adecuada para la extracción.

## Algunos datos centrales del estudio

### 8 de cada 10

mujeres lograron su objetivo de lactancia o están en camino de lograrlo. Un 16% de las mujeres no logró su meta.

### 10 de cada 10

consideran importante el apoyo de la pareja y 9/10 de la institución empleadora, el jefe directo y el pediatra. 8/10, los compañeros.

### 8 de cada 10

sostienen que conciliar la lactancia con el trabajo es difícil.

### 8 de cada 10

perciben que las mujeres con posiciones altas no amamantaron ni extrajeron leche en el trabajo.

### 7 de cada 10

no se sintieron cómodas solicitando un lugar donde extraerse leche, 6/10 hablando con sus jefes y 4/10 con sus compañeros.

### 6 de cada 10

opinan que sus empleadores apoyan poco o nada la lactancia.

### 6 de cada 10

no pudieron organizar las pausas suficientemente regulares y largas como para extraerse leche en el trabajo.

### 7 de cada 10

solamente cuentan con un baño para la extracción de leche. 4/10 consideran que el lugar asignado no es limpio, 5/10 afirman no es privado y 8/10 manifiestan no contar con una silla o sillón cómodo para sentarse.

### 3 de cada 10

sostienen que la lactancia puede reducir las oportunidades de su desarrollo profesional.

### 2 de cada 10

indican que su trabajo estuvo en riesgo si continuaba la lactancia o se extraía leche en el trabajo.



## Algunos datos por segmento ocupacional

El tipo de trabajo, el tamaño de la empresa y el cargo ocupado implican posibilidades diferentes para conciliar la lactancia y el trabajo

### En fábricas

Tuvieron que regresar a trabajar cuando sus hijos/as eran más pequeños/as.

Aumenta la proporción de aquellas que no lograron su objetivo de lactancia y son las que lo consideran más difícil.

Son las que más valoran la importancia del apoyo de la empresa y del jefe directo.

Baja la flexibilidad, el horario progresivo y aumenta la reducción de jornada.

En mayor medida cuentan solamente con un baño para la extracción de leche. Piensan que las oportunidades de desarrollo se coartan.

### Atención al público

Son las que mencionan en mayor medida que volvieron por razones económicas.

Aumenta en este segmento quienes dicen no haber logrado combinar lactancia y trabajo.

Estas mujeres tienen mayores dificultades para acceder a las pausas necesarias y a un lugar privado para la lactancia o la extracción.

Obtuvieron menos flexibilidad.

### Docentes

Pocas cuentan con un espacio adecuado para extracción (limpio, privado, con sillón, heladera exclusiva), pausas suficientes y flexibilidad horaria.

Casi ninguna tuvo alguien a quien acudir para organizar la extracción de leche o amamantamiento.

Son quienes creen en menor medida que la institución las apoya.



## Algunos datos por segmento ocupacional (CONT.)

El tipo de trabajo, el tamaño de la empresa y el cargo ocupado implican posibilidades diferentes para conciliar la lactancia y el trabajo

### Empresas grandes

Crece la percepción de limitaciones al desarrollo profesional por la lactancia. Pero logran en mayor medida la reducción horaria de 1 hora por lactancia, acceso a espacios asignados y en mejores condiciones.

En este segmento es más importante el apoyo del jefe directo y aumenta la información brindada por la empresa y las políticas escritas.

### Empresas pequeñas

Tuvieron menor acceso a la reducción horaria por ley pero crece la flexibilidad obtenida.

Las mujeres que trabajan en empresas pequeñas sienten más apoyo de sus empleadores.

### Gerentes o alta dirección

Regresan al trabajo no solo por cuestiones económicas.

Acceden en mayor medida a la flexibilidad horaria y a pausas para extracción o lactancia y a acompañantes de apoyo en caso de viajes laborales.

Señalan tener algo más de modelos.

Se sintieron más cómodas hablando con sus jefes vs los demás segmentos.

Acceden más a un lugar privado para extraerse leche.

Pocas de ellas reconocieron que haya políticas escritas en su lugar de trabajo.



# Más datos según segmentos

## CABA

Las mujeres de la Ciudad Autónoma de Bs.As. señalan que les resulta más difícil conciliar la lactancia y el trabajo. Aunque en mayor medida cuentan con un lugar asignado donde pueden dar de mamar o extraerse leche durante la jornada laboral.

## Extensión de la jornada

A las mujeres que trabajan jornada completa les costó más lograr su meta de lactancia y opinaron que es más difícil conciliar lactancia y trabajo.

Las que trabajan una jornada reducida acceden menos a lugares asignados para la lactancia.

## NORTE

Las mujeres del Norte (junto con las de CF) son las que más dificultad ven en la combinación de lactancia y trabajo.

Siete de cada diez dicen que la organización no apoya la lactancia y son las que más sienten que la lactancia limitó su desarrollo profesional. Además, son las que menos cuentan con modelos de mujeres en posiciones altas.

Son las que se más declaran incomodidad al hablar con su jefe y con sus compañeros, y solicitando un lugar.

ACCEDEN EN MENOR MEDIDA A: información por parte del empleador, una persona a quien acudir para organizar la extracción, políticas escritas, regreso gradual, reducción de jornada, horarios flexibles, pausas, un lugar asignado para extraerse leche, jardín maternal.

En cuanto al lugar de extracción, mencionan en menor medida tener un lugar privado, y en mayor medida señalan extraerse en un baño; dicen que el lugar de extracción es sucio, sin acceso a lugar donde lavarse las manos, sin silla, sin acceso a heladera.





**Pautas de  
acción**



## Por donde podemos avanzar...

Favorecer una cultura del amamantamiento en la sociedad y fortalecer las redes de apoyo necesarias

---

**VISIBILIZAR** las dificultades de conciliar la lactancia y el trabajo, generar **SENSIBILIZACIÓN** hacia las necesidades de las mujeres que amamantan y trabajan, apuntando a **REMOVER LAS BARRERAS** y **PROMOVER** los beneficios de la lactancia materna para la madre, el hijo/a, la empresa y la sociedad en su conjunto **BRINDANDO INFORMACIÓN** sobre como sostener la lactancia.

Estas estrategias pueden redundar en el fortalecimiento de una red de apoyo que permita acompañar a las mujeres en la extensión de la lactancia al regresar a trabajar.



### Una de ellas lo resumía así:

“Me sirvió informarme, **consulté varias veces a la Liga de la Leche**, un tiempo antes fui guardando leche. Mi familia me apoyaba dándome ánimo. Trabajo como profesora en escuelas públicas así que no cuento con un espacio para poder extraerme leche, no hay higiene tampoco. Tampoco me reconocieron la media hora de lactancia. Nada de apoyo desde lo laboral. Un comentario horrible de una directora fue: "Estas madres modernas que siguen dando la teta ...hay que ser modernas y darle fórmula!!!”



**Líneas  
de acción  
posibles**



**Promover una  
cultura de  
amamantamiento**

- 01** Conciliación entre la vida personal y la laboral
- 02** Preocupación de la empresa por la salud pública
- 03** Visión del empleado no solo como un trabajador sino en toda su dimensión humana



**Líneas  
de acción  
posibles**



**Cómo hacerlo?**

**Trabajar sobre los jefes  
y líderes directos**

Capacitar a los equipos de RRHH, jefes y líderes de equipos sobre los beneficios de la lactancia, la dificultad de conciliarla con el trabajo y cómo la empresa o institución puede apoyar a su personal para sostenerla.

**Trabajar sobre los modelos**

Mujeres trabajadoras incluyendo directivas que cuenten acerca de su experiencia e invitan a otras a hacerlo.

**Generar una estructura formal de  
madrinas o programas de mentoreo,**

interlocutores y referentes dentro de las empresas a quienes las mujeres puedan acudir para pedir información y/o plantear necesidades de lactancia.



# Comentarios por parte de Liga de La Leche

---

# Beneficios para las Empresas

## **AUMENTA EL RENDIMIENTO**

de la mujer trabajadora durante la jornada laboral al sentirse motivada para desempeñar sus actividades porque se contempla su derecho de amamantar.

## **REDUCE EL AUSENTISMO,**

lo que se traduce entre un 30-70% de menos faltas.

## **REDUCE EL ABANDONO**

**LABORAL,** Mayor retención de personal experimentado.

## **REDUCE EL NÚMERO DE PERMISOS y LICENCIA**

para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija o hijo, así como las licencias para su cuidado por enfermedad.

## **MAYOR FIDELIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA DE LAS TRABAJADORAS**

al brindarles facilidades para continuar alimentando a su hija o hijo.

## **RECUPERACIÓN DE LA**

**INVERSIÓN:** se calcula que es más del triple de lo invertido, para las empresas que crean un entorno de apoyo para las empleadas que amamantan (disminuyendo gastos de licencia, capacitación de empleados que la reemplacen, etc.).



# ¿Es muy difícil para una empresa, mejorar sus prácticas para apoyar a las madres que amamantan?

- Otorgar uno o dos meses más de licencia con goce de sueldo.
- Crear un espacio amigable para la extracción de leche materna (un cuarto pequeño con uno o dos sillones, una heladera, un lavamanos).
- Dar charlas de concientización a gerentes y jefes para que puedan contemplar las necesidades de una empleada que amamanta.
- Poder ofrecer a las empleadas en edad fértil charlas sobre la importancia de continuar amamantando.
- Atender las necesidades de las empleadas pudiendo mejorar y otorgar flexibilidad horaria, trabajo en casa.

En nuestro país existe una percepción unánime sobre la alta importancia de promover la lactancia materna. La mayoría de los argentinos reconoce los beneficios de la leche humana para la salud presente y futura de la población (Estudio LLLA y VOICES! 2015). La lactancia materna es una cuestión de salud pública, y favorecer una cultura de lactancia involucra a toda la sociedad.

La importancia de la lactancia materna para los niños, madres, familias y la sociedad se ve respaldada por una abrumadora cantidad de evidencia científica. La lactancia materna apoya el desarrollo sensorial y cognitivo del bebé, reduce la mortalidad infantil, ayuda a los bebés y niños a recuperarse de enfermedades más rápidamente, reduce el riesgo de cáncer infantil, proporciona nutrientes de alta calidad, ayuda a prevenir el sobrepeso y la obesidad, entre otros beneficios.

La lactancia materna contribuye de manera significativa con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), e impacta directamente en aquellos objetivos relacionados con la ecología, la economía, la productividad y la equidad. La lactancia materna es clave para jerarquizar el bienestar humano desde el principio de la vida, y la alimentación artificial conlleva riesgos de los que se habla poco. Una madre que amamanta contribuye al bienestar de la sociedad e impacta positivamente en el ecosistema.

En relación a la productividad y el empleo femenino, es sabido que las tasas de lactancia caen con la vuelta al trabajo luego del nacimiento. Sostener la cadena efectiva de lactancia y trabajo se ha vuelto un desafío global para promover la inclusión equitativa de las mujeres en el mercado laboral y garantizar al mismo tiempo la óptima salud de las futuras generaciones. Conciliar políticas de lactancia y trabajo constituye también una estrategia para reducir el ausentismo laboral, y la consecuente caída en la productividad. Una madre que amamanta se ausenta menos a su trabajo porque su bebé se enferma menos. Una mujer que tiene la posibilidad de sostener la lactancia - aún cuando retoma su ritmo laboral habitual – es una mujer que estará respondiendo con sensibilidad a las necesidades irrevocables de su hijo; esto redundará a favor de su propia salud física y emocional, probablemente potenciando sus recursos personales y su capacidad de liderazgo, ejecución y gestión también en el ámbito laboral.

En Argentina “Lactancia y Trabajo” es un tema poco investigado y una deuda pendiente. La realidad de las mujeres argentinas que amamantan y se reinserstan a su empleo está aún en la sombra de la agenda social.

El presente estudio de Liga de La Leche y VOICES! Busca visibilizar la situación de las mujeres argentinas que vuelven a trabajar, y eligen continuar amamantando. El objetivo último de este estudio es identificar líneas de acción concretas en la toma de decisiones empresariales y políticas de estado.

El estudio Lactancia y Trabajo tomó como muestra 1883 casos a través de encuestas realizadas on-line con cobertura nacional en toda la República Argentina. Esta primera edición del estudio ha concentrado su análisis en el segmento de mujeres que trabajan en relación de dependencia (en empresas privadas o instituciones públicas), y excluyó al universo de mujeres que trabajan por cuenta propia o de manera no remunerada, ya sea dentro o fuera del hogar. Por este motivo, sabemos que aún falta integrar las voces de otras realidades que enriquecerán la comprensión de la temática investigada. Esperamos en el futuro cercano contar con fondos para seguir avanzando en esta línea de investigación, integrando otros contextos laborales donde se insertan las mujeres.

Los resultados del estudio sorprenden, y a la vez confirman lo que Liga de la Leche ha registrado a través del relato de tantas de madres. Cada día miles de mujeres escalan “montañas modernas e invisibles” para combinar su trabajo junto al deseo de seguir amamantando. Combinar lactancia y trabajo es difícil. Mas aún para aquellas que trabajan jornada completa y las que se emplean en fábricas o atienden al público. Por su parte el estudio señala que la flexibilidad horaria y la jornada reducida facilitan esta conciliación.

Liga de La Leche ha recolectado muchas historias ligadas a las vivencias de las mujeres que buscan integrar estos “dos mundos” de lactancia y trabajo. Un libro recomendable para revisar por aquellos que les interesa la temática es “Las Hijas de Hirkani” editado por Liga de La Leche Internacional.

El Estudio de LLLA y VOICES! recoge también aquellos periplos que hacen las mujeres para sostener el ciclo continuo de la lactancia que llevan adelante las mujeres cuando tienen que dejar a sus bebés una cantidad significativa de horas bajo el cuidado de otra persona/s. En estos relatos, la extracción de leche ocupa un lugar central.

Ocho de cada 10 mujeres argentinas declararon que no hay un lugar asignado en su trabajo para extraerse leche. El baño sigue siendo la opción de descarte donde la mayoría de las mujeres argentinas realizan esta tarea monumental. Imaginar las condiciones de miles de mujeres extrayendo su leche (oro líquido) escondidas en baños provoca no sólo soledad, sino un desvío en la jerarquización de aquello que es verdaderamente importante para la salud de la población.

El estudio “Lactancia y Trabajo” ratifica la falta de cultura de lactancia que prima en el contexto laboral argentino. Por esta razón no sorprende la declaración de las mujeres que perciben que sostener la lactancia podría atentar contra su desarrollo profesional, o incluso con la continuidad de su trabajo. Es desolador escuchar que la gran mayoría de mujeres no se han sentido apoyadas por sus empleadores. La encuesta realizada evidencia el vacío de información en relación a las políticas escritas sobre lactancia que tienen las empresas o demás instituciones.

Desde Liga de La Leche sabemos que no sólo se trata de “instalar” lactarios por cumplir con la legislación vigente para apoyar a las mujeres, se trata más bien de generar un contexto favorable para que las mujeres puedan ejercer su derecho de trabajar y amamantar contando con apoyo y valoración de esta tarea que trasciende la elección personal. En este sentido, velar por la integración de “Lactancia y Trabajo” es una responsabilidad del Estado. Recordemos que una madre que amamanta está contribuyendo activamente al bienestar de toda la sociedad e impactando positivamente en todo el ecosistema.

Hay mucho por hacer para que las mujeres argentinas puedan integrar mejor lactancia y trabajo. Como fue mencionado, se requiere de un esfuerzo de corresponsabilidad social en el cual se involucren los gobiernos, los sistemas de salud, las industrias que fabrican alimentos infantiles (a partir del cumplimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna I), las empresas, ONGs y la comunidad para favorecer una cultura de lactancia.

Para este proyecto Liga de La Leche presentó un video testimonial realizado con el apoyo de VOICES! y la productora Tronadores que testimonia la historia de una mujer que logró amamantar y trabajar. Victoria es una de esas madres resilientes que lograron cumplir con el objetivo deseado. Victoria, al igual que muchas otras mujeres argentinas, sobrevivieron a contextos desfavorables y lograron cumplir su objetivo de lactancia gracias a su convicción y al apoyo de su entorno íntimo. El relato de Victoria podría ser el relato de muchas otras mujeres argentinas que narra el deseo, el tezón y la grandeza de cada mujer que logra amamantar y trabajar. Y como menciona Victoria al final de la entrevista, *“detrás de una mujer que está criando un ser humano y trabaja hay alguien que no para en 24 horas”*.

El Estudio “Lactancia y Trabajo” tiene como finalidad última ser un llamado a la acción. Un despertador de consciencia para aquellos que en posiciones de liderazgo pueden influir para generar las condiciones y conversaciones para generar una cultura de lactancia en el ambiente laboral.

Liga de La Leche agradece especialmente a ACCENTURE socio anfitrión del Evento donde se han presentado los resultados de la primera encuesta nacional sobre “Lactancia y Trabajo”. ACCENTURE abrió sus puertas a esta iniciativa con generosidad, compartiendo también sus prácticas relacionadas a las diversas políticas y estrategias que buscan favorecer la vuelta al trabajo y la lactancia de sus empleadas.

Por último, este estudio no se podría haber realizado sin el apoyo, asesoramiento, profesionalismo y compromiso con la lactancia de VOICES! Una vez más, gracias infinitas VOICES! por vislumbrar la importancia de esta temática y generar un debate renovado sobre la importancia de integrar el mundo del trabajo y la lactancia materna.

Sigamos trabajando juntos y estableciendo puentes que aún queda mucho por hacer por las mujeres argentinas que trabajan y amamantan.

**Carolina Gowland**  
**Líder de Liga de la Leche Argentina**



## **Acerca de Liga de La Leche**

Liga de La Leche Argentina (LLLA) es una asociación civil sin fines de lucro cuyo objetivo es promover y proteger la lactancia materna, a través del apoyo de madre a madre, buscando recuperar la cultura del amamantamiento. La Leche League International (LLLI), fundada en Estados Unidos en 1956, es la organización más antigua y grande en su género. Cuenta con un consejo consultor profesional formado por más de 50 especialistas en pediatría, obstetricia, nutrición, psicología y derecho. Actualmente LLLI está presente en 70 países. LLLI participa activamente en diversas organizaciones internacionales, siendo miembro consultor de UNICEF y de la Organización Mundial de la Salud (WHO/OMS), y miembro fundador de WABA (Alianza Mundial Pro Lactancia).

En nuestro país funcionamos desde 1978. Integramos la Comisión Asesora en Lactancia Materna del Ministerio de Salud de la Nación, y participamos activamente en la Subcomisión de Lactancia Materna de la Sociedad Argentina de Pediatría. Además LLLA contribuye con el monitoreo del cumplimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.

<http://www.ligadelaleche.org.ar/>



## **Acerca de VOICES!**

VOICES! es una empresa fundada por Marita Carballo y Constanza Cilley con foco en la investigación social y política con el objetivo de proporcionar consultoría a las organizaciones usando rigurosas metodologías y enfoques innovadores.

El equipo de Voices! tiene una amplia experiencia en estudios nacionales e internacionales y ha participado en las investigaciones con encuestas más importantes del mundo.

<http://www.voicesconsultancy.com/es/index.php>



<http://www.ligadelaleche.org.ar/>  
[info@ligadelaleche.org.ar](mailto:info@ligadelaleche.org.ar)

Facebook: LIGA DE LA LECHE ARGENTINA



**Constanza Cilley**

Directora Ejecutiva Voices!

[constanzacilley@voicesconsultancy.com](mailto:constanzacilley@voicesconsultancy.com)

t. +54 (11) 48 07 62 56

m. +54 (11) 65724467

[www.voicesconsultancy.com](http://www.voicesconsultancy.com)

