

LACTANCIA MATERNA Y CUIDADO: PENSANDO LO PÚBLICO Y LO PRIVADO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO Y DERECHOS¹

Evelyn Gitz²

(evelyngitz@gmail.com)

Fecha de Recepción: 22 de Septiembre de 2019

Fecha de Aceptación: 30 de Diciembre de 2019

Resumen

Este artículo analiza la lactancia materna como parte de las políticas de cuidado, comprendiéndola como un bien público esencial, y una necesidad en el ciclo de vida y, a su vez, pretendiendo mostrarla como una realidad socialmente compleja. Las políticas orientadas a las mujeres y la niñez han enfatizado históricamente el rol de la mujer como responsable de las tareas de reproducción, crianza y nutrición de la familia. Aplicando la metodología del enfoque de género y derechos, las políticas de cuidado y de salud y las acciones de promoción, protección y apoyo a la lactancia no sólo deberían concernir a la mujer, sino también a compañeros, familiares, empleadores y comunidad, así como a funcionarios y personal de salud. Las conclusiones obtenidas permiten presentar una agenda de acción que identifica tensiones y oportunidades para garantizar el derecho al cuidado a partir de la aplicación políticas públicas integrales transversalizadas desde un enfoque de género y derechos.

¹ Artículo revisado y aprobado para su publicación el día 30 de Diciembre de 2019.

² Licenciada en Nutrición, Magister en Diseño y Gestión de Programas Sociales FLACSO. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. ORCID ID: 0000-0003-0526-5959 - <https://orcid.org/0000-0003-0526-5959> .

Palabras clave: Lactancia Materna, Derechos Humanos, Género, Cuidado, Políticas Públicas.

Abstract

This article analyzes breastfeeding as part of a care policies, understanding it as an essential public service and a necessity in the life cycle, and pretending to show it as a socially complex reality. Policies aimed at women and children have historically emphasized the role of women as responsible for the tasks of reproduction, breeding and nurturing the family. Applying the gender and rights methodology, care policies and actions to promote, protect and support breastfeeding should concern not only women, but also colleagues, family members, employers and all the community as well as, politicians and health staff. The conclusions obtained present an agenda of action that identifies tensions and opportunities to guarantee rights and care based on the application of a transverse public policies from a gender studies and human rights.

Keywords: Breastfeeding, Human Rights, Gender, Care, Public Policies.

Resumo

Palavras chave:

Introducción

El trabajo de cuidado puede ser definido como una función social que integra la serie de actividades, bienes y relaciones destinadas al bienestar cotidiano de las personas y que se desenvuelven en diversos planos, incluyendo el material, económico, moral y emocional (CEPAL, 2013a; Marco y Rico, 2013). Incluye la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la higiene y el acompañamiento, así como el apoyo y la

transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas a través de los procesos de crianza (Bezanson y Luxton, 2006 en Razavi 2012).

El trabajo de cuidado puede ser voluntario en el contexto del amor, lo que involucra afectividad, deseos de protección, cooperación mutua y sentimientos de conexión y de interrelación positiva entre la persona que cuida y el receptor. Pero en otras ocasiones, y así lo muestra la literatura de los estudios de género, ese cuidado se produce dentro de los hogares de manera indeseada, involuntaria, coercitiva y responde a presiones psicológicas, culturales, sociales e incluso se utiliza la violencia física o sexual como dispositivo para que uno de los miembros del hogar —generalmente las mujeres— lo asuma. Esta tarea, y las múltiples actividades que implica, se hace dentro de un intercambio de obligaciones implícitas y explícitas que va desde los arreglos privados consensuados a deberes contractuales o sociales, y están vinculados a otros contratos que establecen los individuos como, por ejemplo, el matrimonio y la parentalidad, es decir, con las responsabilidades legalmente establecidas en cierto tipo de relaciones sociales. Esto puede significar, al momento en que se cuida, la renuncia —cuando es voluntaria— o la imposibilidad —cuando es indeseada— de invertir la energía y el tiempo del cuidado en otro tipo de actividades: el trabajo remunerado, el acceso a ingresos o la participación social ampliada y la participación política. El cuidado sostenido y cotidiano, en este sentido, al ser un trabajo asignado social y culturalmente y que responde a una obligación dentro de determinado tipo de relaciones contractuales, también instala límites y obstáculos para el desarrollo de las personas —sobre todo de las mujeres— en toda su potencialidad o al menos limita sus opciones de vida (Pautassi y Zibecchi, 2010). Desde un enfoque de derechos, el cuidado debe ser analizado como un derecho propio y universal. El derecho al cuidado es el “derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado” (Pautassi, 2007). Desde que se precisó el alcance de este derecho, los estudios sobre el tema tienen en cuenta esta triple perspectiva que, a su vez, está fuertemente atravesada por el género a partir de las obligaciones que la sociedad impone a las mujeres (y que muchísimas mujeres adoptan como naturales). Pone en discusión las implicancias y derivaciones que trae el concebirlo como un asunto público con una responsabilidad fundamentalmente estatal para garantizarlo a través de instituciones,

infraestructura y servicios públicos. Es imprescindible la participación, regulaciones y arreglos en el ámbito público y privado (con la familia y el mercado) y sobre quienes deben ser los sujetos obligados a prestar cuidado (para sí o para otros) (Pautassi, 2007) y no solo reconocidos en relación con la condición de trabajadora asalariada. Fuentes de datos como la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes –Eanna- arrojan resultados similares: la madre suele ser la principal responsable del cuidado de la progenie en la mayoría de los hogares, tanto en el ámbito urbano como en el rural. Los cambios en la presencia de la madre como principal responsable del cuidado no se explican por la mayor presencia del padre en esta situación, sino por el reparto de la responsabilidad del cuidado entre otras personas.

La concepción de lo público en el cuidado implica reorientar la forma en que esta función social se ha planteado como responsabilidad primaria de las familias, y en ellas, de las mujeres. Con ello se cuestiona las bases institucionales que definen quién debe asumir los costos de la reproducción social y cómo se distribuye la carga de cuidado en las sociedades.

Lactancia Materna como parte del cuidado

La lactancia materna es parte del cuidado, siendo un bien público esencial para el funcionamiento de las sociedades, un derecho humano y una necesidad en diversos momentos del ciclo de vida. Pero hablar de lactancia, es hablar simultáneamente de aspectos biológicos y culturales y ambos se despliegan en el tiempo con trayectorias particulares y no siempre convergentes. La lactancia no puede entenderse adecuadamente sin ser considerada como la conjugación del aspecto biológico y el cultural. Todos los argumentos biológicos y culturales deben entremezclarse y configurarse para ofrecer una explicación más acertada del fenómeno de la lactancia materna.

Numerosos estudios realizados demuestran las ventajas de la lactancia materna tanto para la salud del/de la lactante (menos otitis, neumonías, diarreas, meningitis, alergias, etc.) como para la salud de la madre (reducción del riesgo de cáncer de mama, de ovarios, osteoporosis, fractura de cadera, etc.), además de los aspectos psicosociales y de ahorro económico que se asocian a este proceso (Blázquez, 2000).

En la estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño (OMS, UNICEF, 2003) y en la última publicación del Ministerio de Salud y otros documentos previos, se considera que la lactancia materna exclusiva debe mantenerse hasta los 6 meses de vida del bebé para continuar con la lactancia materna hasta los 2 años, como mínimo, complementada adecuadamente con otros alimentos inocuos.

Naturalmente, llevar a cabo esta práctica lactante en las sociedades posindustriales resulta casi incompatible con la actividad laboral (fuera del hogar), y teniendo en cuenta la inflexibilidad espaciotemporal de producción capitalista.

Las significaciones hasta la fecha atribuidas a la lactancia materna desde una perspectiva crítica no han sido muy positivas, especialmente desde que la incorporación de las mujeres al mercado laboral constituyó un objetivo principal de autonomía de todas las mujeres. Cuando la distinción de los espacios público-privado se solidificó en el sistema de producción industrial, la teta se vinculó per se a lo privado, lo doméstico. Naturalmente, en los sistemas binarios, siempre hay una parte en tensión, y lo privado y doméstico es considerado de menor prestigio social. Por ende, la práctica lactante nunca obtuvo ningún tipo de consideración de prestigio.

Hoy se demanda y reclama para que el cuidado sea asumido también por los varones, y que se genere la corresponsabilidad.

Además, durante la lactancia materna tanto la madre como el bebé presentan un cierto modo de diversidad funcional: funcionan de otra manera (por ejemplo, en las pautas de sueño, irregulares y no siempre acordes con el ciclo diurno-nocturno), y a ello habrían de acomodarse los espacios públicos y las concepciones que les subyacen si desean ser acogedoras de tal diversidad.

En líneas generales, la literatura sobre las políticas públicas de conciliación familia y trabajo destaca, en primer término, que uno de los resultados no previstos de estas políticas ha sido que sólo han servido para que “concilien” las mujeres, reforzando la idea que el cuidado intrageneracional es una responsabilidad femenina, con una muy escasa participación de los varones (Torns Martin, 2005).

Enfoque de derechos y enfoque de género: una necesaria interdependencia

En forma esquemática, el denominado “enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo” considera que el marco conceptual que brindan los derechos humanos como derechos legitimados por la comunidad internacional, ofrece un sistema coherente de principios y pautas aplicables en las políticas de desarrollo. Este enfoque busca conferir a las estrategias de desarrollo de un marco conceptual explícito, del cual pueden inferirse elementos valiosos para pensar en los diversos componentes de esa estrategia: la igualdad y la no discriminación; la participación y el otorgamiento de poder a los sectores postergados y excluidos; los mecanismos de responsabilidad horizontal y vertical, entre otros. Ese marco conceptual, pero a la vez teórico-operativo, permite definir con mayor precisión las obligaciones de los Estados frente a los principales derechos humanos involucrados en una estrategia de desarrollo, ya se trate de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) como derechos civiles y políticos. (Pautassi, 2007)

Si se considera específicamente el “campo” de las acciones transversales desde un enfoque de género, significa una importante evolución en la visibilización de esta perspectiva. En general, la mayoría de las evaluaciones en materia de equidad, rescatan la construcción de nuevos espacios de igualdad en coexistencia con tradicionales prácticas discriminatorias, destacando el valioso aporte de las experiencias exitosas en políticas de género para el conjunto de políticas públicas, las que además de profundizar en la búsqueda de la igualdad, constituyen nuevas formas de hacer política que favorecen la gobernabilidad (Montaño, 2006).

No es un dato menor que la Convención internacional contra la discriminación de la mujer (CEDAW) fue ratificada por todos los países de la región, y en la mayoría de los casos se ha incorporado como parte de la propia Constitución política. Es decir, los países de la región asumieron la necesidad de contar con un instrumento jurídico específico para garantizar los principios de igualdad formal y material que en los hechos está lejos de alcanzarse (Pautassi, 2007).

En primer lugar, la CEDAW ofrece pautas para la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo en igualdad de condiciones con los varones. Así, su énfasis se ubica

en la regulación de las relaciones entre varones y mujeres en el mundo de lo público y propone pautas para la igualdad en la esfera económica en general y en la esfera del empleo en particular. Estipula las condiciones relativas al derecho al trabajo por parte de las mujeres tanto desde el punto de vista de la demanda de empleo - relacionadas con los procesos de selección, los criterios acerca de la remuneración, a la seguridad social, la protección de la salud y de la maternidad-, como desde la mirada de la oferta y la ampliación de la autonomía de las trabajadoras -vinculadas a la elección del trabajo o profesión, la formación profesional, especificando que las mujeres tendrán derecho a prestaciones familiares con independencia de su estado civil. Este instrumento explicita además que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos ante potenciales discriminaciones originadas por matrimonio y/o maternidad de las mujeres. Establece claramente que los Estados deben tomar medidas adecuadas para prohibir y sancionar este tipo de prácticas discriminatorias, a la vez que deben proteger la maternidad a través de licencias pagas, prevención de ejecutar trabajos que puedan perjudicar a la trabajadora durante el embarazo, prestación de servicios de cuidado infantil y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres (art. 11-2) (Pautassi, 2007).

Específicamente la Convención alude a los padres y no a la madre, dejando en claro que varones y mujeres deben compartir la responsabilidad de la esfera doméstica y de crianza tanto como la esfera económica y productiva (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004).

Evolución del concepto de trabajo reproductivo a economía del cuidado

Las economistas utilizan el concepto de “economía del cuidado” para referir a un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas, necesarias para la existencia, supervivencia y reproducción de las personas. Rodríguez Enríquez (2005) desarrolla distintas aproximaciones a la economía del cuidado: una de ellas se asocia a la idea del “trabajo de cuidado no remunerado” realizado en el ámbito del hogar. En otros casos, la idea de economía del cuidado es extendida al concepto de reproducción social. Desde esta concepción, se refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida, incluyendo todas las actividades necesarias para ese fin. Como

resultado de ambas aproximaciones y rescatando este concepto de Antonella Picchio (1999), la autora señala la importancia de asociar el trabajo doméstico con la idea de reproducción social, y que esto no implica, necesariamente, que la reproducción social se limita a ellos, sino que el trabajo doméstico es el núcleo central de ese proceso (es decir, puede complementarse con trabajo asalariado en el hogar o de servicios pagados pero la responsabilidad última sigue recayendo sobre el trabajo familiar no remunerado). De allí que la autora proponga un concepto de “economía de cuidado ampliada” para referir tanto al sistema de reproducción social y al trabajo doméstico no remunerado realizado en el interior de los hogares, como al sistema de provisión pública (educación pública, salud pública, servicios de cuidado infantil, cuidado a personas mayores) y privada (oferta de trabajo doméstico y servicios de educación y salud privados) de los servicios de cuidado (Pautassi y Zibecchi, 2010).

La importancia de políticas públicas de cuidado

La respuesta a las demandas de receptores y proveedores de cuidado, considerando el rol garante del Estado en la organización social del cuidado, es un desafío ineludible. Pese a ello, todavía no tiene el suficiente desarrollo.

Como hemos visto, el cuidado es fundamental para proporcionar el conjunto de elementos físicos y simbólicos esenciales para sobrevivir en sociedad y, por tanto, es un pilar clave del bienestar y el desarrollo de las potencialidades y capacidades de las personas (Sen, 2000 en Sojo 2011).

La irrupción más reciente del cuidado en la agenda regional de políticas públicas y los regímenes de bienestar ha estado impactada por la expansión de la noción de la llamada crisis de los cuidados (CEPAL, 2013a). Mientras la población dependiente de cuidados aumenta y se transforma en términos de sus demandas y necesidades, reclamando su lugar en base a los derechos que les han sido reconocidos, la base de cuidadoras no remuneradas se desdibuja y vuelve incierta (Rossel, 2016). Con ello, la reflexión sobre el trabajo de cuidado, remunerado y no remunerado, y su naturaleza como asunto público, se torna inminente y urgente.

Es posible definir a las políticas públicas de cuidado como aquellas destinadas a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas con algún nivel de dependencia, a la vez de intervenir sobre la organización social del cuidado, consagrando los derechos al cuidado, abordando sus riesgos y necesidades y contribuyendo al logro de la igualdad sustantiva.

En la práctica, estas políticas tienen efectos sobre la distribución de responsabilidades entre Estado, mercado, familias y comunidades a través de configuraciones determinadas del bienestar. Al mismo tiempo, tienen implicancias directas en materia de igualdad de género, pudiendo promoverla activamente, por ejemplo, a través de medidas que busquen incentivar la corresponsabilidad del cuidado entre varones y mujeres o que garanticen acceso universal a servicios de cuidado. Por el contrario, estas políticas podrían también conllevar efectos adversos para la igualdad de género si, en su diseño, refuerzan orientaciones maternalistas que mantienen su responsabilidad primaria a cargo de las mujeres (Blofield y Martínez Franzoni, 2014, 2015).

El cuidado en la legislación internacional y regional

Un examen de la legislación internacional en materia de derechos humanos indica que el acceso al cuidado aparece explícitamente vinculado a la existencia de servicios adecuados para distintas poblaciones, así como al rol de las familias en su atención. En el caso de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (Naciones Unidas, 1989), el artículo 18 indica la responsabilidad de padres y madres o representantes legales en el proceso de crianza de los niños y las niñas, dentro del cual se alude, implícitamente, a su cuidado y se establece que los Estados les prestarán asistencia a través de la creación de instituciones, instalaciones y servicios para este fin. Lo anterior incluye los servicios de cuidado extra-hogar en el caso de niños y niñas cuyos padres y madres trabajen (Rico y Robles, 2016).

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979) alude al cuidado y sus políticas en los artículos 5 y 11, donde define la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres sobre la

educación y el desarrollo de los hijos e hijas y el incentivo a la provisión de servicios sociales de apoyo para la combinación de las responsabilidades familiares, de trabajo y de participación en la vida pública, incluyendo, especialmente, la creación e implementación de una red de servicios de cuidado para los niños y las niñas. Asimismo, el artículo 11 define la implementación de licencia de maternidad remunerada —con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales (Rico y Robles, 2016).

De especial relevancia para las mujeres y hombres trabajadores, especialmente para el cuidado de niños y niñas recién nacidas, pero también de otros familiares, es el conjunto de instrumentos que garantizan tiempos y recursos para cuidar a través de licencias. Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo en esta línea son el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (Núm. 183) (OIT, 2000) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981 (Núm. 156) (OIT, 1981). El Convenio Núm. 183 define para los países que lo han ratificado, en 14 semanas las prestaciones de maternidad para las mujeres teniendo derecho a una prestación económica no inferior a dos tercios de sus ingresos anteriores y a una o más interrupciones diarias, o a una reducción en el tiempo diario de trabajo, para la lactancia de su hijo o hija. A su vez, el Convenio Núm. 156 aborda la obligación de los Estados miembros de adoptar e impulsar políticas que propicien la conciliación de responsabilidades familiares y laborales e impedir cualquier forma de discriminación laboral que afecte a quienes ejercen ambas responsabilidades (Rico y Robles, 2016).

La normativa sobre protección social plasmada en la Recomendación sobre Pisos de Protección Social (núm. 202) de 2012 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) incluye el acceso al cuidado para niños y niñas como parte de las prestaciones que debiera asegurar una garantía de ingresos adecuados.

La generación de políticas públicas para promover la corresponsabilidad en el cuidado y valorar el trabajo no remunerado en este ámbito figura como preocupación central de los últimos cinco Consensos de las Conferencias Regionales sobre la Mujer en América

Latina y el Caribe (Lima 2000, México 2004, Quito 2007, Brasilia 2010, Santo Domingo 2013 y estrategia de Montevideo, 2016)

Estos Consensos otorgan un marco normativo amplio para los países a través de los cuales se priorizan políticas para la promoción de la igualdad de género. En octubre de 2013 se aprobó la Ley Marco de la Economía del Cuidado en la XXIX Asamblea General del Parlamento Latinoamericano (Parlamento Latinoamericano, 2013), en donde se incorpora el que los Estados deban promover políticas, planes y programas para las personas que requieren de cuidado y para quienes los proveen, con atención a sus diferencias y promoviendo la implementación de sistemas integrales de cuidado.

El cuidado en la legislación a través de las licencias

Las políticas de cuidado infantil (marco en el que se incluyen las licencias) cobran especial relevancia desde el punto de vista de la protección social y la provisión de servicios de cuidado. Si se toma en cuenta que es perjudicial para el niño o la niña ser cuidado fuera de la casa durante el primer año de vida, se debe buscar la manera para que sumados los permisos por maternidad, paternidad y parentales equivalgan a más de un año a partir del parto (Esping-Andersen, 2010).

Es sabido, además, que la problemática del cuidado infantil asume dimensiones de gravedad en contextos de alta pobreza, en los que la ausencia del Estado limita las posibilidades de los hogares al restringir la disponibilidad del tiempo de los adultos (en particular de las mujeres), condicionar su inserción laboral, reproducir su situación de pobreza y condicionar la trayectoria escolar de niños y niñas.

Como describe Salvador (2013), las licencias contribuyen a reducir la autodiscriminación que se imponen las mujeres cuando no ingresan o se retiran del mercado laboral, al no poder conciliar sus responsabilidades familiares y laborales; también reducen la inactividad e intermitencia laboral asociada a esos cuidados. Las licencias constituyen un sostén para los padres y madres, ya que ofrecen protección al empleo al garantizar el puesto de trabajo después de la licencia, y financian el tiempo que se dedica al cuidado. Como indican Pautassi y Rico (2011), los cuidados implican tiempo, conocimiento y dedicación

exclusiva, sobre todo en los primeros meses de vida. Es una tarea —mano de obra intensiva— con tres componentes: el cuidado material, el económico y el psicológico (Batthyány, 2004).

Así, la distribución sexual del trabajo y del tiempo refleja con nitidez la organización del mercado laboral y de las familias en la región, que es regulada por la legislación laboral, pero que, sin embargo, evidencia numerosos vacíos que determinan la inserción de las mujeres y los hombres en los ámbitos productivo y de cuidado, y que, en el caso de la infancia, afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de los niños y las niñas (Pautassi y Rico, 2011).

Según el trabajo de Rico y Robles (2016) todos los países de América Latina incluyen en su legislación licencias por maternidad, aunque de desigual duración. En América Latina, sobre veinte países considerados en este estudio, sólo 9 países, contemplan licencias iguales o superiores a las 14 semanas que establece como duración mínima el Convenio núm. 183 de la OIT. Asimismo, 15 países han incorporado licencias de paternidad, aunque su duración no se extiende a más de 15 días lo que sin duda constituye un tiempo muy reducido para incentivar la corresponsabilidad en el cuidado entre hombres y mujeres (Martínez y Blofield, 2015).

Una situación similar se aprecia en el Caribe: en un análisis comparado de 14 países, se observa que la duración media de la licencia por maternidad alcanza las 13 semanas oscilando la prestación entre el 60% y el 100% del salario. Únicamente se ha podido identificar la existencia de una licencia por paternidad en Bahamas que considera siete días sin remuneración (Rico y Robles, 2016).

En Brasil, el permiso parental, la denominada licença parental complementar, presenta tres modalidades: es posible optar por una licencia extendida de tres meses, trabajo a tiempo parcial durante 12 meses, o bien, por períodos intercalados de licencia parental extendida y de trabajo a tiempo parcial, todas ellas con un subsidio parental extendido. En Chile el permiso post natal parental (PPP) tiene dos opciones: doce semanas completas con 100% del subsidio o dieciocho semanas trabajando a media jornada con un 50% de subsidio (Lupica, 2015). En el Uruguay, la licencia parental permite ejercer medio horario de trabajo para el padre o la madre hasta los 6 meses del niño o niña, desde 2016, a partir del fin de la licencia por maternidad (Rico y Robles, 2016).

En la región, la Argentina, el Ecuador, el Perú y el Uruguay tienen una ley que permite extender el periodo de licencia por maternidad en caso de nacimiento de un hijo o hija con discapacidad. En la Argentina, este permiso está dirigido solamente a las madres de hijos o hijas con síndrome de Down. Además, en ocho países, el Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Nicaragua, Perú, la República Bolivariana de Venezuela y Cuba, se contempla el derecho a una licencia para el cuidado de niños o niñas enfermos, mientras en Chile y Nicaragua existe una licencia tipificada para el cuidado de un familiar con discapacidad (Rico y Robles, 2016).

Este recuento es indicativo del bajo reconocimiento del cuidado como un trabajo cuya extensión en el tiempo sobrepasa el período del puerperio y las primeras semanas de vida de un hijo o hija, así como la desprotección que enfrentan quienes requieren cuidar a familiares con necesidades especiales o frente a diversas contingencias de la vida (Pautassi y Rico, 2011).

Descansos para amamantar en el ámbito laboral

Las licencias parentales, la reducción de la jornada laboral, la instalación de centros de desarrollo infantil en el ámbito de trabajo y las pausas para amamantar son algunas de las formas en que los Estados protegen y promueven la lactancia materna de los niños y niñas de madres trabajadoras.

La legislación laboral de todos los países de la región contempla dos descansos, de aproximadamente media hora cada uno, para que las madres trabajadoras puedan amamantar. Este derecho se extiende por entre seis y doce meses. Se destaca Chile, en donde la legislación laboral establece que las madres trabajadoras tienen derecho a pausas para amamantar durante dos años.

Tabla 1: Tiempos de descanso para amamantar según país

| País | Lactancia |
|------|-----------|
|------|-----------|

| | Descanso (en hs x día) | Duración (en meses) |
|-----------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Argentina | 1 | 12 meses |
| Bolivia | 1 | 6 meses |
| Brasil | 1 | 6 meses |
| Chile | 1 | 24 meses |
| Colombia | 1 | 6 meses |
| Costa Rica | 1 | 12 meses |
| Cuba | 1 | 12 meses |
| Ecuador | 2 | 12 meses |
| El Salvador | 1 | (c) |
| Guatemala | 1 | 10 meses |
| Honduras | 1 | 6 meses |
| México | 1 | 6 meses |
| Nicaragua | (a) | 6 meses |
| Panamá | 1 | 6 meses |
| Paraguay | 1,5 | 6 meses |
| Perú | 1 | 12 meses |
| R. Dominicana | 1 | 12 meses |
| Uruguay | (b) | 9 meses |
| Venezuela (RB) | 1 | 6 meses |

Fuente: SIPI con base en los Códigos de Trabajo y leyes laborales de cada país.

Notas: (a) 15 minutos cada 3 horas (b) Reducción de la jornada laboral (c) No específica periodo.

Las licencias en Argentina

En términos normativos, el régimen laboral en Argentina restringe sus intervenciones en materia de cuidado a la protección de la madre trabajadora. El marco jurídico vigente prevé las licencias por maternidad y paternidad pagas, la estabilidad en el empleo, el permiso por lactancia y la posibilidad de solicitar el beneficio de excedencia (licencia sin goce de sueldo). Tanto el derecho laboral público como el privado establecen disposiciones generales que constituyen un piso mínimo de derechos que protege a las y los trabajadores que se encuentran registrados y en relación de dependencia, piso que puede ser ampliado en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, existe una asignatura pendiente en relación con las y los trabajadores monotributistas, autónomos, informales (no registrados) y excluidos de estos beneficios.

La principal herramienta legislativa que regula las licencias en la Argentina es la Ley 20744 de Contrato de Trabajo (LCT), que se refiere a: licencias de maternidad, permisos de lactancia, licencia de paternidad y período de excedencia. Esta Ley alcanza solo a los trabajadores y trabajadoras formales en relación de dependencia.

En la Argentina existen otros regímenes laborales que amplían estos derechos, como por ejemplo, el que corresponde al sector docente, al trabajo agrario o al trabajo en el Estado. A continuación se presenta una descripción comparada de estos regímenes para los distintos tipos de licencias:

Licencias por maternidad

En materia de licencias por maternidad, la Ley de Contrato de Trabajo (20744) establece un marco normativo de protección a las trabajadoras que están registradas (formales) y en relación de dependencia. Este piso mínimo de derechos puede ser ampliado por los convenios colectivos de trabajo de cada sector. Este sistema también ampara a las trabajadoras contratadas bajo alguna modalidad especial en la cual los empleadores contribuyen al régimen de la Ley 24714 (Régimen de Asignaciones Familiares) y a las

trabajadoras temporales cuando el período de licencia preparto se inició durante la temporada laboral.

Las trabajadoras informales, autónomas o monotributistas no cuentan con licencia por maternidad. Las disposiciones referidas a esta licencia (en el Título VII de la LCT) aluden a la protección de la maternidad en relación con la prohibición de trabajar por un período determinado anterior y posterior al parto, a la conservación del trabajo, a la presunción de despido por causa del embarazo y a los descansos diarios durante el período de lactancia:

- La licencia por maternidad es de noventa (90) días, de los cuales se computan 45 días antes a la fecha de parto y 45 días después. La licencia es paga: durante ella, las mujeres reciben una asignación familiar igual al sueldo (remuneración bruta), que es financiada por ANSES. Esta suma no remunerativa no se computa a efectos del cálculo de antigüedad ni jubilación.

- Las trabajadoras embarazadas pueden modificar estos períodos: pueden solicitar trabajar hasta 30 días antes del parto y pasar los 15 días restantes para cuando nazca el bebé. Así, tienen 60 días luego del parto.
- En los casos en que el parto se anticipe, los días de licencia no gozados se suman al período posterior al parto hasta completar 90 días.
- Las trabajadoras madres de un niño/a con síndrome de Down tienen 6 meses adicionales de licencia y cobran una asignación familiar igual al salario que les corresponde cuando prestan servicios (Ley 24716).

Es relevante notar que la LCT no especifica licencias para casos de partos múltiples. Hasta hace muy poco tiempo, las trabajadoras rurales estaban excluidas del beneficio de protección a la maternidad, pero la nueva Ley del Régimen de Trabajo Agrario (26727/11) establece que en materia de licencias por maternidad aplican las disposiciones establecidas en la LCT y que el personal temporario está cubierto en iguales condiciones que si la licencia debiera comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios.

Por su parte, la nueva ley sobre el régimen de contrato de trabajo de las trabajadoras de casas particulares también establece una licencia por maternidad de 90 días en las mismas condiciones que las establecidas por la LCT.

Existen otros regímenes que, en algunos casos amplían los beneficios hasta ahora expuestos, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que regula el empleo en la Administración Pública Nacional y establece una licencia por maternidad de 100 días.

Además, los convenios que regulan el trabajo docente también tienen beneficios que amplían los reconocidos en la LCT. La normativa que regula el período de licencia que corresponde al personal docente varía según la provincia. Lo mismo ocurre con el empleo público provincial.

Cabe destacar a la provincia de Córdoba, la ley 10342, en donde la trabajadora puede acceder al subsidio al “Cuarto Mes de Licencia por Maternidad” debiendo solicitar licencia sin goce de haberes por un período de treinta días corridos inmediatos posteriores al vencimiento de la licencia por maternidad que le acuerda la Ley de Contrato de Trabajo o la prevista en el convenio colectivo de trabajo o en el estatuto especial que rija la relación. También puede acceder al subsidio cuando hiciera uso de las opciones que le otorgan los incisos b) o c) del artículo 183 de la Ley Nacional N° 20744 o las que en su caso prevean el convenio colectivo de trabajo o el estatuto especial que rija su relación laboral (Ley n 10342, sancionada 6.4.16; publicada B.O. 13.6.16).

Licencia por paternidad

La Ley de Contrato de Trabajo, que también regula las licencias por paternidad, establece en su artículo 158 una licencia especial por nacimiento para los padres de 2 días corridos. Es paga y se computa a partir de un día hábil cuando el nacimiento ocurrió un domingo, un día no laborable o un feriado. Por su parte, la licencia por paternidad de los docentes varía entre 2 y 25 días según la provincia. También se observan variaciones en la licencia para los empleados públicos provinciales.

Por otro lado, la nueva Ley de Trabajo Agrario (26727/11) reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos (que podrá ser utilizada entre los 45 días anteriores al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento) y en la Administración Pública Nacional, de 5 días hábiles a partir del nacimiento del hijo/a (CCT).

Licencias parentales

En la Ley de Contrato de Trabajo prevé para aquellas empresas con cincuenta o más mujeres empleadas la provisión de servicios de cuidado en el lugar de trabajo, asignatura pendiente en la mayoría de los casos debido a que no aún no fue reglamentada. Cabe mencionar que hubo un fallo recientemente donde obliga a su reglamentación. Dicha medida tiene un sesgo de género ya que habla de 50 trabajadoras mujeres y lo otorga como un “beneficio” solo para mujeres trabajadoras.

En el sector público, a diferencia de la LCT, se brinda una ayuda económica para aquellos trabajadores que tienen hijos/as entre 45 días y 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que concurren a jardines maternos o guarderías (funciona como un reintegro).

En lo que refiere a la licencia sin goce de sueldo (excedencia), la LCT establece la posibilidad, al finalizar la licencia por maternidad, de requerir una licencia sin goce de sueldo por 3 o 6 meses, o renunciar al empleo conforme el artículo 183 de la LCT. Si se elige renunciar, se recibirá una indemnización equivalente a un 25% de la indemnización ordinaria por despido injustificado. Para solicitar estos beneficios, la mujer debe tener un año de antigüedad en el trabajo.

Permisos de lactancia

En lo que refiere a los permisos de lactancia, la LCT establece en su artículo 179 dos descansos de media hora diarios, durante un 1 a partir del nacimiento (salvo que por indicación médica se los deba prolongar). El tiempo dedicado a la lactancia es considerado parte de la jornada laboral y, por lo tanto, es remunerado. Este permiso tiende a cumplirse literalmente en la medida en que la proximidad física de un espacio de cuidado cercano

facilite a la madre llegar hasta su hijo/a en la media hora prevista, razón por la cual existe una fuerte tendencia a la disminución horaria de la jornada de trabajo.

En el sector público nacional, las trabajadoras estatales gozan de dos descansos de una hora diaria hasta los 12 meses del niño o niña, con la opción de reducir la jornada laboral en 2 horas (CCT). En el empleo público provincial se reconocen ambos regímenes con algunas variantes (el régimen que establece la LCT en general y el del CCT que regula el empleo público nacional). En este sentido, se puede caracterizar al permiso o derecho de lactancia según la duración (o reducción) horaria diaria y la extensión en el tiempo del beneficio.

Desde el punto de vista de la duración horaria diaria, las regulaciones plantean descansos o reducción de la jornada diaria laboral de entre 1 y 3 horas: quince provincias que establecen descansos de 1 hora o reducción de la jornada diaria laboral en 1 hora, ocho establecen 2 horas y solo una reconoce 3 horas:

Tabla 2: Regulación según duración horaria diaria

| Provincias | Regulación |
|--|-------------------------------------|
| Jujuy, La Rioja, San Juan y Tucumán | Reducción de 1 hora durante 6 meses |
| Santa Cruz | Reducción de 1 hora durante 8 meses |
| Catamarca, Chubut, Mendoza, Salta, Santa Fe, San Luis y Misiones (que también reconoce media hora del segundo al quinto año de vida) | Reducción de 1 hora durante 1 año |

| | |
|--|--|
| Río Negro y Tierra del Fuego | Dos descansos de media hora o uno de una hora o reducción de 1 hora durante 1 año |
| Neuquén | Reducción de 1 hora o descanso de una hora y media o dos descansos de 45 minutos durante 1 año |
| Entre Ríos y Chaco (que suma la posibilidad de prórroga de 3 meses) | Reducción de 2 horas durante 3 meses posteriores a la licencia |
| Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Formosa, Santiago del Estero y Córdoba (que establece también la posibilidad de 1 hora durante el siguiente año) | Reducción de 2 horas durante 12 meses |
| Corrientes | Reducción de 3 horas durante 1 año |

Fuente: elaboración propia en base al documento “Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado” (Laya y Rossi, 2014)

Con respecto a la extensión, varía entre provincias que reconocen desde 3 meses posteriores a la licencia de maternidad hasta 5 años:

Tabla 3: Regulación respecto a la extensión

| Provincias | Regulación |
|--|-----------------|
| Entre Ríos, Chaco, Jujuy, La Pampa, La Rioja, San Juan, Santa Cruz y Tucumán | Menos de un año |

| | |
|--|------------|
| Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Formosa, Santiago del Estero, Catamarca, Corrientes, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, Santa Fe, San Luis, Río Negro y Tierra del Fuego | Un año |
| Córdoba | Dos años |
| Misiones | Cinco años |

Fuente: elaboración propia en base al documento “Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado” (Laya y Rossi, 2014)

Con respecto al **beneficio de permiso de lactancia para las docentes**, en diez y nueve provincias se establece:

Tabla 4: Regulación respecto al beneficio de permiso de lactancia para las docentes

| Provincias | Regulación |
|--|--|
| Mendoza | Dos descansos de media hora |
| Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Corrientes y Tierra del Fuego | Dos descansos de media hora o una reducción de 1 hora de la jornada de trabajo |
| Entre Ríos, Formosa, La Rioja, Salta, San Juan, San Luis y Misiones | Reducción de 1 hora de la jornada de trabajo |

| | |
|--|--|
| Chubut (se extiende a 2 descansos de medio hora o a 1 hora de reducción de la jornada de trabajo en casos de jornada laboral superior a 4 horas) y Tucumán | Un descanso de media hora |
| Santa Fe (se extiende a 1 hora y media en caso de nacimiento múltiple) y Santiago del Estero | Un descanso de 1 hora |
| Neuquén | Reducción de un período de tiempo determinado en relación a la jornada laboral |

Fuente: elaboración propia en base al documento “Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado” (Laya y Rossi, 2014)

Por otro lado, la nueva Ley de Trabajo Agrario (26727/11) reconoce una licencia por paternidad paga de 30 días corridos (que podrá ser utilizada entre los 45 días anteriores al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento) y en la Administración Pública Nacional, de 5 días hábiles a partir del nacimiento del hijo/a (CCT).

Conclusiones

La incorporación del enfoque de género y derechos en las políticas de salud y de cuidado requiere, como primer factor, de un marco normativo y legal en el cual se instituya la igualdad de género. Otro factor es contar con un marco institucional, con estructura programática que permita la incorporación de acciones con este enfoque. Asimismo, la voluntad política de las y los actores tomadores de decisiones y ejecutores/as de la política, es fundamental para que ésta llegue a buen término y resulte con los impactos esperados. Por otro lado, los procesos de reflexión y sensibilización, son otros de los factores que inciden en la incorporación del enfoque género.

Actualmente, llevar a cabo esta práctica lactante resulta casi incompatible con la actividad laboral. Por lo tanto, el Estado debe proveer las condiciones necesarias para que la madre pueda amamantar a su hijo/a. En el caso que trabaje en el ámbito productivo, debe otorgarle la licencia remunerada acorde al tiempo de las recomendaciones de salud (lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y complementantaria con alimentación adecuada y nutritiva hasta los dos años) y un espacio físico seguro para amamantar y el acceso a servicios de cuidado, como también debe otorgar licencias para los padres varones para que asuman conjuntamente la corresponsabilidad que les compete en materia de cuidado y desarrollo de cada niño/a. Asimismo, implica la imposición a terceros de ciertas y determinadas obligaciones, como en este caso, la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o de las licencias legalmente contempladas. En rigor, se trata de garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada persona (Pautassi, 2016).

La concepción de lo público en el cuidado implica reorientar la forma en que esta función social se ha planteado como responsabilidad primaria de las familias, y en ellas, de las mujeres. Con ello se cuestionan las bases institucionales que definen quién debe asumir los costos de la reproducción social y cómo se distribuye la carga de cuidado en las sociedades. Por lo tanto, se propone reevaluar las políticas públicas existentes, y diseñar e implementar políticas sociales, de salud y de cuidado transversalizadas por un enfoque de igualdad de género, en donde se reconozca el cuidado como derecho humano.

Bibliografía

- Batthyány Dighiero, Karina (2004). “Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?”, Montevideo, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)/Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Blázquez, M.J. (2000). “Ventajas de la lactancia materna”. *Medicina Naturista*,1, 44-49
- CEPAL (2013). *Panorama Social de América Latina 2012*, (LC/G.2557-P), Santiago de Chile, Enero. Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (2013). *Consenso de Santo Domingo, Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Santo Domingo, del 15 al 18 de octubre. Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.

Laya Ana, y Rossi, Felicitas (2014). “Políticas públicas y derecho al cuidado”. Documento parte del proyecto *El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*. ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, CIEPP– Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, y ADC – Asociación por los Derechos Civiles.

Menéndez, E. (2005). “El modelo médico y la salud de los trabajadores”. *Salud Colectiva*, 9 (32), 9-32.

Millett, Kate (1970). *Política sexual*. Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia.

Ministerio de Salud de la Nación (2016). Dirección de Estadísticas e Información de Salud. Estadísticas Vitales. Información básica [Internet]. Buenos Aires; 2016. Disponible en: <http://www.deis.msal.gov.ar/wp-content/uploads/2016/09/Estadisticasvital2016.pdf>

Naciones Unidas (2015). Draft outcome document of the United Nations summit for the adoption of the post-2015 development agenda, 69ª sesión de la Asamblea General, Disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.85&Lang=E

Naciones Unidas (2000). “Declaración del milenio”. Disponible en <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf:4>

Naciones Unidas (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*, Nueva York.

Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, Nueva York.

Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Ministerio de Salud de la Nación. Dirección Nacional de Maternidad e Infancia, UNICEF (2013). *Lactancia, promoción y apoyo en un hospital amigo de la madre y del niño*. Módulo 3. [Internet]. Buenos Aires. Disponible en: https://datos.dinami.gov.ar/nutricion/material/modulo_3.pdf

- OPS, UNICEF; ONU (2008). “Memoria de la Reunión sudamericana de Alimentación y nutrición del niño pequeño de los países de Sudamérica”. Disponible en <http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Nutri-repor3.pdf>
- Pautassi, Laura (2016). “Del “boom” del cuidado al ejercicio de derechos”. Disponible en: unciencia.unc.edu.ar/2017/junio/pautassi-derecho-al-cuidado.pdf
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2013). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. ELA, Editorial Biblos.
- Pautassi, Laura; Gherardi Natalia; Zibecchi, Carla (2010) “La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil”. *CEPAL Serie de políticas sociales* N° 159. Santiago de Chile.
- Pautassi, Laura y Rico, María Nieves Rico (2010), “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”, *Boletín Desafíos: Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, N° 12, Santiago de Chile, CEPAL/UNICEF.
- Pautassi, Laura (2007) *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*, CEPAL, Serie 87.
- Razavi, Shahra (2012), —Rethinking care in a development context: an introductionl en: Shahra Razavi (ed) *Seen, heard and counted: rethinking care in a development context*. Londres, Wiley-Blackwell.
- Rico, María Nieves y Robles Claudia (2016), —Políticas de cuidado en América Latina Forjando la igualdad, CEPAL en conjunto con la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ)
- Torns Martin, Teresa (2005) “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, N° 23, Barcelona, España, 15-33.