

Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud

*Pregnancy, breastfeeding and work: health promotion
Grossesse, allaitement et travail: promotion de la santé*

Redactora:

M^a Dolores Solé Gómez

Especialista en Medicina del Trabajo

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES
DE TRABAJO

Esta NTP tiene como objetivo principal poner a disposición de los diferentes actores unas recomendaciones para crear entornos de trabajo que favorezcan un embarazo y una lactancia saludables y conseguir que la mujer trabajadora viva estas situaciones con plenitud tanto física como emocional.

Vigencia	Actualizada	Observaciones
VÁLIDA		

1. INTRODUCCIÓN

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

2. CAMBIOS DURANTE EL EMBARAZO, EL POST-PARTO Y LA LACTANCIA

Durante el embarazo el cuerpo de la trabajadora gestante se transforma y adapta para que, sin perder el propio equilibrio, sea capaz de nutrir y proporcionar un entorno seguro a su bebé. Estos cambios pueden provocar en la mujer una serie de molestias que, en algunos casos, pueden aumentar por las condiciones de trabajo existentes. Estos cambios pueden requerir de adaptaciones para facilitar el desempeño del trabajo por parte de la trabajadora embarazada.

Tras el parto se inicia una nueva etapa en la que la mujer deberá adaptarse tanto física como emocional y socialmente. El periodo mínimo para la recuperación se estima entre 16 y 24 semanas: 6 semanas de promedio en lo concerniente a la involución uterina, pero hasta 6-12 meses para el total restablecimiento del equilibrio hormonal y del sistema osteomuscular. El post-parto es también un periodo en el que la mujer

(al igual que su pareja) necesita encontrar un nuevo equilibrio psicosocial.

En cuanto a la lactancia, la mujer tendrá que salvar ciertas barreras a la hora de su incorporación al trabajo, en especial, la posible incompatibilidad del horario laboral con las tomas del lactante. Para poder trabajar sin dejar de darle el pecho a su hijo, la madre necesita básicamente información, confianza en sí misma y en sus derechos y, sobre todo, apoyo familiar (pareja, familia), social (amigos, comunidad) y laboral (política de la empresa, Dirección y compañeros de trabajo). La existencia de una estrategia de actuación y de un código de buenas prácticas en la empresa, favorecerá el mantenimiento de la lactancia natural y una mejor salud tanto para la mujer como para su hijo, así como una serie de beneficios para la empresa.

En la tabla 1 se representan los cambios frecuentes.

3. MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE UNA MATERNIDAD SALUDABLE EN EL TRABAJO

Los puntos clave para promover una maternidad saludable en el trabajo son principalmente:

- Disponer de una política por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.
- Dar a conocer esta política de forma activa y continuada.
- Formar adecuadamente a los mandos intermedios y a los profesionales sanitarios sobre cómo implementar esa política.
- Crear entornos de trabajo seguros y saludables que faciliten una maternidad saludable.
- Informar a las trabajadoras sobre cómo gestionar su embarazo en el trabajo.
- Informar a las trabajadoras de los beneficios y de cómo gestionar su vuelta al trabajo en lo concerniente a la lactancia materna.
- Colaboración y coordinación con los servicios sanitarios, especialmente con los servicios de obstetricia y de apoyo a la lactancia.

EMBARAZO	
Primer trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Náuseas y vómitos, sobre todo por la mañana. Fatiga. Dolor de cabeza y aumento de la frecuencia urinaria. Aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria.
Segundo trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de los senos. Aumenta la lordosis lumbar (aumento de la curvatura lumbar hacia delante). Laxitud ligamentosa que provoca dolores de espalda y equilibrio menos estable. Menor alcance de la mano debido al aumento del volumen abdominal. Retraso en el vaciamiento gástrico y estreñimiento. Mareos y algunos desmayos, cuando permanece de pie de forma prolongada o trabaja en un entorno caluroso.
Tercer trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Aumenta la retención de líquidos y se le hinchan las piernas (edemas periféricos). Fatiga más pronunciada. Insomnio. Incomodidad general. Dolores musculares, acentuados a nivel lumbar. Estreñimiento, hemorroides y varices. Aumenta la frecuencia urinaria o problemas de incontinencia.
POST-PARTO	
	<ul style="list-style-type: none"> Molestias urinarias. Fatiga. Alteraciones emocionales. Falta de sueño. Incontinencia urinaria, sobre todo en multiparas.
LACTANCIA	
	<ul style="list-style-type: none"> Mayor sensibilidad en los senos. Ingurgitación mamaria. Grietas, mastitis. Incompatibilidad de la jornada laboral con las tomas.

Tabla 1: Cambios más frecuentes

En la tabla 2 se proponen una serie de medidas, de carácter voluntario para el empresario cuya elección o puesta en marcha va a depender, entre otras cosas, de las características de la empresa, de los recursos disponibles y del número de mujeres que puedan requerir dichas medidas. Las estrategias y medidas propuestas son sencillas, viables, seguras, fáciles de poner en marcha y los recursos necesarios (a veces, tan sólo tiempo y espacio) suelen estar disponibles en la empresa. Además los beneficios de su aplicación pueden derivar en una mayor productividad y rendimiento de las trabajadoras, en un clima laboral positivo e integrador y en la retención o incluso atracción de trabajadoras con el correspondiente impacto en la sostenibilidad y buena imagen de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RECOMENDADOS

- (1) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo
INSHT. Madrid
- (2) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Notas Técnicas de Prevención relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo:
NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad.
NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo.
NTP 612: Protección y promoción de la salud reproductiva: funciones del personal sanitario del servicio de prevención.
NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales.
- (3) RED EUROPEA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO
<http://www.enwhp.org>
- (4) INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE SALUD MATERNO-INFANTIL
<http://www.mspsi.es/ciudadanos/proteccionSalud/mujeres/embarazo/home.htm>
- (5) COMITÉ DE LACTANCIA MATERNA DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PEDIATRÍA
<http://www.aeped.es/comite-lactancia-materna>
- (6) ALIMENTACIÓN DE LOS LACTANTES Y DE LOS NIÑOS PEQUEÑOS: NORMAS RECOMENDADAS POR LA UNIÓN EUROPEA
http://www.aeped.es/sites/default/files/recom_ue_alimen.pdf
- (7) CAMPAÑA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD. TEMA 2: MATERNIDAD Y TRABAJO (Ver figura 1).
<http://www.insht.es>

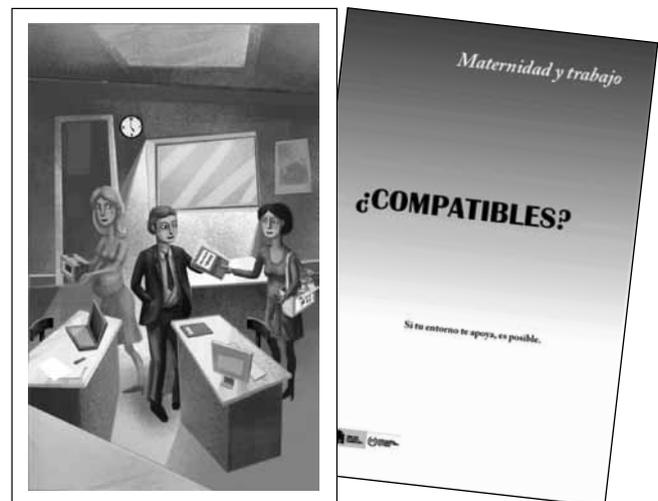


Figura 1. Cartel de la campaña de promoción de la salud en el trabajo

OBJETIVO		
DESARROLLAR UN PROGRAMA DE PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y APOYO A LA MATERNIDAD EN LA EMPRESA		
BENEFICIOS		
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la satisfacción de las trabajadoras y de su productividad. Disminución de las ausencias al trabajo y cumplimiento del horario. Reincorporación temprana al trabajo, retención de la trabajadora durante su embarazo y menor rotación de personal. Disminución de los costes de sustitución y formación. Atracción y retención de las trabajadoras. Mejora de la imagen pública de la empresa. 	
Trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> Mejor salud y bebés más saludables. Mantenimiento del poder adquisitivo. En el caso de la lactancia, además, fortalece la relación de la madre con su hijo, acelera la recuperación e involución uterina y reduce el riesgo de cáncer de mama y de ovario. 	
Lactante	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción de los requerimientos nutricionales y emocionales del bebé. Mejora del sistema inmunológico y mayor resistencia a las infecciones. Disminución del riesgo de enfermedades crónicas. 	
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del coste relacionado con el abandono prematuro del trabajo y del coste sanitario. La lactancia es eco amigable. No existen costes asociados de producción, transporte o gestión de residuos. 	
ÁREAS PARA LA ACCIÓN		
Política empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Constituye el marco de referencia para la actuación, definiendo claramente los recursos necesarios y los responsables de su ejecución y cumplimiento (ver tabla 3: Ejemplo de política de apoyo a la lactancia en el trabajo) 	
Organización y condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, evaluar y evitar los factores de riesgo laborales. Adaptar dentro de lo posible los horarios de trabajo a las necesidades de la trabajadora o a las tomas del bebé sin que ello suponga una disminución de la jornada laboral. Previsión de pausas suficientes en número y duración para descansar, comer y beber e ir al aseo. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial, de reducción de jornada o de teletrabajo. Ampliación o mejora de los permisos de maternidad o lactancia. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Poner a disposición de la trabajadora un lugar adecuado para descansar, extraer la leche o amamantar a su bebé. Servicios e instalaciones sanitarias accesibles e higiénicas. Acceso a guarderías en la empresa o en las intermediaciones. Facilidades para aparcar. 	
Entornos de trabajo "amigables"	<ul style="list-style-type: none"> Distribución de folletos, colocación de pósters y de otros materiales divulgativos para concienciar a los trabajadores y trabajadoras de la importancia de una maternidad saludable. Facilitar el conocimiento de la política empresarial de directivos, mandos intermedios y trabajadores. Informar a la trabajadora de sus derechos y de las facilidades puestas a su disposición por la empresa durante su embarazo y a la vuelta de su permiso de maternidad. 	
Información, formación y comunicación	EJEMPLOS DE MEDIDAS DE APOYO	
	Protección, asistencia y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento, asesoramiento y consejo individual por parte de los profesionales sanitarios del servicio de prevención en las diferentes fases de la maternidad. Establecimiento de un procedimiento de emergencia y de evacuación en caso de que la trabajadora deba ser auxiliada o trasladada a un centro sanitario. Crear partenariados con servicios de apoyo fuera de la empresa. Suplementos económicos para disminuir el coste asumido por la trabajadora de las reducciones de jornada. Velar porque se cumpla la prohibición de fumar en la empresa.
Asistencia	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo emocional y psicológico, si lo necesita, para evitar o detectar de forma precoz la depresión post-parto o los conflictos ligados a su nueva situación. Apoyo para dejar de fumar. 	
Vuelta al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Reincorporación progresiva al trabajo. Entrevista de vuelta al trabajo para clarificar las necesidades ligadas al post-parto y a la lactancia. Adecuación de una sala para la lactancia materna o para la extracción de leche. Triptico informativo con consejos para la vuelta al trabajo y resumen de las facilidades puestas a su disposición por la empresa en esta nueva etapa. 	
Formación, información	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo. Formación de mandos intermedios sobre cómo dar apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia. Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual. 	
Náuseas y vómitos matutinos	<ul style="list-style-type: none"> Horario flexible, sobre todo para entrar a trabajar. Pausas más frecuentes. Consejos dietéticos. Considerar mejoras en la ventilación para evitar la exposición a olores o restricción temporal de tareas. 	
Fatiga	<ul style="list-style-type: none"> Evitar y vigilar que el tiempo de trabajo, el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos. Permitir un número mayor de pausas para descansar y refrescarse. 	
Venas varicosas	<ul style="list-style-type: none"> Cambios posturales frecuentes. Evitar la bipedestación o sedestación prolongadas. Pausas y lugar donde descansar tumbadas. Asegurar la disponibilidad de asientos. 	
Dolores musculares	<ul style="list-style-type: none"> Cambios posturales frecuentes. Alternar periodos de descanso con periodos en movimiento. Proporcionar un lugar para descansar y relajarse. Facilitar el acceso a un fisioterapeuta. 	
Información, formación y comunicación	NORMATIVA APLICABLE	
	Permisos	<ul style="list-style-type: none"> Lactancia: Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Zona de descanso e instalaciones sanitarias	<ul style="list-style-type: none"> RD 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo. 	

Tabla 2: Programa para la promoción de una maternidad saludable en la empresa

EJEMPLO DE POLÍTICA DE APOYO A LA LACTANCIA EN EL TRABAJO

La lactancia natural exclusiva durante los primeros seis meses de vida mejora la salud del bebé y de la madre y reporta beneficios para los empresarios y la comunidad. La lactancia materna es además un derecho que debe ser respetado, protegido y asistido.

Dado que las trabajadoras que amamantan a sus hijos requieren de un apoyo continuado para hacer compatibles lactancia y trabajo, “nombre de la empresa” ha establecido la siguiente política.

1. Es política de “nombre de la empresa” dar apoyo a las madres que eligen amamantar a sus hijos permitiendo que procedan a la extracción de la leche durante las horas de trabajo:
 - a. Las trabajadoras disponen de una sala privada, tranquila e higiénica donde extraer la leche. Esta sala está en (ej.: Segundo piso, sala 3) y está dotada de un mecanismo para cerrar la puerta, un enchufe, una nevera y un lavamanos así como de jabón y toallas de papel.
 - b. La nevera sólo se utilizará para la conservación de la leche materna.
 - c. Las trabajadoras dispondrán de 2 pausas adicionales para la extracción de la leche de 20 minutos de duración. Estas pausas se consideran como tiempo trabajado.
2. Es política de “nombre de la empresa” crear un clima positivo y de apoyo a las trabajadoras lactantes:
 - a. Las trabajadoras lactantes no serán penalizadas o discriminadas en razón de dicha condición al volver al trabajo.
 - b. Los mandos intermedios conocerán las necesidades y darán apoyo a las trabajadoras.
 - c. La Unidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención proporcionará consejos y atenderá las dudas que sobre la lactancia natural pueda tener la trabajadora lactante.
3. Es política de “nombre de la empresa” promover la lactancia materna:
 - a. Se proporcionará información sobre la lactancia natural, incluyendo los recursos disponibles en la comunidad, a todas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
 - b. Se utilizarán la revista de la empresa y los tabloneros de anuncio para dar información sobre la lactancia natural.
 - c. Se dará a conocer esta política a los trabajadores y trabajadoras actuales y se incluirá en la formación y acogida de nuevos trabajadores.
 - d. Los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención recibirán la formación, el entrenamiento y las habilidades requeridas para orientar, aconsejar y apoyar a las trabajadoras en periodo de lactancia.

Responsabilidades:

- Es responsabilidad del superior inmediato asegurarse de que toda mujer en situación de lactancia materna conozca esta política.
- La Sra. X de RRHH (Telf: xxxxxx) es la coordinadora de la política. Es la responsable de aclarar cualquier duda o pregunta sobre la aplicación de la misma y de velar porque la sala de lactancia esté en condiciones.
- Es responsabilidad de la trabajadora, antes de volver al trabajo, comunicar a la Unidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención (Telf.: xxxxx; e-mail: xxx@xx.xx) su intención de continuar la lactancia materna después de su reincorporación.
- Es responsabilidad de la Unidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención citar a la trabajadora antes de su reincorporación para conocer sus necesidades y consensuar las medidas específicas adecuadas a su condición.
- El Servicio de Prevención realizará la evaluación de riesgos adicional en cuanto la mujer comunique su condición.
- El Comité de Seguridad y Salud velará por el cumplimiento de dicha política y llevará a cabo una encuesta de satisfacción cada dos años.

Esta política es de aplicación desde (FECHA) y se revisará cada tres años o antes si estuviese justificado.

La gerente de “nombre de la empresa”

La coordinadora de la política

Fdo.:

Fdo.:

Tabla 3. Ejemplo de política de apoyo a la lactancia en el trabajo