



“Proyecto federal para crear condiciones estructurales que posibiliten la igualdad laboral de las mujeres judiciales”

1. PRESENTACIÓN

Uno de los objetivos fundamentales de la Oficina de la Mujer es velar para que en la esfera del Poder Judicial se impulse un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos para garantizar la igualdad de género tanto en quienes utilizan el sistema de justicia como para las/los empleadas/os, funcionarias/os y magistradas/os que desarrollan su labor.

En este sentido, se inició esta investigación a los fines de determinar qué estructuras y herramientas se requieren para crear en el Poder Judicial condiciones favorables en el trabajo, que atiendan las necesidades específicas de las mujeres. Fue precisamente indagando sobre algunas de las diferencias biológicas entre varones y mujeres, que se concluyó que la opción por la maternidad marca un punto de inflexión respecto de los requerimientos estructurales que se requieren para varones y mujeres.

En este punto, si bien hoy en día las tareas de cuidado aún pesan prioritariamente sobre las mujeres, la instalación de guarderías favorecería sus posibilidades de reinserción laboral. Sin embargo, iniciar un proyecto así desde esta oficina también podría tener un efecto pernicioso consistente en la reafirmación de estereotipos de género. El desarrollo de un proyecto de esa envergadura debiera simbolizar la necesidad de que las tareas de cuidado sean repartidas por varones y mujeres. Por este motivo, entendemos que el servicio debe ser ofrecido a varones y mujeres que trabajan en la Justicia (no sólo a las mujeres) y por lo tanto, excedería las funciones de esta oficina.

Ahora bien, hasta tanto este emprendimiento se lleve adelante, hay un punto que concierne específicamente a los derechos de las mujeres que es el ejercicio de la lactancia.

La Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia recomiendan que todos los niños reciban lactancia exclusiva a partir del nacimiento durante los primeros 6 meses de vida, y que continúen con la lactancia materna junto con alimentos complementarios adecuados hasta los 2 años de vida. Sin embargo, muchas madres de la mayoría de los países comienzan a dar a sus bebés comidas y bebidas artificiales antes de los 4 meses y dejan de amamantarlos mucho tiempo antes de que el niño tenga 2 años.

Las razones comunes que influyen son: que las madres creen que no producen suficiente leche, o que tienen alguna otra dificultad para lactar. En ocasiones se trata de que la madre tiene un empleo fuera de su casa y desconoce cómo amamantar al mismo tiempo que continúa

trabajando. A veces se trata de que no se da a la madre la ayuda necesaria, o las prácticas institucionales y los consejos que dan los agentes de salud a la madre no respaldan la lactancia.¹

Esta Oficina comenzó un proceso de investigación que tuvo por objeto determinar si las mujeres que trabajan en el Poder Judicial cuentan con los medios apropiados para ejercer este derecho, o si hay obstáculos, y en su caso, cuáles dificultan su ejercicio. La metodología utilizada para ello fue a través de una encuesta anónima realizada a las mujeres que trabajando en el poder judicial se habían reintegrado de la licencia por maternidad.

2. LA INVESTIGACIÓN

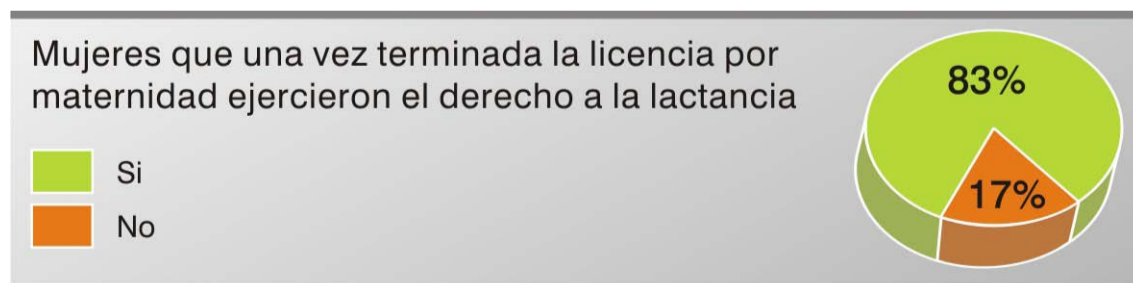
Se elaboró una encuesta a los fines de relevar la situación de aquellas mujeres que ejercieron la lactancia materna al regreso de la licencia por maternidad (Anexo 1- Encuesta).

Para ello se solicitó a las/os referentes de la OM en cada una de las jurisdicciones que realizaran la encuesta enviada a por lo menos 20 mujeres que trabajaran en el Poder Judicial. Se puso como fecha límite para la recepción de los formularios en la Oficina de la Mujer el 15 de noviembre de 2010.

La encuesta fue voluntaria y de las cincuenta jurisdicciones participaron: las Cámaras Federales de Bahía Blanca, Comodoro Rivadavia, Corrientes, General Roca, Mar del Plata, Paraná, Posadas, Resistencia, Salta, San Martín, Tucumán, Criminal y Correccional, Civil y Comercial y Seguridad Social; las Cámaras Nacionales de Casación Penal, Comercial y Electoral y los Superiores Tribunales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, La Pampa, La Rioja, San Luis y Tierra del Fuego.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La encuesta abarcó a un total de 537 mujeres que se reintegraron de la licencia por maternidad trabajando en el Poder Judicial. De los resultados obtenidos en esta encuesta, surge que una vez terminada la licencia por maternidad el 83% de las mujeres encuestadas refirió haber ejercido el derecho a la lactancia.

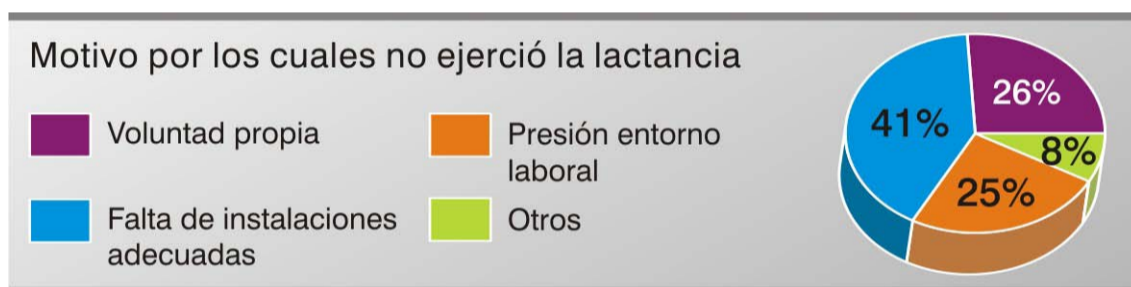


¹ “*Consejería en Lactancia Materna: Curso de Capacitación*”, Organización Mundial de la Salud, Organización, Panamericana de la Salud, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia Unicef, pág. 3
http://www.who.int/child_adolescent_health/documents/pdfs/bc_participants_manual_es.pdf

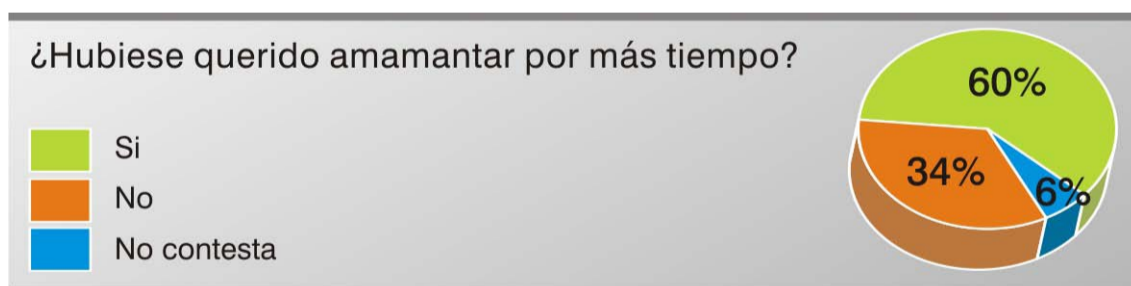
De ese 83%, el 31 % de las encuestadas dijo que prolongó la lactancia por más de 9 meses, el 21% de 4 a 6 meses, el 19% de 7 a 9 meses y el 29% hasta los 3 meses.



En cuanto al 17% de las mujeres que manifestaron que una vez reintegradas de su licencia **no ejercieron el derecho a la lactancia**: el 41% refirió que ello se debió a la falta de instalaciones adecuadas ya sea para extraerse leche o para ejercer la lactancia, el 26% por voluntad propia, el 25% por presión laboral, y el 8% por otros motivos.



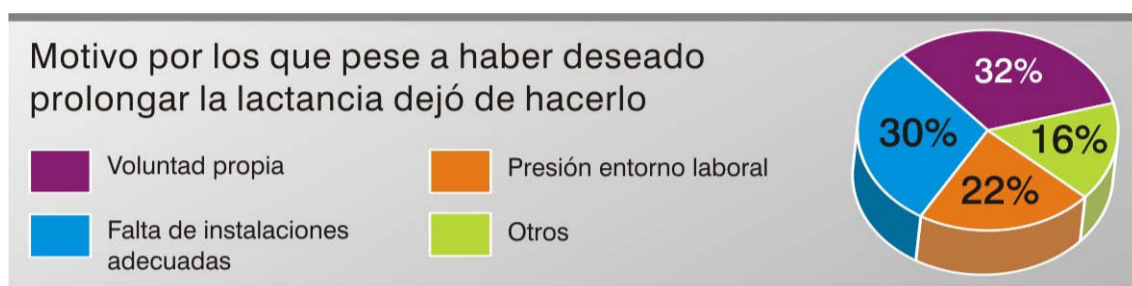
Cuando se les preguntó a las mujeres encuestadas si hubiesen querido amamantar por más tiempo del que lo hicieron, el 60% contestó que sí, mientras que el 34% que no y el 6% no contestaron esta pregunta.



En el gráfico anterior se puede visualizar la gran cantidad de mujeres que hubieran querido seguir ejerciendo su derecho a la lactancia y no pudieron, sin embargo, cuando se indagó sobre los motivos por los cuales habían dejado de amamantar pese a haber deseado seguir haciéndolo el 32 % de mujeres dijo que lo hizo por voluntad propia, porcentaje similar -30%- contestó que había dejado de amamantar por la falta de instalaciones para extraerse leche y 22% por la presión del entorno laboral, lo que da un total de 52% de mujeres que decidieron dejar de hacerlo por motivos ajenos a su voluntad. El 16% restante, especificó que hubieron otros motivos por los cuales decidieron no amamantar más, entre ellos, se refirieron a la disminución de leche materna,



el stress, a las características propias de la actividad que tornaban imposible la continuación de la lactancia, tiempo de traslado, falta de instalaciones para extraerse leche, “demasiado tiempo sin amantar durante la mañana provocó que se cortara en forma progresiva la lactancia”, entre otros, además de los motivos naturales como la falta de leche o por indicación médica.





4. CONCLUSIONES

- El 50% de las encuestadas no alcanzó el tiempo de lactancia mínima establecido por la OMS: «Como recomendación de salud pública mundial, 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». ²
- El 74% de las entrevistadas que no ejercieron el derecho a la lactancia lo hizo por razones ajenas a su voluntad.
- El 60% de las entrevistadas que continuaron amamantando a sus hijas/os una vez reintegradas al trabajo, hubiera deseado hacerlo por más tiempo.

Del análisis pormenorizado de las respuestas obtenidas cuando se indagó sobre los motivos por los cuales habían dejado de amamantar pese a haber deseado seguir haciéndolo, resulta llamativo que el 32 % de las mujeres dijo que lo hizo por voluntad propia al mismo tiempo que señalaron en las observaciones de la encuesta que tuvieron presiones laborales y personales.

Esto estaría indicando que se percibe como una decisión propia dejar de amamantar por presiones del entorno laboral, aunque en realidad este tipo de motivos corresponde a un componente extrínseco.

En este punto, cabe resaltar que muchos de los argumentos introducidos por las encuestadas como “otros motivos”, responden a factores relacionados con la falta de instalaciones adecuadas o presiones del entorno laboral.

En efecto, la falta de leche para amamantar no resulta una causa “natural”, salvo que ello se deba a problemas clínicos específicos excepcionales. Lo natural es que en la medida que las mujeres dan de mamar o se extraen leche con la frecuencia necesaria el cuerpo la sigue produciendo. La Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y Unicef en su informe “*Curso de Capacitación: Consejería en Lactancia Materna*” indican que existe una sustancia en la leche materna que puede reducir o *inhibir* la producción de la leche. Si se deja mucha leche en un pecho, el inhibidor detiene a las células para que éstas no secreten más. Esto ayuda a proteger al pecho de los efectos dañinos que se producen cuando está muy lleno. Esto ayuda a entender por qué para que un pecho continúe produciendo leche, **la leche debe ser retirada**. Así como si un bebé no puede succionar de uno o ambos pechos, la leche debe ser retirada- mediante extracción- para **permitir que la producción continúe**. ³

² “Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño”, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2003, pág. 8. Organización Mundial de la Salud, A55/15, punto 10), en: http://www.who.int/nutrition/publications/gi_infant_feeding_text_spa.pdf.

³ “*Consejería en Lactancia Materna: Curso de Capacitación*”, Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia Unicef, Control de la producción de leche dentro del pecho, Pág. 15 en: http://www.who.int/child_adolescent_health/documents/pdfs/bc_participants_manual_es.pdf



Por ello, la “disminución de la leche materna”, los efectos derivados del tiempo que demanda llegar al trabajo o regresar al hogar, “las características propias de la actividad”, no hablan sino de la falta de condiciones laborales para el ejercicio de este derecho.

5. PROPUESTA

De la lectura y estudio de las encuestas realizadas y de las especificaciones que se dieron en ellas, puede concluirse que se requiere crear condiciones estructurales que permitan a las mujeres tener un lugar adecuado en el que puedan extraerse leche en su lugar de trabajo al regresar de la licencia por maternidad.

Se recibieron algunas propuestas como la modificación de la normativa sobre licencia por maternidad y reducción del horario por lactancia; así como también se expresó la necesidad de contar con instalaciones adecuadas para ejercer el derecho a la lactancia.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta resulta un dato significativo que muchas mujeres que se reintegran al trabajo luego de la licencia por maternidad tienen que suspender la lactancia por falta de tiempo o de instalaciones adecuadas para amamantar o extraerse y recoger la leche durante el horario laboral.

Resulta entonces imprescindible, a fin de garantizar la igualdad en el trabajo, proporcionar a las mujeres judiciales un lugar cerca, limpio y privado que les permita extraerse leche para prolongar la lactancia durante el período que estimen conveniente.

La necesidad de generar condiciones de igualdad está establecida en varios tratados internacionales firmados por nuestro Estado, de jerarquía constitucional, tal como el artículo 75 inc. 22 C.N. Así como también, los organismos internacionales especializados en el tema han recomendado en sus documentos la importancia de este período para la mujer y los grandes beneficios para el/la niño/a.

Por su parte, UNICEF también hizo hincapié en este sentido y recomienda como medida preventiva de salud tanto para la madre como para el/la niño/a, buscar más soluciones jurídicas y prácticas para ofrecer un tiempo y un espacio que puedan facilitar la lactancia. Esto de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño que en su artículo 3 establece que: “todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”.

Así, como el Poder Judicial es garante del cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución Nacional, y en los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional enunciados en su artículo 75 inc. 22, resulta importante también su cumplimiento en el interior de la administración de justicia. Por este motivo, a los fines de hacer efectivas las disposiciones que obligan a nuestro Estado, se presenta este proyecto a los fines de implementar recursos dirigidos a garantizar la igualdad real en el trabajo de las mujeres.



De esta manera se propone:

- Establecer un espacio apto para facilitar la extracción de leche y un lugar adecuado para su conservación durante el horario de trabajo para las mujeres que desempeñan tareas en el Poder Judicial, en las jurisdicciones y/o edificios judiciales que resulten necesarios.

Para llevar adelante este proyecto se establecerá la siguiente metodología:

ETAPA 1:

- Solicitar a la Oficina de Infraestructura:
 - Los requerimientos necesarios para establecer un espacio apto especialmente acondicionado y digno para que las mujeres extraigan su leche materna asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo.
 - Verificar la viabilidad edilicia del proyecto.
 - Realizar un registro de los lugares aptos dentro de los edificios del Poder Judicial que se pueda acondicionar

- Elaborar una segunda encuesta sobre lactancia y licencia por maternidad a fin de cuantificar la magnitud de estas situaciones y proponer medidas tendientes a mejorarlas a las mujeres que trabajan en el Palacio de Justicia. La misma se realizó en el mes de Julio/Agosto, dirigida a las mujeres que trabajan en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y sus resultados se encuentran en el Anexo 2.

Esta segunda encuesta tiene por objeto especificar la muestra, reducir la población al personal que trabaja en el palacio para poder realizar una prueba piloto sobre este proyecto. Se agregan preguntas que permitan pronosticar la cantidad de mujeres embarazadas al día de la fecha, futuras usuarias del lactario.

La mencionada encuesta y la recopilación de resultados se realizará a través de un sistema on-line, disponible en la siguiente página web: <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Qn.aspx?EID=1014062>.

ETAPA 2:

- Realizar la primera prueba piloto en el Palacio de Justicia para las mujeres que trabajan en las dependencias que tienen asiento en ese lugar.

ETAPA 3:

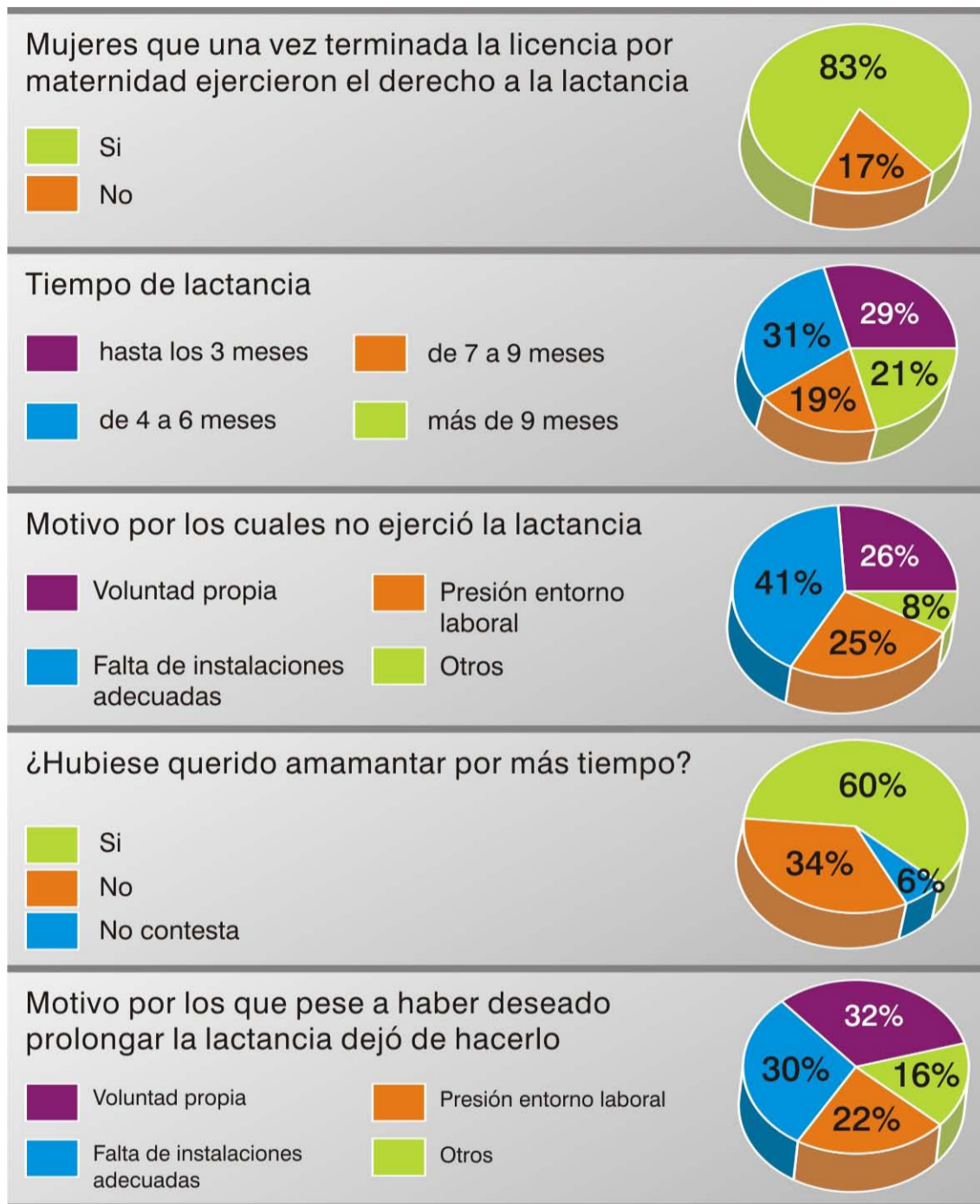
- Redactar un proyecto compartiendo los pasos de la investigación y la elaboración de la propuesta al resto de las jurisdicciones para que, en su caso, puedan implementarlo (Ver Anexo 4). A tal fin se enviará el material que se elabore tanto a las/os referentes de la Oficina de la Mujer, como a cada uno de los Superiores Tribunales provinciales y a las jurisdicciones nacionales y federales.

ETAPA 4:

- Seguimiento de la implementación de lactarios, según las necesidades de cada jurisdicción.



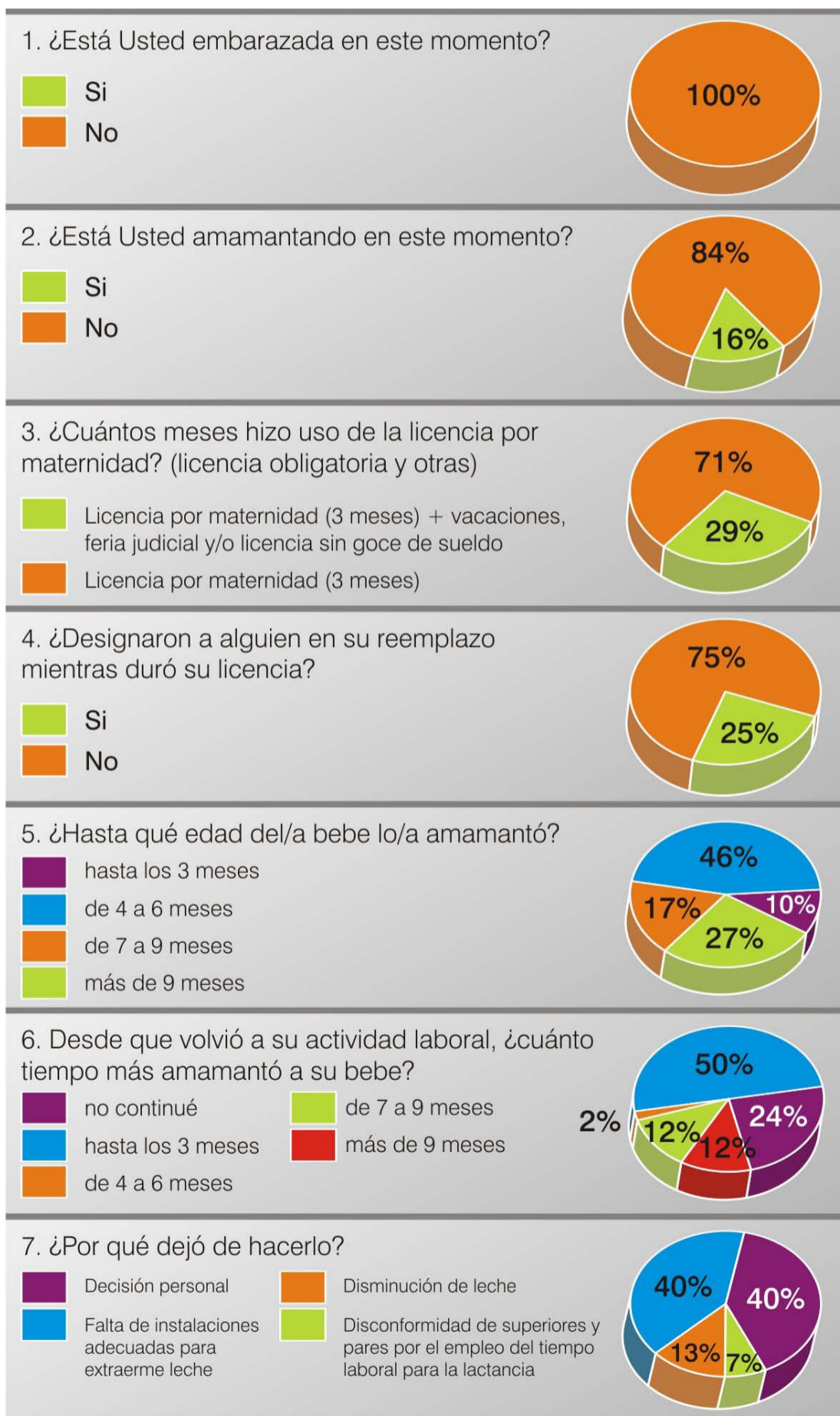
ANEXO 1 Encuesta sobre lactancia



ANEXO 2

ENCUESTA SOBRE LACTANCIA Y LICENCIA POR MATERNIDAD

La presente encuesta ha sido contestada por mujeres que trabajan actualmente en el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y han tenido hijas/os mientras desempeñaban tareas en el Poder Judicial.





ANEXO 3

PROTOCOLO PARA ESTABLECER LACTARIOS

Fundamentación:

Objeto:

- Contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno, para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna, y se asegure su adecuada conservación durante el horario de trabajo.
- Proteger los derechos de la mujer en período de lactancia.
- Garantizar el derecho a la igualdad en las condiciones laborales.

Metodología:

- Crear una comisión a los fines de facilitar la instauración de un lactario.
- Solicitar mediante oficio, a quien corresponda, la cantidad de licencias por maternidad otorgadas por año.
- Solicitar colaboración a la oficina de infraestructura correspondiente o similar.

Lactarios:

- Poseer un ambiente acondicionado para su uso como lactario
- Requisitos⁴:
 - 1) Brinde privacidad y comodidad y permita a las mujeres del Poder Judicial la posibilidad de extraerse leche materna las veces que requieran. En este punto puede disponerse de sillas confortables separadas por mamparas o cortinas.
 - 2) Posea una mesa, un sillón, dispenser de agua y una heladera en la que se pueda almacenar refrigerada la leche extraída durante su jornada laboral.
 - 3) Cuento con un lavatorio dentro del mismo, para facilitar la higiene.
 - 4) Distribución de un Kit para facilitar el traslado de la leche.
- Medidas de seguridad y privacidad para tranquilidad de la usuaria (Por ejemplo: Tarjeta magnética de acceso al lactario/ personal de cuidado e higiene)
- Se estima un lactario cada 25 mujeres en etapa de lactancia.

Difusión: La Comisión realizará una campaña de difusión, acerca de los beneficios de contar con lactarios en las dependencias de cada jurisdicción.

Invitación: Se invita a todas las jurisdicciones a implementar lactarios de acuerdo a lo establecido en el presente protocolo.

⁴ FUENTES: Ley 2.958 del Poder Legislativo de la Ciudad de Buenos Aires (P.L.C.A.B.A.).