

Guía

Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo:

Instalación y funcionamiento de salas de lactancia



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

STPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



unicef 
para cada niño

Esta Guía se elaboró de manera conjunta entre la Secretaría de Salud (SS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Agradecemos el valioso apoyo de las organizaciones, que enriquecieron esta guía al compartir su experiencia en la implementación de salas de lactancia en los centros de trabajo:

- **Instituto Nacional de las Mujeres**
 - **Banco de México**
 - **Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Financiero**
 - **ACH Foods México**
 - **General Electric**
 - **Grupo Gentera**
 - **Laboratorios Liomont**
 - **Marsh Brockman**
 - **Pfizer**
-

- D.R. © Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Paseo de la Reforma 93, Col. Tabacalera
Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México,
México, C.P. 06030
Tel. (55) 2000 5100
www.gob.mx/stps
- D.R. © Secretaría de Salud
Lieja No. 7, Col. Juárez
Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México,
México, C.P. 06600
Tel. (55) 5005 4000
www.gob.mx/salud
- D.R. © Instituto Mexicano del Seguro Social
Paseo de la Reforma 476, Col. Cuauhtémoc
Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México,
México, C.P. 06600
Tel. (55) 5726 1700
www.imss.gob.mx
- D.R. © Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Paseo de la Reforma 645, Col. Lomas de Chapultepec
Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México,
México, C.P. 11000
Tel. (55) 5284 9530
www.unicef.org/mexico

Prólogo

La incorporación de la mujer en el mercado laboral es uno de los fenómenos demográficos más importantes en las últimas décadas a nivel mundial, que ha traído como consecuencia grandes cambios y retos en la dinámica laboral; en las políticas y en las prácticas de las empresas, así como en la organización de las familias. México no es la excepción. El ingreso de la mujer a la actividad productiva ha crecido notablemente, mientras en los setenta la tasa de participación era de 16.4 por ciento, hoy esa cifra es de 43.2 por ciento.

A pesar de que las mujeres tienen cada vez más presencia en la actividad económica, existen factores biológicos, culturales y sociológicos que condicionan su ingreso y permanencia en un empleo. Uno de esos factores es la maternidad. En la práctica, la conciliación de la vida laboral y familiar representa un desafío, principalmente para las mujeres trabajadoras que son madres. Familia y trabajo pueden y deben ir de la mano. En ese marco, es necesario generar condiciones para la protección de la maternidad.

Cuando una madre se reincorpora a su empleo porque concluye su licencia de maternidad, encuentra dificultades para continuar amamantando a sus hijos. Amamantar es importante ya que trae diversos beneficios para los bebés tanto en lactancia directa (del pecho de la madre) como en lactancia diferida (leche materna extraída), por ejemplo: alimentación nutricionalmente balanceada y protección contra enfermedades e infecciones comunes en la infancia. Y para la madre: mayor pérdida de peso luego del parto y menores probabilidades de tener depresión posparto, la cual es más común en las nuevas madres que no amamantan.

El apoyo de los empleadores es un factor determinante en la decisión de la mujer de continuar lactando, mediante la creación de entornos que permitan combinar la lactancia y el trabajo de una forma práctica y satisfactoria. La instalación de salas de lactancia en los centros de trabajo favorece la lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida del niño, y evita que las mujeres hagan una pausa en su carrera. Esta práctica tiene múltiples beneficios para las empresas, entre los que se encuentran: retención de talento, incremento en la productividad por la disminución en la tasa de ausentismo, aumento en la tasa de retorno al trabajo después del parto, mayor compromiso de las colaboradoras y satisfacción laboral.

Por estas razones, la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social, UNICEF y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ponen a disposición de los empleadores la **Guía para el fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo**. La Guía contiene tres apartados esenciales: 1) La importancia de promover y proteger una cultura de lactancia; 2) Instalación y funcionamiento de una sala de lactancia; y 3) Uso de la sala de lactancia.

Este material fue diseñado para fomentar que los empleadores apoyen la conciliación entre la vida laboral y la familiar. Esperamos que esta Guía sea una inspiración para sumarse a esta importante iniciativa de promover y proteger la lactancia materna en los centros de trabajo. Juntos, sociedad y gobierno debemos garantizar que la maternidad no comprometa la seguridad del empleo y la vida digna de una mujer. Ser trabajadora no debe implicar renunciar al disfrute de los hijos y la familia.

Reciban un cordial saludo

Lic. Roberto Rafael Campa Cifrián
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Índice

Introducción

Las salas de lactancia en el centro de trabajo	5
--	---

1. La importancia de promover y proteger una cultura de lactancia materna

1.1. Beneficios de la lactancia	8
1.2. Lactancia y reincorporación al trabajo	8
1.3. Política institucional en apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo	9

2. Instalación y funcionamiento de una sala de lactancia

2.1. ¿Qué es y para qué sirve una sala de lactancia?	11
2.2. Actividades previas a la implementación de la sala de lactancia	11
2.3. Modelo de una sala de lactancia (elementos mínimos para su instalación)	12

3. Uso de la sala de lactancia

3.1. ¿Quiénes participan en una sala de lactancia?	16
3.2. Responsable de la sala de lactancia	17
3.3. Reglamento para el uso de la sala de lactancia	17
3.4. Seguimiento del servicio de la sala de lactancia	18

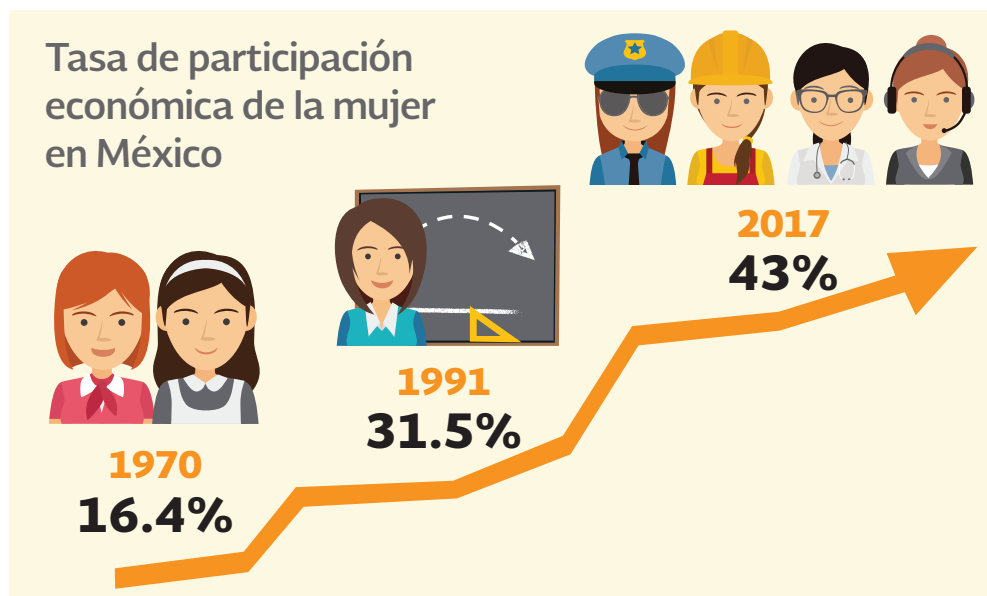
Anexos

Anexo 1. Marco legal en México: la lactancia como un derecho	19
Anexo 2. Recomendaciones para el apoyo técnico a la madre	21
Anexo 3. Libreta de registro en una sala de lactancia	24
Anexo 4. Ejemplo de reglamento de sala de lactancia	25
Anexo 5. Asesoramiento para implementar salas de lactancia en los centros de trabajo	26
Bibliografía	27

Introducción

Las salas de lactancia en el centro de trabajo

En México la participación de las mujeres en el ámbito laboral va en aumento año con año, y este crecimiento representa un gran avance en lo que se refiere al derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, tal como se muestra en el siguiente gráfico.



Fuente: Creación propia con base en Informe Ejecutivo y Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2015-2016 y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tasa de ocupación laboral promedio durante 2017.

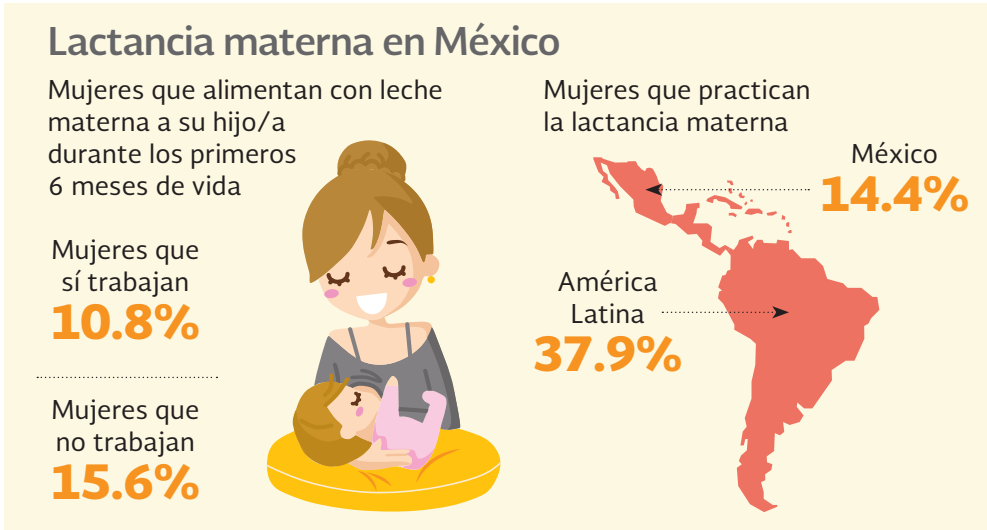
Este avance también implica para muchas mujeres postergar el ejercicio de determinados derechos como el de la maternidad, al considerar que no siempre es posible conciliar las responsabilidades laborales y la vida familiar, en particular la lactancia materna.

Las madres que trabajan fuera de su hogar deben regresar a sus puestos de trabajo antes de que sus hijos cumplan los tres meses de vida. Dicha reinserción laboral es una de las principales causas por la que suspenden la lactancia antes de los seis meses de edad del bebé. Además, otro número importante de mujeres se han visto obligadas a dejar sus trabajos remunerados para no descuidar la responsabilidad que involucra la decisión de ser madres y alimentar con leche materna a sus hijas e hijos.

En el caso de las madres trabajadoras que han decidido alimentar a sus hijas/os con leche materna se ven obligadas a extraerla en ambientes del centro de trabajo que no reúnen las condiciones apropiadas para la extracción y conservación de la leche materna, tales como los baños, almacenes, oficina o lugares inadecuados. Estas situaciones desalientan a las trabajadoras con hijos e hijas en edad de lactar, inclinándose finalmente por alimentarlos con los sucedáneos de la leche materna, práctica que afecta directamente al futuro saludable de la niñez.

Organismos internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomiendan la lactancia materna exclusiva (LME) durante los primeros seis meses de vida, y la lactancia materna complementaria junto con otros alimentos hasta los dos años o más debido a las ventajas que tiene para la salud física y emocional, así como en aspectos económicos y ecológicos para las madres, recién nacidos y la sociedad en general, constituyéndose en un objetivo de salud pública a nivel nacional e internacional.

La última Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2012 reveló las siguientes cifras:



Información reciente de la Encuesta Nacional de Niñas, Niños y Mujeres en México (ENIM 2015), muestra un avance en la práctica de LME, con una tasa de 30.8%, sin embargo, este avance no es suficiente, por lo que se continúa trabajando en acciones que fomenten una cultura de lactancia materna en el país.

En este contexto, se han realizado diversos esfuerzos para promover, proteger y apoyar la lactancia materna entre los que se encuentra la **Estrategia Nacional de Lactancia Materna**,¹ la firma del **Pronunciamiento de los Sectores Obrero y Patronal** para el Fomento de la Protección de la Maternidad y la Promoción de la Lactancia Materna en los Centros de Trabajo,² y la presentación de la **Guía Práctica Lactancia Materna en el Lugar de Trabajo**.³

Una de las acciones fundamentales para la protección de la lactancia de las mujeres trabajadoras, es la promoción del establecimiento de salas de lactancia en los centros de trabajo.

1 Gobierno de la República. Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018, México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75383/ENLM_2014-2018.pdf

2 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, et. al. Pronunciamiento de los sectores obrero y empresarial para promover la lactancia materna en los centros de trabajo. Disponible en <https://www.gob.mx/stps/prensa/promueven-sectores-obrero-y-empresarial-lactarios-en-centros-de-trabajo>

3 IMSS-UNICEF (2016). Guía práctica. Lactancia materna en el lugar de trabajo. Disponible en <https://www.unicef.org/mexico/spanish/guia lactancialess.pdf>



Las salas de lactancia son espacios donde las madres lactantes pueden amamantar o extraer su leche en el centro de trabajo, almacenarla adecuadamente y al término de su jornada laboral llevarla a su casa para alimentar a su hija o hijo. El establecimiento de una sala de lactancia genera entornos laborales protectores de la salud e igualitarios, ya que provee a las trabajadoras en periodo de lactancia, un espacio cálido, higiénico y adecuado que les permita continuar con la lactancia materna y conciliar con sus actividades productivas.

Las salas de lactancia son particularmente importantes porque:⁴

- Permiten a las mujeres **ejercer el derecho a la lactancia materna**, en condiciones de calidad y calidez en su centro de trabajo.
- Las trabajadoras que se convierten en madres quieren tomar las mejores decisiones tanto para sus hijas e hijos como para su trabajo. Con salas de lactancia, ellas **pueden llevar a cabo las dos funciones**.
- Se puede tener **una lactancia materna exitosa y trabajar al mismo tiempo**. No es necesario sacrificar una de las dos actividades.
- Si existe apoyo empresarial a la lactancia, el empleador no se enfrenta con el **riesgo de perder a una empleada calificada**.
- Al contar con una sala de lactancia, la empresa elimina uno **de los problemas más comunes** relacionados con el abandono de la lactancia, **contribuyendo a un México más sano y promoviendo los derechos de las madres trabajadoras**.



4 Proyecto de Apoyo a la Lactancia Materna (2015). Amamantar y trabajar: ¡logremos que sea posible! Disponible en <https://www.apoyolactancia.org/salasdela lactancia>

1. La importancia de promover y proteger una cultura de lactancia

La lactancia materna tiene una extraordinaria gama de beneficios inmediatos y futuros sobre la salud física y emocional de la madre y su bebé, estos efectos positivos se extienden a la familia, empresas y sociedad en general.

1.1 Beneficios de la lactancia

Para la madre:

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento del bebé.
- Previene a largo plazo osteoporosis, cáncer de mama y de ovario.
- Mejora los niveles de colesterol y triglicéridos.
- Disminuye el riesgo de depresión post-parto.
- Ayuda a que recupere su peso previo al embarazo.
- Le permite desempeñarse laboralmente libre de preocupaciones.

Para los hijos e hijas:

- Disminuye el riesgo de enfermedades más comunes en la infancia (respiratorias, alérgicas y diarreicas).
- Es de fácil digestión, lo que disminuye los cólicos.
- Favorece el desarrollo emocional e intelectual.
- Previene el sobrepeso y la obesidad.
- Favorece el desarrollo integral y una vida saludable.
- Reduce el riesgo de muerte de cuna.

Para la familia:

- Favorece el vínculo familiar.
- Reduce en el gasto familiar (no se gasta en fórmulas, menor frecuencia en las consultas médicas, entre otros).

Para la empresa:

- Disminuye el ausentismo laboral (por enfermedad de la madre, hija o hijo).
- Asegura la reincorporación al trabajo posterior a la licencia de maternidad.
- Obtiene mayor compromiso y sentido de pertenencia de las trabajadoras al brindarles facilidades para continuar alimentando a su hija o hijo.
- Mejora la imagen de la empresa ante la sociedad, debido a que se preocupa por el bienestar de las trabajadoras y sus familias, y hace que la empresa sea más atractiva para potenciales trabajadoras.
- Incrementa la satisfacción de las empleadas al combinar la maternidad y el trabajo.
- Posiciona a la empresa como un referente en igualdad de género y responsabilidad social.
- Ahorro en costos de atención a la salud.

Para el país:

- Disminuyen los gastos en salud.
- Disminuye la contaminación ambiental.
- Favorece una población más saludable en el presente y futuro.

1.2 Lactancia y reincorporación al trabajo

El trabajo es un derecho de la mujer que le permite ser independiente económicamente y realizarse como persona. Algunas mujeres deciden dejar de trabajar cuando son

madres, pero ser una buena madre no es incompatible con trabajar fuera de casa, tanto si amamanta como si no.⁵

El acceso a la lactancia materna y la adecuada nutrición es un derecho humano fundamental y la primera medida de seguridad alimentaria hacia un bebé, por lo cual existen leyes y recomendaciones que definen claramente la mejor forma de realizar y apoyar la lactancia materna fuera y dentro de las empresas (Ver anexo 2).

Por lo tanto, para una madre la reincorporación al trabajo una vez concluida la licencia por maternidad, no debe ser motivo para abandonar la lactancia materna y mucho menos correr el riesgo de perder su empleo.

Aunque no siempre es fácil conciliar la lactancia materna con las exigencias laborales, el apoyo de las empresas y del personal que labora en ella puede traer como resultado:

- Retención del talento de una persona competente y con experiencia laboral.
- Impacto en la productividad, ya que hasta puede disminuir hasta un 35% de las incidencias en salud en el primer año de vida, y reducir el ausentismo de las madres entre 30% y un 70%.⁶
- Una inversión redituable, en promedio se obtiene un retorno de tres dólares por cada uno invertido, de acuerdo a la OIT y UNICEF.⁷
- Satisfacción de continuar amamantando a su hija o hijo durante sus primeros seis meses de vida con la opción de prolongar el periodo hasta los dos años de edad.

Basta con permitir que las mujeres que amamanten se tomen sus descansos breves y tengan horarios flexibles para poder darle pecho a sus hijos o extraerse la leche, y la puedan conservar en un espacio amigable como lo es una sala de lactancia.

Con este tipo de medidas todos salen ganando: talento humano productivo y motivado, niñez bien alimentada y sana, así como una empresa responsable y comprometida.

1.3 Política institucional en apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo

El objetivo de implementar una política institucional al instalar una sala de lactancia permite lograr la sostenibilidad de la misma en el entorno laboral, al promover la corresponsabilidad de las mujeres embarazadas, madres lactando y comunidad empresarial.

Esta política debe estar plasmada en una circular o comunicado similar, firmada por la máxima autoridad del centro de trabajo, donde se declare el compromiso de los directivos y colaboradores.

5 Ministerio de Salud del Gobierno de Chile (2010). Manual de Lactancia Materna. Contenidos técnicos para profesionales de la salud. Disponible en <http://docplayer.es/3396658-Lactancia-materna-contenidos-tecnicos-para-profesionales-de-la-salud.html>

6 UNICEF (2015). Suplemento especial El Universal. La leche materna salva vidas. Disponible en https://www.unicef.org/mexico/spanish/UNICEF_SuplementoAbril2015.pdf

7 Idem.



Los lineamientos mínimos que se sugieren son:⁸

- El apoyo del centro de trabajo al fomento de una cultura de lactancia.
- Durante los primeros seis meses de vida de las y los lactantes, el centro de trabajo brindará las condiciones que hagan posible el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva.
- Luego de ese periodo y hasta los dos años continuará ofreciendo apoyo para sostener la lactancia materna complementaria.
- Para los efectos arriba señalados, el centro de trabajo será flexible respecto de la toma de las pausas para lactancia que contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 123 Apartado A, fracción V).
- El centro de trabajo dispondrá de una sala de lactancia para que cualquier madre trabajadora que así lo desee pueda amamantar o extraer y conservar su propia leche en un lugar:

- Higiénico
- Privado
- Confortable
- Tranquilo
- Accesible



- Apoyar a las mujeres que están lactando a través del establecimiento y/o coordinación con una red de voluntariado o establecimiento de salud.

Dicha política debe ser difundida a todo el personal que labora en la empresa, a través de los diferentes canales de comunicación organizacional. Con ello, el área de recursos humanos debe garantizar el buen funcionamiento de la sala de lactancia.

Por último, a manera de consideración es recomendable facilitar opciones a las madres para promover la continuidad de la lactancia hasta que sus hijas o hijos cumplan 24 meses de edad, con acciones concretas como:



Facilidad para el amamantamiento o extracción de leche durante la jornada laboral.



Horarios flexibles.



Posibilitar el acceso a guarderías cerca o en el lugar de trabajo.



Trabajo de tiempo parcial.



Trabajo desde su domicilio.

⁸ Ibidem.

2. Instalación y funcionamiento de una sala de lactancia

2.1 ¿Qué es y para qué sirve una sala de lactancia?

Una sala de lactancia es un área asignada, digna, privada, higiénica y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral. Todo ello con el objetivo de dar continuidad a la lactancia materna.

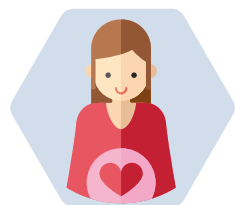
Se recomienda asignar un área amplia. El tamaño de la misma dependerá del número de mujeres en edad fértil y las condiciones de espacio físico de cada empresa. Lo importante es contar con el espacio y equipamiento necesario para las mujeres en periodo de lactancia.



© UNICEF México/E. Quesada

2.2 Actividades previas a la implementación de la sala de lactancia

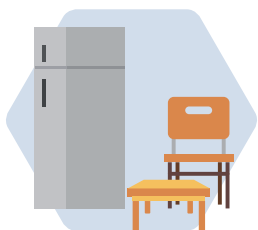
Previo a la instalación de una **sala de lactancia** en el centro de trabajo es importante construir un entorno favorable que promueva una cultura de lactancia en el centro de trabajo, para ello se recomienda:



- Realizar un compromiso formal entre los directivos y el personal de la empresa por la lactancia materna.
- Designar una persona o grupo responsable del desarrollo, implementación y coordinación de la sala de lactancia en el centro de trabajo.
- Desarrollar e implementar políticas para prevenir la discriminación hacia las mujeres embarazadas y madres, en particular durante el periodo de lactancia.
- Informar, involucrar y sensibilizar al personal directivo y de la empresa sobre la importancia y los beneficios de la lactancia materna y las necesidades de las madres en periodo de lactancia.



- Capacitar sobre lactancia materna –directamente o con el apoyo de una organización experta– a las mujeres en edad reproductiva, embarazadas, madres en periodo de lactancia y al personal que esté interesado.⁹



- Realizar una campaña de comunicación permanente al personal en general del centro de trabajo para sensibilizar sobre la importancia de la lactancia materna para las mujeres que se reincorporan al trabajo una vez finalizada su licencia materna.
- Gestionar la implementación de la sala de lactancia con el espacio y los insumos mínimos indispensables que se describen en esta guía.

2.3 Modelo de una sala de lactancia (elementos mínimos para su instalación)

La instalación de una sala de lactancia no representa un costo elevado para la organización, ya que no necesariamente se requiere de un espacio nuevo, sino que puede acondicionarse alguno existente para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer su leche durante la jornada laboral y procuren su conservación durante la misma, lo que permitirá continuar con la lactancia materna exclusiva y complementaria.

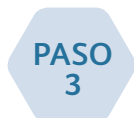
Una vez que la empresa cuente con una política de lactancia materna, se sugieren los siguientes pasos para la implementación de la sala de lactancia:



Identificar y asignar un espacio accesible, privado, cómodo, acogedor e higiénico dentro del lugar de trabajo para las madres trabajadoras en periodo de lactancia.



Equipar el espacio físico con los recursos materiales mínimos necesarios para su adecuado funcionamiento (se describen en la tabla 1).



Nombrar al coordinador y administrador de la sala.



Aplicar normas de seguridad e higiene que coadyuven para garantizar la calidad de la leche materna durante el proceso de extracción, conservación y transporte al hogar (ver normas de higiene y seguridad en tabla 2).

⁹ Si se requiere de más información sobre apoyos y capacitaciones para la instalación de una sala de lactancia visita la página del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud www.cnegsr.salud.gob.mx

Tabla 1

Recursos materiales mínimos para el funcionamiento de una sala de lactancia y para minimizar riesgos de contaminación.

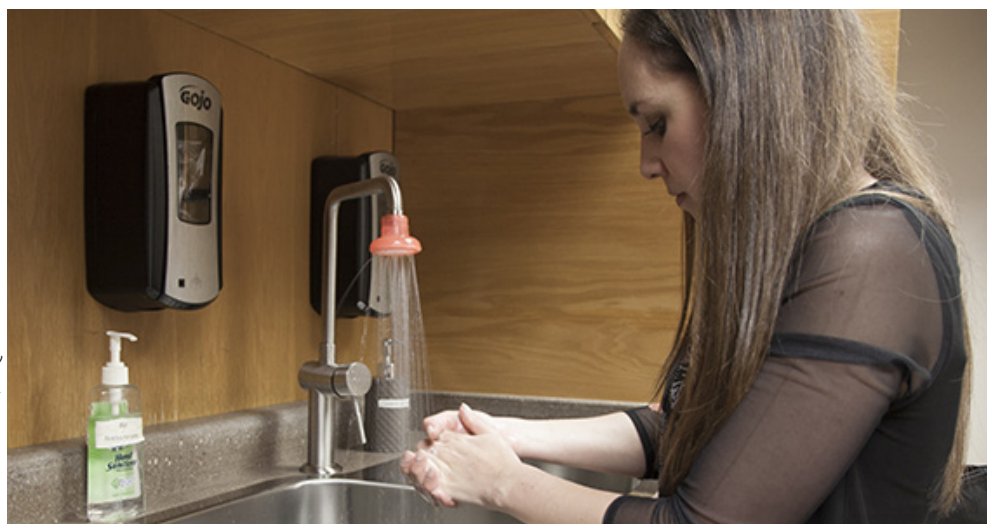
	Recursos / insumos
1	Sillas ergonómicas, cómodas y lavables
2	Mesas individuales
3	Refrigerador con congelador independiente para conservar la leche extraída por las madres en la jornada laboral
4	Dispensador de agua potable
5	Fregadero con tarja
6	Jabón líquido
7	Termómetro
8	Toallas de papel
9	Tomas de corriente (una por cada silla y una para el refrigerador)
10	Pizarrón blanco y plumones
11	Bote de basura
12	Una libreta o bitácora de registro de uso de la sala de lactancia (ver anexo 3)

Tabla 2

Normas de higiene y seguridad para salas de lactancia

1	Lavarse las manos al ingresar a la sala
2	Limpieza de la sala a diario
3	Evitar colocar insumos que promuevan acumulación de polvo
4	Mantener limpio el refrigerador
5	El refrigerador debe ser de uso exclusivo para la leche materna
6	No ingresar otros alimentos que puedan contaminar la leche materna

Adicionalmente, se propone dotar de material informativo relacionado con el tema, como manuales, carteles, folletos, entre otros.



Modelo de una sala de lactancia, elementos mínimos

Refrigerador con congelador independiente para conservar la leche extraída por las madres en la jornada laboral

Tomas de corriente

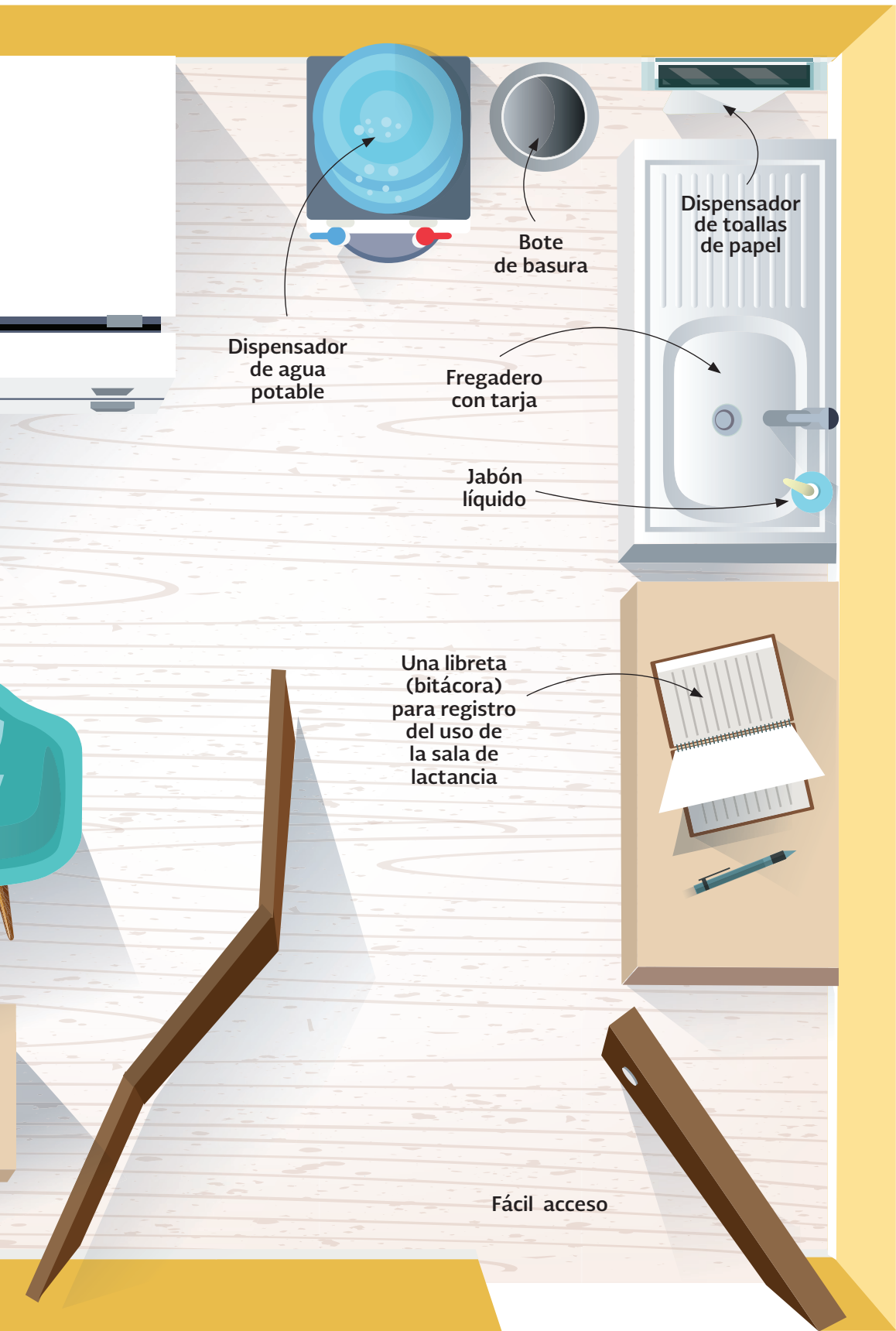
Sillas ergonómicas, cómodas y lavables

Pizarrón blanco

Mesas individuales

Reglamento y cartel informativo





Dispensador de agua potable

Bote de basura

Dispensador de toallas de papel

Fregadero con tarja

Jabón líquido

Una libreta (bitácora) para registro del uso de la sala de lactancia

Fácil acceso

3. Uso de una sala de lactancia

3.1 ¿Quiénes participan en una sala de lactancia?

La implementación y la coordinación de la sala de lactancia requieren del esfuerzo de diferentes actores para favorecer que la lactancia materna no se interrumpa.

En primer lugar, el área de recursos humanos a través del responsable de salud o en su caso a la persona que se designe como coordinador de la sala de lactancia, deberá anticipar acciones para cuando la mujer vuelva al trabajo una vez finalizada su licencia de maternidad, proporcionando información acerca los métodos de extracción y conservación de la leche materna, así como sobre sus derechos en cuanto a la lactancia.

Por otro lado, el sostenimiento de la lactancia materna también requiere del compromiso de los compañeros de trabajo, quienes deben comprender que la mujer que amamanta está contribuyendo a un mejor clima laboral (madre más relajada, hijos más sanos, menos ausentismo, entre otros) y, por lo tanto, debe ser respetada y apoyada.¹⁰

Con todo, es importante destacar el rol que tiene en este escenario el empleador de la madre, en virtud de que su contribución es esencial al ofrecer condiciones y posibilidades para que la mujer pueda continuar amamantando a su hija o hijo. Asimismo, se debe incluir a la familia, quienes juegan otro papel significativo durante este periodo.



© UNICEF México/E. Quesada

¹⁰ Ministerio de Salud, Presidencia de la Nación (2017). La lactancia materna y las mamás que trabajan. Argentina. Disponible en <http://www.msal.gov.ar/images/stories/ryc/graficos/0000001134cnt-lactancia-materna-mamas-%20trabajan.pdf>



3.2 Responsable de la sala de lactancia

La persona que se designe como responsable o coordinador de la sala tiene como tarea:

1. Difundir la existencia de la sala de lactancia entre el personal.
2. Promover el uso adecuado de la sala de lactancia.
3. Coordinar y verificar el adecuado mantenimiento y buen funcionamiento de la sala.
4. Realizar propuestas de mejora.

3.3 Reglamento para el uso de una sala de lactancia

Para que, con seguridad y confianza se haga uso de la sala de lactancia, es importante contar con un reglamento que contemple las siguientes instrucciones:

1. El horario de uso de la sala de lactancia, se determina por el número de usuarias, y, por sus horarios de lactancia y contará con la autorización de la Dirección de la empresa.
2. El uso de la sala de lactancia es exclusivamente para el amamantamiento, la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.
3. Se deberá registrar cada visita en la bitácora o lista de registro (anexo 3).
4. En cada visita es necesario realizar un lavado de manos adecuado, antes y después de utilizar la sala.
5. Todo el material que se utilice para la extracción y conservación de la leche debe estar debidamente lavado y esterilizado.
6. El uso, limpieza y esterilización de los frascos y equipo que se utilice para la extracción es responsabilidad de cada usuaria.
7. Cada usuaria será responsable de etiquetar sus frascos con los siguientes datos: nombre completo, fecha y hora de extracción, cantidad extraída en mililitros.
8. La limpieza de la sala de lactancia estará a cargo del personal de limpieza que designe la institución o empresa.
9. Está prohibido introducir alimentos o comer dentro de la sala de lactancia.
10. La sala de lactancia no se debe usar para otras actividades que no sean las descritas en la política.

3.4 Seguimiento del servicio de la sala de lactancia

Con el fin de llevar un control y seguimiento en el uso de la sala de lactancia, es necesario contar con indicadores de gestión que permitan garantizar la eficiencia y sostenibilidad de la sala.

Ficha técnica del indicador 1

Indicador:	Porcentaje de mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia.		
Objetivo del indicador:	Medir la proporción de mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia, para establecer acciones que favorezcan la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida de sus hijas e hijos a través de comunicación educativa con este grupo de mujeres que trabajan.		
Método de cálculo (fórmula):	$(\text{Total de las mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia} / \text{Total de las mujeres en periodo de lactancia}) \times 100$.		
Rangos de desempeño:	Desempeño esperado	Desempeño medio	Desempeño bajo
	>85%	De 60 a 84.9%	< ó =59.9%
Dimensión del indicador:	Eficacia	Tipo de Indicador:	Estratégico

Ficha técnica del indicador 2

Indicador:	Duración en meses de la lactancia de los hijos e hijas de madres trabajadoras que usaron la sala de lactancia.		
Objetivo del indicador:	Medir la duración (meses) del periodo de lactancia de las madres trabajadoras que amamantan a sus hijos/hijas.		
Método de cálculo (fórmula):	Edad del niño/a (meses) al iniciar el uso de la sala de lactancia comparado contra la edad del niño/a (meses) al terminar el uso de la sala.		
Rangos de desempeño:	Desempeño esperado	Desempeño medio	Desempeño bajo
	6 meses o más	4 a 5 meses	< de 4 meses
Dimensión del indicador:	Eficacia	Tipo de indicador:	Estratégico

Anexo 1

Marco Legal en México

Lactancia como un derecho



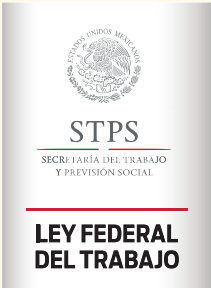
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 4: Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.

Artículo 123:

Apartado A, fracción V: En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Apartado B, fracción XI inciso C: En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.



Ley Federal del Trabajo

Artículo 170:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.



Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Artículo 50, fracción III: Promover en todos los grupos de la sociedad y, en particular, en quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de niños, niñas y adolescentes, los principios básicos de la salud y la nutrición, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes.

Artículo 116, fracción XIV: Garantizar que todos los sectores de la sociedad tengan acceso a educación y asistencia en materia de principios básicos de salud y nutrición, ventajas de la lactancia materna.



Ley General de Salud

Artículo 64: Acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento de la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida, además de impulsar, la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado.



Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo 11: Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.



Ley del Seguro Social

Artículo 94:

II. Ayuda en especie por seis meses para la lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.

III. Durante el periodo de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.



Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Artículo 39:

II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo.

III. Durante el periodo de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

**REGLAMENTO
DE LA LEY
GENERAL
DE SALUD
EN MATERIA
DE PUBLICIDAD
2017**

Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Publicidad 2017

Capítulo III Fórmulas para lactantes

La publicidad y la promoción publicitaria de fórmulas para lactantes deberá:

I. Fomentar la lactancia materna, para lo cual señalará claramente los beneficios de ésta.

Anexo 2

Recomendaciones para el apoyo técnico a la madre

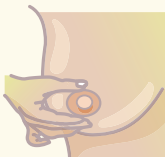
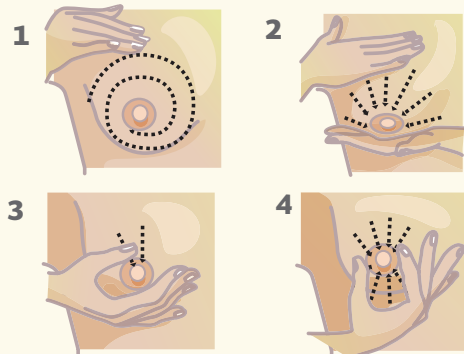
Antes de la extracción de la leche

- En el trabajo acude a la sala de lactancia de la empresa y elige un lugar cómodo y tranquilo, lejano a lugares con olores fuertes.
- Verifica que tienes todo lo que necesitas a la mano (toalla limpia, frasco de vidrio con tapa de plástico).¹¹
- Peina tu cabello y recógelos.
- Lava tus manos.
- Pasa una tela o tus dedos limpios humedecidos con agua por los pezones para retirar las pelusas de la ropa interior.



Durante la extracción

- Mantente tranquila, piensa en tu bebé.
- Realiza masajes circulares y en línea recta de la base del pecho al pezón sin lastimar o producir dolor.



Posición correcta

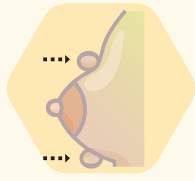


Posición incorrecta

Extrae la leche de manera manual

- La zona sobre la que hay que apretar está a unos 3 cm. desde la base del pezón lo que no siempre coincide con el borde de la areola.
- Hay que apretar hacia la pared torácica y después comprimir el pecho entre el pulgar y los otros dedos. Seguir comprimiendo el pecho mientras se separa la mano de la pared torácica, en una acción de “ordeño” hacia el pezón, sin deslizar los dedos sobre la piel.

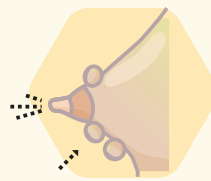
¹¹ Para almacenar la leche materna se recomienda el uso de envases de cristal que por ser menos porosos ofrecen la mejor protección. Como segunda opción serán los envases de plástico que no contengan Bisfenol A (BPA), diseñados para almacenar leche materna en su presentación de frasco o bolsa.



Presión hacia las paredes del centro



De vuelta



Acabe la manipulación



- Llena el frasco a 2/3 partes para que cuando la congele no se pierda la condición de cerrado hermético.



- Etiqueta cada frasco con tu nombre, fecha y hora de extracción de la leche.

Extraer la leche materna con bomba manual

En ocasiones, es necesario recurrir a otros métodos de extracción de leche para vaciar el pecho, como lo es la extracción mecánica mediante el uso de un sacaleches.

Al igual que la extracción manual es aconsejable contar con el asesoramiento de un especialista y seguir las recomendaciones para una extracción eficiente.

Los extractores de leche más frecuentes son:

- **Manuales:** son los extractores que activan de forma manual el mecanismo de succión, ya sea con ayuda de una pera o bocina de goma o de una palanca.
- **Eléctricos:** funcionan con pilas o enchufados a la red eléctrica y no requieren, por tanto, del esfuerzo físico de la madre.



En caso de hacer uso de extractor de leche, se debe asegurar que todas las partes de la bomba manual que entran en contacto con la leche materna hayan sido adecuadamente limpiadas y esterilizadas antes de su uso.

Así como, recordar que los extractores de leche son objetos de uso personal, por lo que no se recomienda compartirlos.




Conservación y almacenamiento de la leche materna



- Si no se va a usar la leche en las próximas horas es mejor congelarla, así estarás guardando el mejor alimento para tu bebé.



- Cuando entibies la leche debe de ser a baño María, no en el microondas, ni a fuego directo porque perderá sus propiedades.

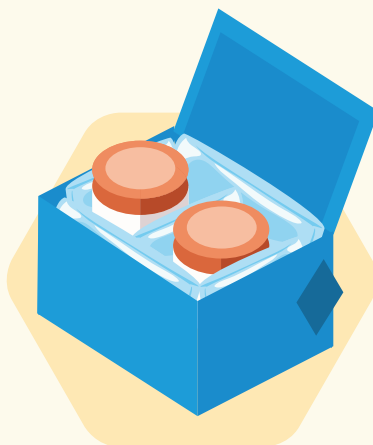
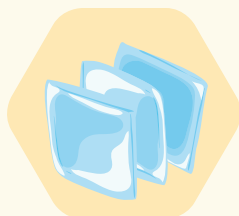
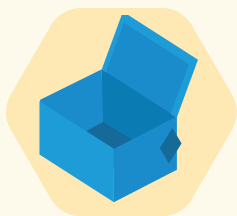
Temperatura	Duración
 Ambiente	8 hrs.
 Refrigeración 4 a 8 °C	12 hrs.
 Congelación - 4 a -8°C	15 días

Toma en cuenta que el tiempo de conservación no se suma.

En el congelador, pon la leche más antigua al frente y la más reciente atrás para utilizarla en ese orden.

Transporte de la leche materna

Empaca los frascos de leche en una caja isotérmica con tres tantos de gel congelante por cada bote de leche.



Anexo 3

Libreta de registro

Por favor, registra tus datos cada vez que asistas a esta sala. Esta libreta nos permitirá contar con información del uso de la sala.

No.	Identificación, nombre o número de empleado	Edad en meses y días del bebé	Fecha	Motivo de uso (Marcar con X)		Hora	
				Lactar	Extracción manual	Entrada	Salida



Ejemplo de reglamento de sala de lactancia

Este espacio fue creado para asegurar que toda madre que trabaje en este centro de trabajo, y quiera continuar dando leche materna a su hijo/a, pueda hacerlo en las mejores condiciones de higiene y tranquilidad.

¡Gracias por apoyarnos a mantener este espacio limpio y confortable para todas!

1. Para asegurar la higiene de esta sala queda prohibido introducir alimentos y comer dentro de la misma.
2. El horario de uso de la sala de lactancia es de 8:00 a las 20:00.*
3. Se deberá registrar cada visita en la lista de registro.
4. El uso de la sala de lactancia es exclusivamente para el amantamiento, la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.
5. Todo el material que se utilice para la extracción y conservación de la leche debe estar debidamente lavado y esterilizado.
6. El uso, limpieza y esterilización de los frascos y equipo que se utilice para la extracción es responsabilidad de cada usuaria.
7. Cada usuaria será responsable de etiquetar sus frascos con los siguientes datos: nombre completo, fecha y hora de extracción, cantidad extraída en mililitros.
8. Siempre deberás dejar ordenado y limpio el espacio cada vez que lo utilices.



* El horario lo determina el centro de trabajo de acuerdo con sus necesidades.

Asesoramiento para implementar salas de lactancia en los centros de trabajo

- **Secretaría de Salud**
Dirección General Adjunta de Salud Materna y Perinatal del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud
Homero 213, Colonia Chapultepec Morales, C.P. 11570, Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México
Teléfono de contacto: (55) 20003500 ext. 59027
- **Instituto Mexicano del Seguro Social**
División de Atención Prenatal y Planificación Familiar
Hamburgo 18, 2do. Piso, Colonia Juárez, C. P. 06600, Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México.
Teléfono de contacto: (55) 5726 1700 ext. 15964

Sitios Web donde conseguir información sobre lactancia:

- **Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva/Secretaría de Salud**
www.cnegsr.salud.gob.mx
Línea 01 800 MATERNA (01 800 6283762)
- **Liga de la Leche en México**
<https://laligadelaleche.org.mx/directoriollmx/>
- **UNICEF**
https://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html



Bibliografía

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4, párrafo 5 (2017).
2. Diario Oficial de la Federación. DOF. (2014). Decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Ley General de Salud; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
3. Diario Oficial de la Federación. DOF. (1999) Norma Oficial Mexicana NOM-031-SSA2-1999, Para la atención a la salud del niño.
4. Diario Oficial de la Federación. DOF. (2012) Norma Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2012, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria.
5. Diario Oficial de la Federación. DOF. (2016) Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016, Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida.
6. Gobierno de la República. Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018, México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75383/ENLM_2014-2018.pdf
7. Instituto Mexicano del Seguro Social (2011). Lineamiento técnico médico para la lactancia materna. IMSS. Disponible en <https://es.scribd.com/document/366519259/Guia-Lactancia-Materna-IMSS>
8. Instituto Mexicano del Seguro Social y UNICEF (2016). Guía práctica. Lactancia materna en el lugar de trabajo, para empresas e instituciones medianas y grandes. Disponible en <https://www.unicef.org/mexico/spanish/guialactancialess.pdf>
9. Ley del Seguro Social de 1995, Artículo 94 (2015).
10. Ley Federal del trabajo de 1970, Título 5, Artículo 170 (2015).
11. Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes de 2014, Artículo 50 y 116 (2017).
12. Ley General de Salud de 1984, Capítulo V “Atención Materno-Infantil”. Artículos 61, 62, 63, 64 y 123 (2017).
13. Ministerio de Salud del Gobierno de Chile (2010). Manual de Lactancia Materna. Contenidos técnicos para profesionales de la salud. Disponible en <http://docplayer.es/3396658-Lactancia-materna-contenidos-tecnicos-para-profesionales-de-la-salud.html>
14. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, Coordinación Nacional de Nutrición. (2011). Norma para la implementación y funcionamiento de lactarios institucionales en los sectores público y privado en el Ecuador.
15. Ministerio de Salud y Protección Social de República de Colombia. (2012). Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral.
16. Organización Mundial de la Salud y UNICEF. (1981). Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna.
17. Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño.
18. Organización Internacional del Trabajo (2000). Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.
19. Organización Panamericana de la Salud. (2011). Folleto para madres y futuras madres. Lactancia y Trabajo.
20. Organización Panamericana de la Salud. (2011). Folleto para empresarios. Lactancia y Trabajo.
21. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
22. Proyecto de Apoyo a la Lactancia Materna. (2015). Amamantar y trabajar: ¡logremos que sea posible! Disponible en <https://www.apoyolactancia.org/saladslactancia>
23. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, et. al. Pronunciamiento de los sectores obrero y empresarial para promover la lactancia materna en los centros de trabajo. Disponible en <https://www.gob.mx/stps/prensa/promueven-sectores-obrero-y-empresarial-lactarios-en-centros-de-trabajo>
24. UNICEF (2015). Suplemento especial El Universal. La leche materna salva vidas. Disponible en https://www.unicef.org/mexico/spanish/UNICEF_SuplementoAbril2015.pdf



**GOBIERNO DE
MÉXICO**