

Dar pecho es un derecho

Noviembre 2022



Si tienes un **trabajo formal** esto es para ti.

Si eres **trabajador o trabajadora**, ayúdanos a **apoyar** la lactancia materna.

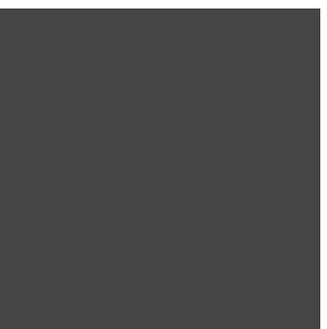


Si trabajas en el departamento de **Recursos Humanos**, ayúdanos a **gestionar** el cambio.



Si eres **directivo**, ayúdanos a **dirigirlo**.

Si estás **embarazada, lactando** o conoces a una mujer en tu **centro de trabajo...**



¡Ayúdanos a exigirlo!
#GPTW

**LA LACTANCIA MATERNA
ES UN DERECHO**



Nuestra intención es la **creación y desarrollo de programas laborales con apego a la normatividad para eliminar las barreras y lograr prácticas óptimas de lactancia materna** en la población, con voluntad de la organización, espacios de lactancia, licencia de maternidad, tiempo y flexibilidad para la lactancia, entre otras.



En México, sólo **3 de cada 10 bebés son amamantados de forma exclusiva los primeros seis meses de vida.**

Esto puede provocar problemas físicos y psicológicos en el recién nacido y en la madre.



Según el índice país amigo de la lactancia materna, en **México, el ambiente que favorece la protección, promoción y apoyo a la lactancia materna es débil.**

Hay **un aumento en la carga económica de la lactancia materna** debido tanto a costos directos en atención médica por el exceso de enfermedades, como a costos indirectos por pérdida de productividad por una lactancia inadecuada y el gasto en la fórmula láctea¹.

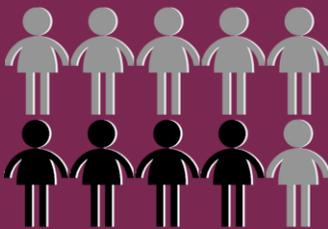
Por otro lado, se han observado **beneficios para las empresas** como la **disminución del ausentismo laboral** por las menores enfermedades presentes en los niños, aumento de la productividad y mayor sentimiento de bienestar en las madres trabajadoras que amamantan².

México en la lactancia materna

En nuestro país, la participación de las mujeres en el ámbito laboral va en aumento año con año. Este crecimiento representa un gran avance en la equidad de derechos e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Sin embargo, en **algunos casos** esto también significa que, **al trabajar**, algunas mujeres **deben postergar el ejercicio de derechos como la maternidad** y consecuentemente la lactancia materna, debido a que la reinserción laboral es una de las principales causas por las que se puede suspender la **lactancia materna exclusiva (LME) antes de los 6 meses de edad del bebé²**.

En México:



4 de cada 10 personas
trabajadoras son mujeres

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Algunas acciones fundamentales para la **protección de la LME de las mujeres trabajadoras**, son **establecer y promocionar salas de lactancia en los centros de trabajo**. Las salas de lactancia son espacios en el centro de trabajo donde las madres lactantes pueden amamantar o extraer su leche, almacenarla adecuadamente y al término de su jornada laboral llevarla a su casa para alimentar a su bebé².

La **LME constituye un objetivo de salud pública a nivel nacional e internacional**, ya que cuenta con otros beneficios como: reducción del ausentismo y costos de atención en salud; mejora la retención de las empleadas, la productividad y la moral; y favorece las relaciones públicas; por ello, algunos **organismos internacionales** como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Organización Mundial de la Salud **recomiendan que la LME sea durante los primeros seis meses de vida**, y la lactancia materna complementaria junto con otros alimentos hasta los dos años o más².

La lactancia materna tiene múltiples ventajas para la salud física y emocional de los recién nacidos, y para las madres

¿Es legal lactar en el trabajo?

La lactancia materna y las salas de lactancia tienen un marco legal en México que promueve la protección y derechos de las mujeres que lo requieran. Aquí se comenta un breve resumen de ello²:

El **artículo 123 de la Constitución Política** establece que *las mujeres en período de lactancia tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.*

Por otro lado, el **artículo 50 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes**, establece que estos tienen derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud, recibir servicios de atención médica gratuita y de calidad con el fin de prevenir, proteger y restaurar su salud.

También se fundamenta en:

- Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Artículo 94 de la Ley del Seguro Social.
- Artículo 39 de la Ley del Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado.
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Publicidad.

En el 2021, se estableció en el **artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo**, que es obligación del empleador *conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo*, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad del bebé.

El empleador *deberá proporcionar un lugar adecuado e higiénico*, o bien, si las instalaciones del centro de trabajo no lo permiten, se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.



En México, diferentes leyes y políticas protegen y fomentan la lactancia materna en los lugares de trabajo, pero la realidad es otra...

¿Qué hace el gobierno?

Nuestro país sí ha sumado esfuerzos y hecho un compromiso intersectorial, en 2014 formuló su **Estrategia Nacional de Lactancia Materna para promoverla hasta los 2 años** considerando sus beneficios, esta estrategia se encuentra alineada con el marco legal que busca garantizar este derecho^{2,3}.

Aunque recientemente se **aumentó la licencia de maternidad pagada de 12 a 14 semanas**, esta se encuentra muy lejos de la recomendación de **24 semanas** para lograr una lactancia de materna óptima⁴.



Empresas que otorgaron prestaciones de ley en apoyo a la lactancia materna

La lactancia materna fue menor en los hijos de madres con un trabajo remunerado (41%) en comparación con los hijos de madres sin trabajo remunerado (50%), y el hecho de trabajar fue la sexta razón para nunca amamantar. En muchos de los casos, esto ocurre debido a que dentro de los espacios de trabajo no existen las condiciones necesarias para la extracción y conservación de la leche materna⁴.

En el mercado laboral, la empresa mejora su imagen pública posicionándose como **un lugar de trabajo socialmente responsable y un referente en igualdad de género**, lo que la vuelve más atractiva para potenciales trabajadoras.

Un enfoque integral y multisectorial sentaría las bases para facilitar el seguimiento de estas recomendaciones y disminuir las inequidades de género que obstaculizan la salud de los niños y las madres

Los programas laborales de apoyo a la lactancia materna son indispensables para la protección social de las madres y para el desarrollo de sus hijos durante la infancia.

Las salas de lactancia, así como los recesos para la lactancia juegan un papel decisivo para que las mujeres trabajadoras consigan amamantar y alimentar a sus hijos de manera óptima, los empleadores y empresas deben comprometerse de manera formal para que sus directivos y personal garanticen a las madres su derecho a dar lactancia materna².

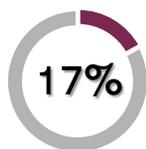
¿Qué esta en juego?

La consolidación de las mujeres en el mercado laboral ha sido una aspiración que tiene base en la búsqueda de **justicia e igualdad de la sociedad**. A pesar de que las mujeres tienen mayor presencia en la fuerza de trabajo, esta no ha garantizado **condiciones laborales más equitativas** de acuerdo a sus necesidades, las mujeres no tendrían por qué elegir entre su estabilidad económica y ejercer su derecho a la maternidad, a través de la práctica de lactancia materna para alimentar a sus hijos².

La Organización Internacional del Trabajo presentó un convenio en el que solicita a los países la protección de la maternidad para toda mujer en el mercado laboral, **México aún no ratifica dicho convenio**.

Diversos organismos han unido esfuerzos para asegurar este derecho a las trabajadoras

Dentro del sector formal, dicho convenio indica que no se podrá despedir a la mujer por solicitar licencia de maternidad y que al término de la misma tendrá derecho de regresar a su puesto de trabajo con las facilidades para dar lactancia materna si así lo desea^{2,3}.



Centros laborales que contaron con una sala de lactancia digna e higiénica



Niños menores de seis meses que recibieron lactancia materna exclusiva

La falta de apoyo por parte de los empleadores, así como de salas de lactancia adecuadas en el lugar de trabajo se perciben como **barreras importantes** para continuar amamantando, pues las madres se ven orilladas a usar consultorios médicos del centro de trabajo, baños, almacenes, oficina o lugares inadecuados^{1,2}.



Acciones en los centros de trabajo

El establecimiento de una sala de lactancia genera entornos laborales protectores de la salud e igualitarios, provee a las trabajadoras en periodo de lactancia, un espacio cálido, higiénico y adecuado para la lactancia.

¿Quién participa?

Todo el centro de trabajo, en primer lugar, el área de recursos humanos a través del responsable de salud o 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, dando información acerca de los métodos de extracción y conservación de la leche materna, así como sobre sus derechos en cuanto a la lactancia. Además, la lactancia materna sostenida 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.

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, la cual juega un papel significativo durante este periodo².



¿Por qué sí a las salas de lactancia?

Los espacios laborales podrían garantizar la lactancia de hijos de las mujeres trabajadoras a través del establecimiento de salas de lactancia adecuadas. Se sabe que amamantar conlleva grandes beneficios para la salud del niño, de la madre, de la sociedad y del país. Además de estos, existen grandes beneficios para los lugares de trabajo, entre los beneficios económicos, un estudio encontró que los empleadores pueden ahorrar dinero a largo plazo, pues las empresas con un programa de apoyo a la lactancia materna ahorran un promedio de tres dólares por cada dólar que invierten¹⁻⁴.

La lactancia materna evita

-  México
-  3.8 millones de casos de enfermedad
-  5,796 muertes en infantes menores de un año
-  Pérdida de más de 2000 millones de dólares en atención médica, pérdida de ingreso y gasto en fórmula infantil

Con lactancia materna hay:

30 a 70% menos ausentismo laboral

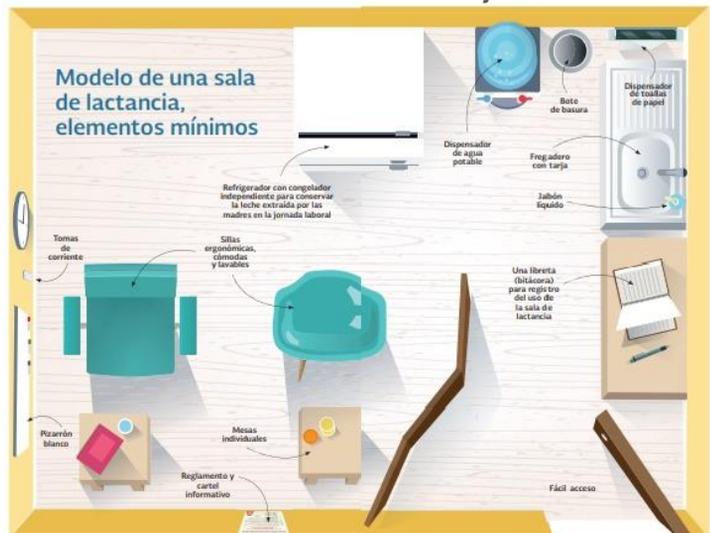


35% menos permisos solicitados

Beneficios

de la lactancia materna en el trabajo

Empresas amigables con la lactancia aseguran la retención laboral de sus empleadas al facilitar su reincorporación después de terminada su licencia de maternidad, aumentan la productividad y satisfacción laboral de las madres, obtienen un mayor compromiso y sentido de pertenencia de parte de las trabajadoras pues les permiten lograr una combinación de la responsabilidad materna con el trabajo. En general, ayudan a crear un mejor estado emocional y sentimiento de bienestar en las madres trabajadoras^{2, 5-7}.



Nuestras recomendaciones

Sabemos que hay acciones gubernamentales para facilitar la lactancia. Se refleja en nuestras mujeres y niños, pero también el sector público y privado podrían beneficiarse al promover la lactancia en el trabajo.



Promover el **compromiso formal** de las **empresas e instituciones** para apoyar y promover la lactancia materna en el trabajo.



Promover el empoderamiento de las mujeres sobre los **derechos laborales** que fomentan la lactancia en el trabajo.



Implementar políticas que prevengan la **discriminación** a las mujeres lactantes en el trabajo.



Sensibilizar a la población general sobre la **importancia de la lactancia** y sus beneficios para mejorar el apoyo social solidario a las madres lactantes.



Promover el **compromiso político y la comunicación intersectorial** con los organismos privados y sociales para la obtención de financiamiento de recursos y fondos públicos para favorecer la lactancia materna en los lugares de trabajo.

La lactancia no es sólo una decisión y una responsabilidad de las madres. Debemos crear ambientes promotores de la lactancia, políticas internas que la apoyen y mecanismos que permitan que se cumpla.



Referencias

1. Ramírez-Silva I, Unar-Munguía M, Lozada AL, González- Castell D, Rivera M, Bonvecchio A. El costo de no amamantar en México: un llamado para la acción. *Insp.mx*. [3/11/22]. Disponible en: https://insp.mx/assets/documents/webinars/2021/CINYS_Lactancia.pdf
2. Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, UNICEF, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía para la Instalación y Funcionamiento de Salas de Lactancia [Internet]. 01 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia>
3. Gobierno de la República de México. Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018 [Internet]. 2014. Disponible en: http://cneagr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/SMP/ENLM_2014-2018.pdf
4. González-Castell LD, Unar-Munguía M, Quezada-Sánchez AD, Bonvecchio-Arenas A, Rivera-Dommarco J. Situación de las prácticas de lactancia materna y alimentación complementaria en México: resultados de la Ensanut 2018-19. *Salud Publica Mex* [Internet]. 2020;62(6):704–13. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21149/11567>
5. OMS/UNICEF. Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. 2003. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42695> International Labour Organization.
6. Breastsfeeding friendly workplaces. [3/11/22]. Disponible en: <https://aimi-asi.org/storage/app/media/pustaka/Better%20Work%20Indonesia%20Breastfeeding%20Campaigns/BFW%20Guidelines%20for%20Employers.pdf>
7. International Labour Organization. Maternity and paternity at work. 2014. [3/11/22]. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/p>

Somos un grupo de personas interesadas en promover la lactancia materna, disminuyendo las inequidades:

Karla Aguilar Ayala
Maestría en Ciencias en
Epidemiología. INSP.

Rocío Fernández Posada de la Mora
Maestría en Ciencias en
Epidemiología. INSP.

Azucena Pérez Acosta
Maestría en Ciencias de la Salud.
UNAM.

Rodrigo Romero Feregrino
Médico Cirujano. UNAM.