

GUÍA PRÁCTICA

Lactancia materna en el lugar de trabajo

PARA EMPRESAS E INSTITUCIONES MEDIANAS Y GRANDES



únete por la niñez



© UNICEF México/Frida Hartz

ESTA GUÍA se realizó en coordinación entre el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) México y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

El desarrollo de los contenidos estuvo a cargo de UNICEF y del IMSS coordinados por Romain Sibille y Matthias Sachse de UNICEF México, y por parte del IMSS, Lorena Ferrer Arreola y Eulalia Méndez Monroy.

Agradecemos el valioso apoyo de las empresas que enriquecieron esta guía al compartir las buenas prácticas y experiencias sobre lactancia materna.

Asimismo agradecemos la valiosa contribución de las organizaciones de la sociedad civil expertas en lactancia materna: ACCLAM, A.C.; APROLAM, A.C.; DIANUI, A.C.; Liga de la Leche México y PALMA A.C.



Mikel Andoni Arriola Peñalosa
Director General del IMSS

Eulalia Méndez Monroy
Coordinación Técnica de Vinculación con Organizaciones Públicas, Privadas y Sociales

Lorena Patricia Ferrer Arreola
Jefa de la División de Atención Prenatal y Planificación Familiar

Elina Alvarado de Luzuriaga
Jefa de Área de Atención Prenatal

Elba Elisa Delgado González
Jefa de Área de Control de Niño Sano y Tamiz Neonatal

Berenice Valdés Huevo
Coordinador de Programas Médicos

Gabriela Valenzuela Soto
Coordinador de Programas Médicos

Karla Mendiola Ramírez
Coordinador de Programas Médicos

Mario Ángel Burciaga Torres
Coordinador de Programas Médicos



Isabel Crowley
Representante de UNICEF en México

Erika Strand
Jefa de Políticas Sociales

Matthias Sachse
Oficial Nacional de Salud y Nutrición

Teresa Alamillo
Directora de Alianzas Corporativas

Romain Sibille
Punto Focal de Responsabilidad Social Corporativa

Estimadas empresarias y empresarios, directivas y directivos de empresas:

Durante las últimas décadas a nivel mundial, ha aparecido un cúmulo de evidencia científica sobre las ventajas de la lactancia materna durante los primeros 6 meses de vida, tanto para las madres como para los recién nacidos y para la sociedad en general, constituyéndose en un objetivo de salud pública y en una de las principales políticas de salud a nivel internacional.

La lactancia materna es una decisión importante en lo que se refiere a la salud; ya que su práctica protege a niñas y niños de infecciones respiratorias, diarrea y muerte. A través de la leche, la madre transmite sus defensas durante un momento vital en el desarrollo del bebé, protegiéndolo contra enfermedades futuras como asma, alergias, diabetes, sobrepeso, obesidad, dermatitis atópica, leucemia y afecciones cardiovasculares, además de favorecer su desarrollo intelectual, emocional y crecimiento físico.

La madre, por su parte, intensifica el vínculo emocional con su hijo o hija, se beneficia con una recuperación post parto más rápida y previene hemorragias, disminuye la depresión post parto, mejora su perfil metabólico. A largo plazo, también disminuye la incidencia de cáncer de mama y de ovario y protege contra la osteoporosis.

Al existir un menor número de niños y niñas enfermos, se incide positivamente en la economía familiar no sólo porque la alimentación por con lactancia materna es gratuita, sino también porque evitará gastos por concepto de atención médica y sus repercusiones en el ausentismo laboral de los padres por el cuidado del o hija enfermo.

A pesar de todos estos beneficios, aún hay retos en el país para que estos lleguen a más madres y sus hijos o hijas. La última Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSA-NUT) 2012 reveló que en México, 14.4% de las mujeres alimentan con leche materna a su hijo o hija durante los primeros 6 meses de vida, en contraste con lo observado para la región de América Latina, donde se alcanzan cifras de 37.9%.

La participación de la mujer en el ámbito laboral, que ha traído múltiples beneficios a la sociedad, ha creado a su vez algunas barreras que afectan esta importante acción de salud. En México, las mujeres trabajadoras que practican la lactancia materna exclusiva es de 10.8%, mientras que para las que no trabajan el porcentaje es de 15.6%.

Conscientes de esta situación, diversas organizaciones nacionales e internacionales, entre las que se encuentran el IMSS y UNICEF, han impulsado distintas estrategias que buscan favorecer la lactancia materna, a través de su promoción, de la educación en salud de la población y de la creación de los espacios y condiciones propicias tanto en las unidades médicas como en los centros de trabajo.

Por ello, los invitamos a sumarse a estas importantes acciones, para apoyar a las madres trabajadoras en sus empresas, a través de la difusión y desarrollo de estrategias que favorezcan la lactancia materna. El IMSS y UNICEF ponen a su disposición no sólo la información técnica correspondiente, sino los programas y proyectos nacionales e internacionales que han probado su eficacia, a efecto de que de forma conjunta, como sociedad, podamos alcanzar los objetivos trazados.

Su empresa, de la mano del IMSS y de UNICEF, puede tomar este compromiso por la lactancia materna en el lugar de trabajo y contribuir así activamente al respeto, protección, promoción de los derechos y la salud de la mujer y la niñez mexicana.

Reciban un cordial saludo

Mikel Andoni Arriola Peñalosa
Director del Instituto Mexicano del Seguro Social

Isabel Crowley
Representante de UNICEF en México

Índice

4

Introducción

5

Beneficios de la lactancia materna

11

Promover la cultura de la lactancia en el contexto laboral

12 Las siete recomendaciones de UNICEF

13 Modelo de sala de lactancia y su implementación

19 Apoyos para implementación de salas de lactancia y capacitaciones

20 Implementación de lactancia en el lugar de trabajo en México: Casos y testimonios de algunas empresas

30

Contexto de la lactancia en el mundo laboral y el caso específico de México

31 La lactancia en el mundo laboral

31 El caso de México

34 Principales causas de abandono de la lactancia materna en México

36

Marco legal internacional y nacional

36 La lactancia como un derecho

37 Marco legal en México



© UNICEF México/Rosendo Quintos

INTRODUCCIÓN

La lactancia materna es el acto a través del cual la madre provee alimento para su hija o hijo, con los nutrientes, hormonas y defensas que necesita.

El objetivo principal de esta guía es dar a conocer las ventajas y beneficios de la alimentación con leche materna.

Esta guía se dirige al personal directivo tomador de decisión en organizaciones medianas y grandes, que pueden ser: directivos de empresas; responsables de instituciones gubernamentales; directores de organizaciones no gubernamentales; directivos de áreas de recursos humanos que coordinan al personal y buscan el bienestar en la organización; directivos de responsabilidad social empresarial, entre otros puestos claves.

Los contenidos que integran esta guía ayudarán a contestar las siguientes preguntas sobre lactancia materna en el lugar de trabajo:

¿Por qué es importante promover la lactancia materna en México y en el contexto laboral?

¿Qué beneficio tendrá la empresa al apoyar la lactancia materna?

¿Cuáles son las recomendaciones de UNICEF y del IMSS para implementar una cultura exitosa de lactancia materna en el lugar de trabajo (compromisos, sensibilización y capacitación, redes de apoyo, lucha contra la discriminación, instalación de salas de lactancia y facilidades para madres)?

¿Cómo lo han hecho otras empresas e instituciones en México?

Beneficios de la lactancia materna

La lactancia materna tiene beneficios inmediatos y futuros en la salud del binomio madre-hija o hijo. Por un lado, porque proporciona el contenido de nutrientes fundamentales para el desarrollo del bebé asegurando su supervivencia. Por el otro, porque proporciona beneficios en el área cognitiva al contribuir en el desarrollo de su cerebro y el desarrollo psicológico, al establecer lazos afectivos con su madre. Además la lactancia contribuye al bienestar de la madre tanto en su salud física como emocional. En forma paralela tiene efectos positivos en la economía de las empresas, instituciones y organizaciones de la sociedad a corto, mediano y largo plazo.

¿Qué beneficios tiene la lactancia para la madre y su bebé?¹



PARA LOS BEBÉS LA LECHE MATERNA ES EL MEJOR ALIMENTO de forma exclusiva durante los primeros seis meses de edad, y combinada con otros alimentos, hasta los dos años o más.



LA LACTANCIA ES LA FORMA MÁS NATURAL Y ACCESIBLE de contribuir a la salud y supervivencia de las niñas y los niños porque la leche materna:

- Tiene anticuerpos que protegen de infecciones y alergias.
- Es de fácil digestión, lo que disminuye los cólicos del bebé.
- Tiene los líquidos y electrolitos suficientes para su hidratación.
- Contiene los nutrientes necesarios para su óptimo crecimiento.
- Es rica en vitamina A y factor de crecimiento que reduce la severidad de algunas infecciones como sarampión y diarreas.
- Tiene la mejor biodisponibilidad de hierro, calcio, magnesio y zinc.
- Reduce de 1.5 a 5 veces el riesgo de muerte súbita.²
- Favorece el desarrollo emocional e intelectual y previene problemas de salud mental a futuro.³
- Ayuda a desarrollar un lenguaje claro tempranamente.
- Protege contra caries dental y reduce el riesgo de realizar ortodoncia en la infancia y la adolescencia.



DISMINUYE EL RIESGO DE ENFERMEDADES prevalentes en la infancia como:

- Otitis media aguda
- Dermatitis atópica
- Infecciones Gastrointestinales
- Asma y alergias
- Infecciones de vías respiratorias

Y PREVIENE ENFERMEDADES A FUTURO:

- Sobrepeso y obesidad
- Enfermedades cardiovasculares (regula la presión arterial)
- Diabetes tipo 1 y tipo 2
- Leucemia
- Hipercolesterolemia



LAS NIÑAS Y NIÑOS AMAMANTADOS SON MÁS SANOS, además de que dicha práctica contribuye al desarrollo de su inteligencia y a futuro favorece su pleno crecimiento.

La lactancia contribuye a mejorar la salud de la madre: ⁴

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento.
- Ayuda a la rápida recuperación después del nacimiento.
- Previene la depresión post-parto.
- Ayuda a recuperar rápidamente el peso previo al embarazo.
- A largo plazo previene tanto osteoporosis como cáncer de mama y de ovario.
- Mejora el perfil metabólico, así como el colesterol.

LA LACTANCIA...



ALIMENTA al bebé en cualquier momento ya que siempre se encuentra disponible y al alcance de cualquier economía. No se tiene que comprar, ni necesita preparación, ni almacenamiento.



FAVORECE EL AHORRO FAMILIAR al no tener que gastar en sucedáneos de leche materna, en utensilios para prepararla y en gastos de atención médica del bebé.⁵



ES ECOLÓGICA ya que evita la generación de desechos (recipientes y envolturas) y la contaminación del medio ambiente.



CREA UN VÍNCULO AFECTIVO MADRE-BEBÉ, el cual favorece el desarrollo de la autoestima, personalidad saludable y niveles altos de inteligencia en edades siguientes.⁶

¿Qué beneficios tiene la lactancia materna para las empresas e instituciones?

La práctica de la lactancia materna trae beneficios para las empresas e instituciones que la apoyan, como por ejemplo:



REDUCE EL NÚMERO DE PERMISOS para asistir a consulta médica para la trabajadora o para su hija o hijo, así como las licencias para cuidarla o cuidarlo por enfermedad.



MEJORA SUSTANCIALMENTE LA SALUD de la madre y su hija o hijo, reduciendo hasta en 35% la ocurrencia de enfermedades en el primer año.⁷



REDUCE EL AUSENTISMO, lo que se traduce en un 30-70% de menos faltas.⁸



DISMINUYE LA ROTACIÓN o pérdida de personal calificado a causa del nacimiento de un bebé, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo.



REDUCE EL COSTO de atención a la salud.



SATISFACCIÓN LABORAL



MEJORA EL ESTADO EMOCIONAL GENERAL de la trabajadora durante la jornada y en su vida personal.⁹



MAYOR FIDELIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA DE LAS TRABAJADORAS al brindarles facilidades para continuar alimentando a su hija o hijo.



AUMENTA EL RENDIMIENTO de la trabajadora durante la jornada laboral¹⁰ al sentirse motivada para desempeñar sus actividades.



FAVORECE LA REINCORPORACIÓN al trabajo al término de la incapacidad post natal y disminuye las licencias extraordinarias para el cuidado del bebé.



FACILITA LA COMBINACIÓN de la responsabilidad materna con su empleo a largo plazo.¹¹

REPUTACIÓN DE LA EMPRESA



POSICIONA A LA EMPRESA como una empresa socialmente responsable (ESR).



MEJORA LA IMAGEN PÚBLICA del empleador porque se ocupa del bienestar de las mujeres trabajadoras y sus familias, y hace que la empresa sea más atractiva para potenciales trabajadoras.



CREA UN DIFERENCIADOR POSITIVO para las mujeres que son clientes de su negocio.

RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN



RETORNO DE 3 POR 1 EN CADA PESO para las empresas que invierten en crear un entorno de apoyo para las empleadas que amamantan.¹²



Promover la cultura de la lactancia en el contexto laboral

© UNICEF México/Frida Hartz

UNICEF y el IMSS establecen siete recomendaciones para apoyar la lactancia materna en el centro de trabajo y es importante que cada una de ellas se desarrolle en paralelo a fin de construir un entorno amigable para ésta:

1



Realizar un compromiso formal del personal directivo y colaboradores de la empresa con la lactancia materna.

2



Desarrollar e implementar políticas para prevenir la discriminación hacia las mujeres embarazadas y madres, en particular durante el periodo de lactancia.

3



Sensibilizar al personal de la empresa sobre la importancia de la lactancia materna.

4



Capacitar sobre la lactancia materna –directamente o con el apoyo de una organización experta– a las mujeres en edad reproductiva y a las y los trabajadores que lo soliciten. Los temas incluyen, entre otros, las ventajas, beneficios y técnicas para extraer y conservar la leche materna, reconocer cómo se alimenta al bebé, cómo mantener el amamantamiento y el trabajo, y cómo planear el destete.

5



Establecer una red de voluntariado para apoyar a las mujeres que están lactando.

6



Implementar una sala de lactancia en un lugar adecuado dentro de la empresa, para que las mujeres puedan extraer su leche durante la jornada laboral.

7



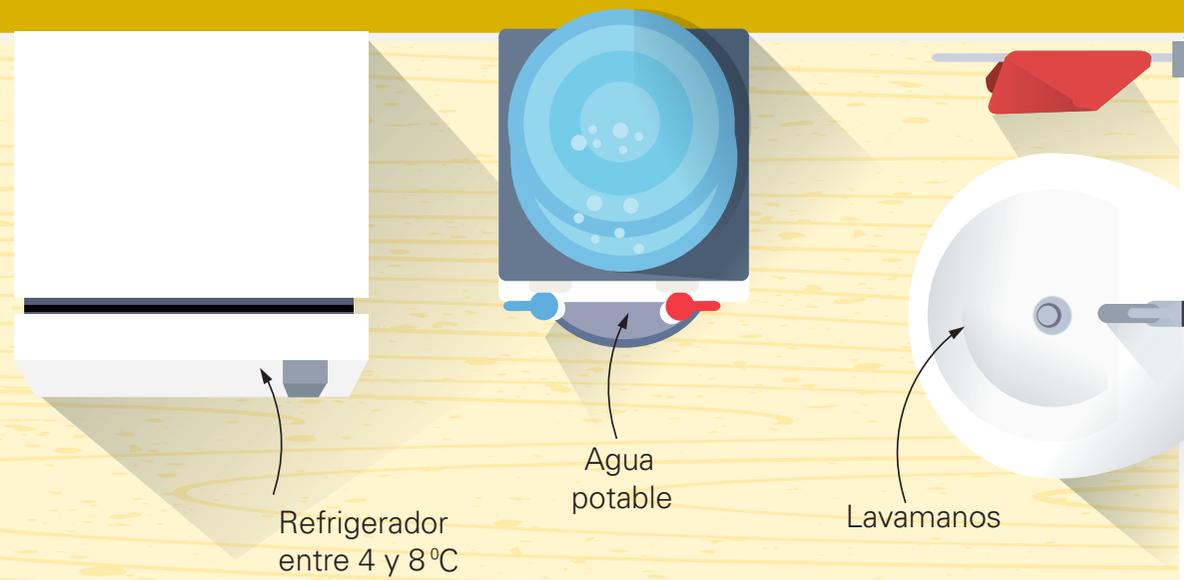
Facilitar opciones a las madres para promover la continuidad de la lactancia hasta que los bebés cumplan 24 meses de edad, con acciones concretas como:

- Facilidad para la extracción de leche durante la jornada laboral.
- Posibilitar el acceso a guarderías cerca o en el lugar de trabajo.
- Horarios flexibles.
- Trabajo de tiempo parcial.
- Trabajo desde su domicilio.

Modelo de salas de lactancia y su implementación

Se define a la sala de lactancia como un espacio digno e higiénico, acondicionado para que las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer su leche durante la jornada laboral y asegurar su adecuada conservación durante la misma.

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



*Este cartel se puede bajar del portal de información: <http://uni.cf/1XmqBW1>

UNA SALA DE LACTANCIA DEBE SER: CÓMODA y acogedora

La sala debe ser un lugar agradable para que las madres puedan extraer su leche en el centro de trabajo, por ello debe tener:

- **Buena iluminación y ventilación**, en la medida de lo posible, con un mínimo de ruido en donde la madre se sienta relajada y cómoda.
- **Paredes con colores pastel cálidos** (naranja, rosa, amarillo; tenues no brillantes); decoración mínima; temperatura agradable y templada; iluminación amarilla tenue. Opcional: un equipo de sonido con música de relajación.
- **Escritorio o mesa, sillas o sillones de preferencia individuales**, erguidos y cómodos, así como biombos.
- **Mesa para colocar el recipiente recolector** o el extractor en caso de que se requiera.
- **Toma corriente** (enchufe) para que las madres que lo necesiten puedan conectar su propio extractor de leche.
- **Es recomendable y opcional contar con una bomba eléctrica** de extracción de leche para uso hospitalario que ayude a reducir el tiempo de extracción. Sin embargo, si no se cuenta con el recurso la trabajadora puede realizar la extracción de manera manual.
- **Invitar a las madres** en la ambientación del espacio, permitiéndoles incorporar decoración que las haga sentir como si estuvieran en sus casas.



Accesible y privada

La sala de lactancia debe estar disponible y accesible en todo momento durante la jornada laboral, para que las trabajadoras en periodo de lactancia, incluyendo aquellas que tengan limitaciones en la movilidad, en la comunicación o el entendimiento, puedan hacer uso de la misma. Asimismo la sala de lactancia debe ser privada para proteger la intimidad y tranquilidad de las madres que se están extrayendo la leche.

- **Accesible**, es decir que esté ubicada en planta baja o primer piso, salvo que se cuente con elevador.
- **El acceso** a la sala de lactancia debe ser directo, sin tener que cruzar algún consultorio, oficina, baño, cocina o sala de juntas u otro espacio que pudiese dificultar o impedir el acceso.
- **La señalización** debe ser clara para facilitar la ubicación de la sala de lactancia y la promoción de su identidad.
- **Con control del acceso:** El acceso a la sala de lactancia debe ser controlado para que sea un espacio exclusivo de las mujeres que están lactando. Se debe llevar un registro de las usuarias y el espacio debe contar con una puerta de acceso con cerradura o control electrónico.
- **Señalización adecuada** afuera de la sala de lactancia, con horarios establecidos.
- **La zona de extracción** puede estar protegida por una cortina/biombo.
- **Facilitar etiquetas** para que las madres puedan identificar su leche y no confundirla con la de otra madre. Se recomienda que las madres anoten su nombre, fecha y hora de extracción para un mejor control.



Higiénica

La sala de lactancia debe ser un espacio limpio, con facilidades para poder lavar las manos y los utensilios que se requieran para la extracción.

- **El espacio asignado** no puede, en ningún caso, ser un baño.
- **Lavamanos o tarja dentro de la sala de lactancia** o cerca de la misma para facilitar lavado de manos, con dispensador de jabón líquido y toallas de papel.
- **Garrafón de agua y vasos** para que las trabajadoras puedan hidratarse.
- **Refrigerador (frigobar)** para almacenar la leche extraída por las madres durante su jornada laboral, con un termómetro para vigilar la temperatura del refrigerador (entre 4°C y 8°C) y una hoja con curva de temperatura.
- **Aseo diario** de la sala de lactancia (limpiar, barrer, trapear) y lavado del refrigerador al menos una vez por semana.

Educativa

La sala de lactancia debe ser un espacio educativo, con material de promoción de la práctica de la lactancia materna. Aquí, las madres encontrarán información precisa sobre la lactancia en general y en el contexto laboral, la técnica de extracción manual y mecánica de leche, así como del desarrollo de su hija o hijo, de manera que las madres puedan contar con los elementos necesarios para llevar una lactancia prolongada y exitosa.

- En la sala de lactancia se puede colocar lo siguiente:
- **Datos sobre lactancia** y desarrollo infantil temprano.
 - **Información sobre cómo vincularse** con redes de apoyo internas y externas.
 - **Pantallas con videos educativos** para las madres.
 - **Pizarrón para notas** y avisos de la empresa.
 - **Información para sensibilizar y capacitar** a las mujeres sobre el embarazo y la reincorporación al trabajo después de éste.

El personal de la empresa y trabajadores podrán encontrar información en el portal dedicado a la lactancia (<http://uni.cf/1XmqBW1>), tales como carteles,

folletos a imprimir, contactos de redes de apoyo, videos y correos electrónicos con información clave para las madres trabajadoras, etcétera.

Ejemplo de infografía educativa para las madres, que se puede colocar en la sala de lactancia

Lactancia materna

Es la forma natural de alimentar al recién nacido y bebé lactante por medio del seno materno de su madre.

¿Cuáles son los beneficios de la lactancia materna?

Para el bebé:

- Se recomienda la leche materna como alimento exclusivo durante los primeros 6 meses de vida y, hasta los 2 años o más, en complemento con otros alimentos.
- Es de fácil digestión, lo que disminuye los cólicos.
- Disminuye el riesgo de enfermedades más comunes en la infancia.
- Favorece el desarrollo emocional e intelectual.

Para la madre:

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del nacimiento del bebé.
- Evita la depresión post-parto.
- Mejora su colesterol y triglicéridos.
- Previene a largo plazo osteoporosis, cáncer de mama y de ovario.

Para la familia:

- Ahorra en el gasto familiar.
- Favorece el vínculo familiar.

Conservación de la leche materna

Después de extraer tu leche, debes de mantenerla en refrigeración. Para transportarla es necesario tener una hielera con congelantes. Cuando la entibes debe de ser a baño María, no a fuego directo porque pierde sus propiedades.

La leche se puede guardar:

- 4 a 8 horas a temperatura ambiente (16 a 20 grados)
- 5 a 8 días en el refrigerador
- 2 semanas en el cajón de congelación del refrigerador
- 3 meses en un congelador independiente

Antes de amamantar o extraer tu leche debes lavar tus manos.

- 1 Date masaje en los pechos en forma de círculo, siguiendo las manecillas del reloj y presionando ligeramente con los dedos.
- 2 Frota los pechos suavemente de atrás hacia adelante.
- 3 Inclínate sacudiendo los pechos para que baje la leche.
- 4 Exprime presionando los pechos sin lastimarte y deposita la leche en un frasco limpio.
- 5 Repite el los pasos 1 a 4 en cada pecho, y finalmente tapa el frasco.

RECUERDA:

- Antes de los 6 meses **no debes** darle ningún otro alimento que no sea tu leche.
- Después de los 6 meses **se inicia la ablactación** y se continúa la lactancia materna hasta los 2 años.

Lleva a tu hijo o hija a tu Unidad de Medicina Familiar al control del niño sano y por tu método de planificación familiar.

unicef
unite por la niñez

*Este cartel se puede bajar del portal de información: <http://uni.cf/1XmqBW1>



© UNICEF México/Frida Hartz

Casos y testimonios de lactancia en centros de trabajo en México

LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN MÉXICO

Pilares para una implementación exitosa

Revisión de las políticas, códigos de conducta y reglamentos para asegurar una correcta inclusión de mecanismos promotores de la lactancia.	Instalación de una sala de lactancia en cada centro de trabajo.	Compromiso de toda la empresa con la lactancia.	Capacitación y sensibilización continua a través de redes de apoyo.	Capacitación a las mujeres embarazadas y las que son madres.
---	---	---	---	--

APOYOS Y CAPACITACIONES PARA LA INSTALACIÓN DE UNA SALA DE LACTANCIA

El IMSS y UNICEF han trabajado en la elaboración de esta guía con varias organizaciones de la sociedad civil que promueven la lactancia materna, específicamente en el lugar de trabajo.

Esas organizaciones pueden proveer servicios de acompañamiento a las empresas e instituciones.

Para encontrar una lista de organizaciones de apoyo por favor visite: <http://uni.cf/1XmqBW1>





PUNTOS DESTACABLES:

- 4 lactarios en la Ciudad de México.
- 26 madres pudieron amamantar a sus bebés durante 6 meses en 2014.
- Conferencia inaugural: “La importancia de la lactancia materna y los beneficios de proporcionar salas de lactancia a las trabajadoras de una organización”
- Plan de capacitación y grupos de apoyo formales para 2016.
- 94% de las mujeres usan las salas de lactancia.
- En 2015, 16 trabajadoras usaron las salas.
- Existe un gran interés por parte de las madres y de los colaboradores del Banco de México en promover la lactancia materna.



PUNTOS DESTACABLES:

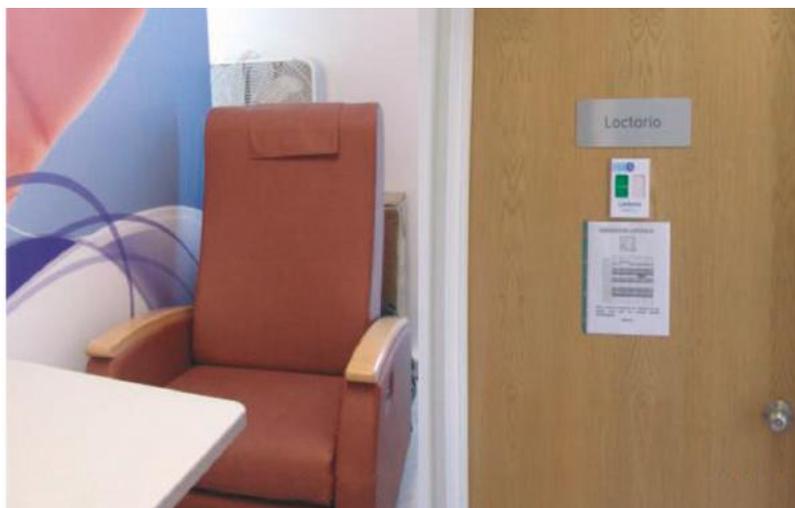
- Cuenta con el **Club de embarazo saludable** a través del cual se les brinda:
 - Información para las madres sobre plan de embarazo, cuidados durante el embarazo y atención post parto.
 - Orientación y soporte sobre exámenes médicos a la madre embarazada.
 - Cursos e información clave para madres amamantando (desarrollo infantil temprano, lactancia).
- Existe una Liga de la lactancia Pfizer.



PUNTOS DESTACABLES:

- Ajustes necesarios a políticas en pro de la lactancia (asegurar respeto del derecho de tiempos para lactar y para la extracción de leche).
- Campañas de sensibilización internas.
- Inauguración con el Director de Banco Azteca.





PUNTOS DESTACABLES:

- 30% de las oficinas y lugares de trabajo de General Electric (GE) ya tienen salas de lactancia. El objetivo para 2016 es llegar a 75%.
- Políticas innovadoras para madres y padres: 10 días de licencia paternidad, equidad de género, jornada flexible de trabajo, horarios con medio tiempo y trabajo desde casa.
- Colaboración con autoridades (IMSS, Secretaría de Salud local).
- Campañas de comunicación interna.
- Capacitación del personal de salud de GE.



RESULTADOS:

- Reducción de ausentismo.
- Pertenencia y compromiso.
- Incremento de tasa de retorno post licencia.
- Balance vida familiar / laboral.
- Percepción de posibilidad de desarrollo profesional para las mujeres.



PUNTOS DESTACABLES:

- Sala de lactancia con control de acceso, extractor, refrigerador exclusivo para la leche materna y punto de limpieza.
- Sensibilización y proclamación de todos los ejecutivos a favor de la lactancia.

- Inauguración con el director general de Liomont.
- Lanzamiento de una red de voluntarios entre los colaboradores.
- Entrega de hieleras a las madres para el transporte de la leche y entrega de embudos que se adaptan al extractor de la empresa.





POSADAS.

PUNTOS DESTACABLES:

- 12 usuarias de 220 mujeres en edad fértil.
- Personalización de las salas de lactancia con decoración proporcionada por las madres embarazadas y por quienes se encuentran amamantando.
- Mejora en la percepción de la empresa entre las mujeres.



P&G

PUNTOS DESTACABLES:

- 7 salas de lactancia en corporativo y plantas.
- Manejo de una política flexible de trabajo (Flex@work): permiso de maternidad sin goce de sueldo (primeros seis meses del bebé), roles de tiempo parcial, jornada reducida y trabajo desde casa.
- Cuenta con una red de apoyo denominada P&G Women Network.
- Estacionamiento dedicado para mujeres embarazadas.
- Satisfacción laboral que alcanza entre 80% y 88% y reducción en un 10% en la rotación de empleados.



RECONOCIMIENTOS EXTERNOS:

- Mejores lugares para trabajar en México (Great Place to Work)
- Consejo de Salud y Bienestar: Empresa Responsablemente Saludable.





PUNTOS DESTACABLES:

- 4 salas de lactancia en 4 corporativos, logrando beneficiar a 439 madres y a sus bebés en 2014.
- Pláticas con madres y embarazadas sobre lactancia, extracción de leche y almacenamiento.
- Todas las madres han recibido guías para la extracción y almacenamiento de la leche materna.
- Establecimiento de políticas claras que cubren el aviso de maternidad, el acompañamiento de la mujer embarazada, su salida y regreso de licencia de maternidad y el periodo de lactancia. Posibilidad de ampliar 6 meses más el periodo de lactancia a solicitud de la madre.
- En 2015, 182 mujeres ocuparon las salas de lactancia.

RESULTADOS CONCRETOS:

- Disminución de ausentismo debido a problemas de salud como mastitis por la congestión de las glándulas mamarias.



- Fortalecimiento del vínculo madre-hija(o) a través de la lactancia permitiendo que las empleadas estén más satisfechas laboralmente, sean más productivas y estén comprometidas con su trabajo. También provoca una reducción en la rotación de personal.
- Fomento a la lactancia materna en horas laborables.

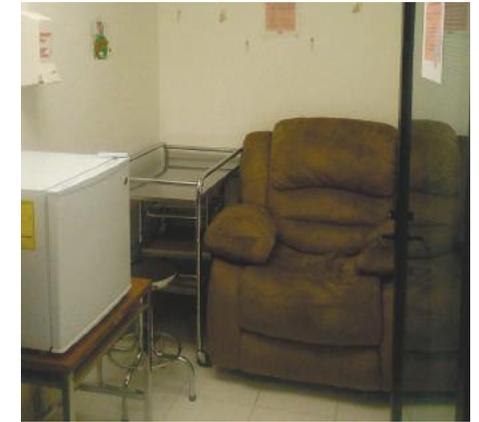


PUNTOS DESTACABLES:

- Brinda facilidades para que más de 100 mil mujeres empleadas en Walmart de México y Centroamérica, puedan estar cerca de sus recién nacidos. Esto ha sido un importante factor para motivar y retener talento femenino y crear un ambiente laboral favorable.
- La empresa cuenta con horarios flexibles y lactarios para mamás.
- Más de 2 mil lactantes por año han sido beneficiados con esta práctica.
- Se han instalado lactarios tanto en oficinas como en centros de distribución.
- Las tiendas y supermercados cuentan con un programa de horario flexible post natal: jornadas parciales de 4, 5, 6 y 7 horas hasta los siete meses.
- Comunicación interna y difusión.

BENEFICIOS Y RESULTADOS

- Mejora el clima laboral.
- Bajo ausentismo.
- **Tiempo:** licencia maternidad de más de 45 días adicionales a su incapacidad sin goce de salario, horario flexible.



- **Económico:** Descuentos en guarderías y escuelas cercanas por lo cual la madre no interrumpe la lactancia, convenios / descuentos en productos para bebés y niñas y niños (estimulación temprana, útiles escolares, libros, etcétera).
- 100% de las mamás han amamantado a sus bebés durante 6 meses y 20% hasta 1 año.
- **2011 – 2014:** menos de 20% de días perdidos por enfermedad.
- **2012 – 2015:** reducción de 50% en siniestralidad.
- Disminución de rotación.
- Motivación de las trabajadoras.
- Satisfacción personal y empresarial.

Porcentaje de mujeres que fueron beneficiadas con la instalación de salas de lactancia en sus centros de trabajo

PROGRAMA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Sala de lactancia	50%	50%	62%	70%	70%	80%	85%	90%	Del total de embarazadas staff

Nota: Las empresas e instituciones pueden compartir su caso en el portal de información: <http://uni.cf/1XmqBW>



Contexto de la lactancia en el mundo laboral y el caso específico de México

El bienestar físico, emocional y social influye en la calidad de vida de niñas y niños, así como en su potencial de desarrollo no sólo en la esfera individual, Sueno extraño. Sugiero: sino a nivel colectivo, impactando también en el desarrollo del país en su conjunto. La lactancia materna contribuye de manera fundamental al desarrollo y bienestar materno-infantil y es crucial en los primeros meses de vida, ya que proporciona al recién nacido nutrientes, defensas inmunológicas y líquidos.

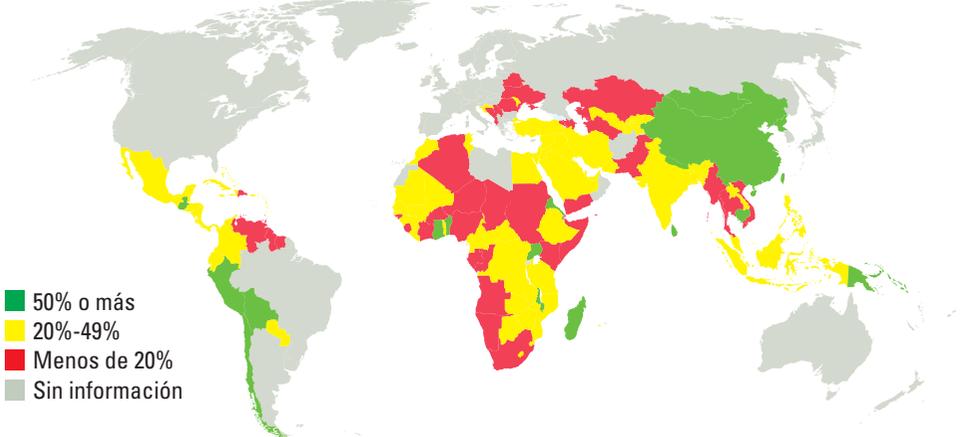
“La lactancia ayuda a prevenir enfermedades y salvar vidas justo en la etapa más frágil de la vida de niñas y niños, fortaleciendo su desarrollo. Impulsar este tema es compromiso de todos” señala Isabel Crowley, Representante de UNICEF en México. La lactancia materna contribuye al vínculo entre madre e hijo o hija, proporcionando un mejor desarrollo psicosocial.

La leche materna es el alimento más completo y nutritivo para las niñas y niños hasta los seis meses de edad. Contiene proteínas esenciales, vitaminas, minerales, enzimas, factores

Desde la perspectiva de la salud se considera que el apoyo, protección y promoción de la lactancia materna en México es una de las acciones más costo-efectivas para mejorar la salud y supervivencia de niñas y niños menores de dos años.

de crecimiento, anticuerpos y bacterias no patógenas para proteger contra enfermedades. Representa una herramienta valiosa para mejorar el sistema inmunológico de los recién nacidos y para el fortalecimiento de sus mecanismos de defensa contra agentes infecciosos o dañinos conforme van creciendo.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la clave para impulsar la supervivencia infantil está en la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, seguida de la introducción de alimentación complementaria para continuar la lactancia materna hasta los dos años o más.¹³



MAPA 1. Porcentaje de menores de seis meses alimentados exclusivamente con leche materna (2000-2006)



1 DE CADA 10 MADRES QUE TRABAJAN AMAMANTA A SU BEBÉ.



A NIVEL URBANO LA TASA DE LACTANCIA MATERNA ES AÚN MÁS BAJA QUE LA TASA A NIVEL RURAL.



DE 2006 A 2012 LA TASA DISMINUYÓ DE 22.3% A 14.4%.



LAS MADRES QUE TRABAJAN DAN LACTANCIA MATERNA MENOS TIEMPO.



NO HAY ESPACIOS PARA AMAMANTAR EN LUGARES PÚBLICOS.



SON POCAS LAS EMPRESAS QUE CUENTAN CON SALAS DE LACTANCIA PARA QUE LAS TRABAJADORAS QUE SE ENCUENTRAN EN PERIODO DE LACTANCIA ACUDAN A EXTRAERSE LA LECHE.

Cifras de lactancia materna en el lugar de trabajo

© UNICEF México/Rosendo Quintos



PRINCIPALES CAUSAS DE ABANDONO DE LA LACTANCIA MATERNA EN MÉXICO

FACTORES INDIVIDUALES

- Falta de conocimientos sobre la lactancia materna y de establecimiento de un plan de duración de la misma.
- No haber amantado previamente.
- Salud emocional de la madre (por ejemplo, depresión).

FACTORES DEL ENTORNO

- Falta de apoyo de la pareja, familia, empresa, amigas o amigos y compañeras o compañeros de trabajo.
- Dificultad para transportarse y traslados de grandes distancias entre el trabajo y el hogar.
- Cultura o moda que le confiere una connotación negativa a la lactancia.

FACTORES ASOCIADOS CON LOS SERVICIOS DE SALUD

- Falta de control pre natal y post natal.
- Si el bebé nació por parto natural o por cesárea.
- Falta de capacitación e información sobre ventajas y beneficios de la lactancia materna.
- Inicio tardío de la lactancia materna.
- Falta de apego inmediato y alojamiento conjunto en los hospitales.
- Poca promoción o información sobre los grupos de apoyo con los que cuentan los hospitales y las unidades de atención primaria.
- Falta de seguimiento de la lactancia materna en primer nivel de atención, donde se pueden resolver dudas y observar el impacto en salud de este programa.



Marco legal internacional y nacional: la lactancia como un derecho



Existen leyes y recomendaciones que definen claramente la mejor forma de realizar y apoyar la lactancia materna fuera y dentro de las empresas.

TRATADOS INTERNACIONALES

La OMS y UNICEF recomiendan lo siguiente:²¹

- **Lactancia materna exclusiva**, sin proporcionar algún otro alimento o líquido durante un periodo de seis meses.
- **Lactancia materna complementaria hasta los dos años o más**, introduciendo progresivamente otros alimentos y líquidos.

En cuestión de maternidad en el lugar de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda en el **Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (Convenio 183)**:²²

- Permitir a las mujeres tener licencias de maternidad de por lo menos 14 semanas.
- Asegurar que tenga ingresos suficientes durante este periodo.
- Garantizar a la madre su empleo durante la maternidad y meses posteriores.
- Cuando la madre regrese a trabajar, permitir tiempos para que pueda amamantar/extraerse la leche.

México aún no ha ratificado el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, que tiene dos objetivos principales: a) Defender la salud de las mujeres y sus hijas e hijos durante el embarazo y la lactancia y b) Protegerlas de la discriminación labo-

ral que puede afectarlas por su condición de madres.

El Convenio 183 considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida del gobierno y la sociedad, y está compuesto por cinco puntos: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones económicas y médicas, protección de la salud (respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del bebé) y lactancia.

Asimismo el Convenio 183 estipula que se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, y se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de la maternidad y se prohíbe la exigencia de una prueba de embarazo.²³

Adicionalmente, México adoptó el **Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de Leche Materna** emitido en 1981 por la Organización Mundial de la Salud, el cual tiene como objetivo contribuir a proporcionar a los bebés lactantes una nutrición segura y eficiente, protegiendo y promoviendo la lactancia materna y asegurando el uso correcto de los sucedáneos de la leche materna cuando estos sean necesarios.²⁴

FACTORES LABORALES

- Tipo de ocupación, que puede incluir actividades físicas que se realizan de manera rutinaria y pueden tener un efecto negativo en la lactancia.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Rigidez en el horario de la jornada laboral.
- Momento de reincorporación al trabajo al término de la incapacidad post natal o de licencia extraordinaria para el cuidado del bebé.
- Separación madre-lactante por periodos largos debido a su jornada de trabajo. Las madres que tienen cerca a su bebé durante su horario de trabajo y pueden alimentarlo, logran mantener la lactancia materna por más tiempo.
- Falta de acceso a la sala de lactancia para realizar la extracción y recolección de la leche cuando se requiera o pueda alimentar a sus bebés.
- Poca empatía del personal directivo al momento en que la trabajadora se ausenta para ir a la sala de lactancia y realizar su extracción de leche.
- Desconocimiento por parte de las empresas sobre los beneficios de la implementación de salas de lactancia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS:

En el apartado A, fracción V del artículo 123 constitucional se establecen los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y la maternidad, señalando que durante el descanso previo y posterior al parto (6 semanas respectivamente), deberán percibir su salario íntegro, así como conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. Señala adicionalmente que *en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.*

La **Ley Federal del Trabajo**, por su parte, establece en su título 5 las disposiciones relativas al trabajo de las mujeres. De manera específica, el artículo 17^o establece los derechos de las madres trabajadoras:

- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación –tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos–, que produzcan trepidación, que impliquen estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- Disfrutarán de un *descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto*. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, *se podrá transferir hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto para después del mismo*. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Marco legal en México

- En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.
- Il Bis. En caso de adopción de un niño o una niña disfrutarán de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.
- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibi-

litadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

- En el período 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 período señalado.
- Durante los períodos de descanso a los que se refiere la fracción II, perci-

birán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho a 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días.

- Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y a que se computen en su antigüedad los períodos pre y post natales.

La **Ley General de Salud** en su artículo 64 señala que en la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil,



extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.”²⁶

Por su parte, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** establece en su artículo 11 que *constituye violencia laboral, entre otras conductas, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley* y todo tipo de discriminación por condición de género.

El 2 de abril de 2015 entró en vigor un decreto²⁷ que aplica sobre varias leyes y precisa los derechos de:

- **Capacitación y fomento para la lactancia materna** incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.
- **Decisión 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.

¿Qué constituye violencia laboral? La negativa ilegal a contratar a la mujer 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 período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

las autoridades sanitarias competentes establecerán: *“acciones de orientación y vigilancia institucional, 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, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil (fracción II).”*²⁵

Por su parte, la **Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes**, promulgada en diciembre de 2014, establece en su artículo 50, referido al derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud, la obligación de las autoridades federales, de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México de coordinarse a fin de pro-

mover, *“En todos los grupos de la sociedad y, en particular, en quienes ejerzan la patria potestad, tutela o guarda y custodia, de niñas, niños 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 (fracción III);”* además de *“Asegurar la prestación de servicios de atención médica respetuosa, efectiva e integral durante el embarazo, parto y puerperio, así como para sus hijas e hijos y promover la lactancia materna exclusiva dentro de los primeros seis meses y complementaria hasta los dos años, así como garantizar el acceso a métodos anticonceptivos (fracción VII).”* Esta misma Ley señala también que las autoridades federales y locales, de manera concurrente, tendrán –entre otras– la atribución de garantizar que todos los

sectores de la sociedad tengan acceso a educación y asistencia en cuanto a las ventajas de la lactancia materna.

El artículo 94 de la **Ley del Seguro Social** establece las prestaciones que se otorgarán a las aseguradas en caso de maternidad, entre las que se encuentra la *“Ayuda en especie por seis meses para 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”* (fracción II). Esta Ley también establece que las aseguradas tendrán derecho –durante el periodo de lactancia– 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

REFERENCIAS

¹ Fuente de información de UNICEF y OMS.

² Heyman, Jody, et al (2013). "Breastfeeding policy: a global comparative analysis". Bull World Health Organ.

³ http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/chapter3.htm#econ

⁴ Bernier, M et al (2000). 'Breastfeeding and risk of breast cancer: a meta-analysis of published studies', Human Reproduction Update, vol. 6, no 4, pp. 374-386; Lipworth, L et al (2000) 'History of breastfeeding in relation to breast cancer risk: a review of the epidemiologic literature', Journal of the National Cancer Institute, vol. 19, no. 4, pp. 302-312; Heinig, M y Dewey, K. 'Health effects of breastfeeding for mothers', p 43.

Beral, V (2002). 'Breastfeeding: collaborative reanalysis of individual data for 47 epidemiological studies in 30 countries, including 50,302 women with breast cancer and 96,973 women without the disease', The Lancet, vol. 360, pp. 187-195; Dyson, T, sub. 32, pp. 1-2.

Heinig, M y Dewey, K. 'Health effects of breastfeeding for mothers', pp. 38-41.

Polatti, F et al (1999). 'Bone mineral changes during and after lactation', Obstetrics and Gynecology, vol. 94, no. 1, pp. 52-56.

Karlson, E et al (2004). 'Do breastfeeding and other reproductive factors influence future risk of rheumatoid arthritis?', Arthritis and Rheumatism, vol. 50, pp. 3458-3467.

Steube, A et al (2005) 'Duration of lactation and incidence of type 2 diabetes', Journal of the American Medical Association, vol. 294, pp. 2601-2610.

⁵ Drane, D (1997). 'Breastfeeding and formula feeding: a preliminary economic analysis', Breastfeeding Review, vol. 5, no. 1, pp. 7-15.

⁶ Victora, C y LessaHorta, B et al (2015). 'Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil' Lancet Global Health no. 3, pp. 199-205.

⁷ Cohen, Rona, et al (1995). Comparison of Maternal Absenteeism and Infant Illness Rates Among Breastfeeding and Formula-feeding Woman in Two Corporations. American Journal of Health Promotion. Disponible en <http://www.eatbettermovemore.org/SA/enact/workplace/documents/workplace.support-breastfeeding.evidencebase.comparisonofmaternalabsenteeism.pdf>.

⁸ Ídem.

⁹ Chatterji, Pinka, et al (2011). Early Maternal Employment and Family Wellbeing. Working Paper 17212. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, July 2011. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w17212>.

¹⁰ International Lactation Consultant Association ILCA (2007). Position Paper on Breastfeeding and Work. Disponible en http://www.ilca.org/files/resources/ilca_publications/BreastfeedingandWorkPP.pdf.

¹¹ Ídem.

¹² <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/>

¹³ WHO (2005). The World Health Report 2005. Make Every Mother and Child Count. WHO, Switzerland.

¹⁴ Heyman, Jody, et al (2013). "Breast feeding policy: a global comparative analysis". Bull World Health Organ. Disponible: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.12.109363>.

¹⁵ Escriba, A. et al (1996). Duración de la lactancia materna y actividad laboral. Institut Valencia d'Estudis en Salut Pública. Vol. 44, no. 5.

¹⁶ Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social. Disponible en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013.

¹⁷ Es decir, incluye –además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.

¹⁸ INEGI (2014). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cuadro resumen. Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.

¹⁹ La tasa de mortalidad infantil en 2014 en México fue de 13.0 defunciones por cada mil nacidos vivos. Presidencia de la República. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de Avances 2015, México.

²⁰ Instituto Nacional de Salud Pública (2012). Op. Cit.

²¹ http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/es/

²² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO.

²³ OIT-PNUD (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. OIT-PNUD, Santiago.

²⁴ <http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/9241541601/es/>

²⁵ Según la última reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2014, como parte del 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; 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.

²⁶ Ídem.

²⁷ Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2014 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; 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. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339161&fecha=02/04/2014

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Paseo de la Reforma 476, Col. Cuauhtémoc
06600, Ciudad de México, México
www.imss.gob.mx

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
Paseo de la Reforma 645, Col. Lomas de Chapultepec
11000, Ciudad de México, México
Tel. (55) 5284 9530
mexico@unicef.org
www.unicef.org.mx

Diseño: The Creative Dot / Fotografía de portada: © UNICEF México/ Frida Hartz



Para informaciones adicionales sobre lactancia materna
en el lugar de trabajo le invitamos a consultar el portal:
<http://uni.cf/1XmqBW1>