



# Políticas a favor de la lactancia materna en el lugar de trabajo

**LA BEST BABIES NETWORK**



Healthy Babies. Our Future.

Presented by First 5 LA

# Apoyo de la lactancia materna en el lugar de trabajo

La leche humana se considera que es la mejor nutrición para los bebés. Las principales organizaciones de salud aconsejan enfáticamente que las madres deberían exclusivamente amamantar a sus bebés durante los primeros seis meses y que la lactancia materna debería continuar por lo menos durante uno o dos años mientras que se desee mutuamente.

Sin embargo, las mujeres frecuentemente dejan de amamantar a sus bebés cuando regresan a trabajar. El setenta por ciento de las madres trabajadoras en los Estados Unidos con niños menores de tres años trabajan tiempo completo. Aproximadamente un tercio de estas madres regresan a trabajar dentro de los tres meses de haber dado a luz y dos tercios regresan antes de que el bebé tenga seis meses de edad.

Las madres que quieren seguir amamantando después de regresar a trabajar tienen relativamente pocas y simples necesidades. Los empleadores que establecen un lugar de trabajo con programas de apoyo a la lactancia que ayudan a la madre a amamantar a su bebé más tiempo sabrán que han tomado una buena decisión profesional. También ayudarán a reforzar la salud del bebé.

## Beneficios de proveer un ambiente de trabajo que apoya la lactancia

### Beneficios para los empleadores y compañeros de trabajo

- Ahorro en los costos
- Aumento de la productividad en el trabajo
- Mejor imagen de la corporación
- Disminución de absentismo
- Disminución de los costos de atención médica
- Mejor satisfacción y ánimo del empleado
- Aumento de la lealtad y retención de los empleados
- Incentivo adicional de reclutamiento

Los empleadores ahorran \$3 por cada dólar que gastan dando apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo.<sup>1,2</sup> Los bebés amamantados son mucho más sanos. Como resultado, las madres que trabajan en una compañía que apoya la lactancia materna se ausentarán menos días para atender a su niño enfermo. La compañía gastará menos dólares en atención médica tanto para la madre como para el niño. Además, los empleadores reportan menos renovación del personal porque el personal está más satisfecho con sus trabajos. Como un beneficio adicional, un ambiente de trabajo a favor de la familia es una excelente herramienta de contratación.

### Beneficios para la madre trabajadora que amamanta

- Madres más sanas
- Transición de regreso al trabajo con menos complicaciones
- Mayor auto-confianza y auto-dependencia
- Ahorro en costos
- Bebés más sanos
- Menos conflicto entre la carrera y la maternidad
- Mayor satisfacción en el trabajo
- Mayor espacio entre los hijos (el tiempo entre cada nacimiento)

Las mujeres que amamantan a sus hijos por tiempo más prolongado acumulan beneficios de salud importantes. La lactancia materna está ligada a una reducción en el riesgo para muchas enfermedades, como cáncer de mama y de ovario, osteoporosis y diabetes tipo 2. Su práctica tiene un efecto calmante en la madre y ayuda a controlar mejor el estrés. También tiene un efecto anticonceptivo, el cual puede prolongar el tiempo entre los embarazos y ayudar a que el próximo hijo sea más sano. Económicamente, la lactancia significa que las familias ahorrarán en los costos de la fórmula artificial, los gastos de cuidados médicos y el cuidado alternativo cuando un bebé está enfermo.

### Beneficios para el bebé

- El método recomendado por todas las autoridades en salud para alimentar a los bebés
- Sistemas inmunológicos más fuertes
- Menos visitas al doctor y hospitalizaciones
- Protección contra enfermedades crónicas
- Disminución del riesgo del síndrome de muerte infantil súbita (SIDS en inglés)
- Apego madre-hijo más fuerte

Los expertos en salud en los Estados Unidos y en todo el mundo reconocen que la lactancia es la mejor forma de alimentar a un bebé (vea "Sitios en la red útiles" para una lista de organizaciones de salud profesionales). Los bebés amamantados tienen menos infecciones de oído, respiratorias e intestinales, alergias y asma menos frecuentes y menos riesgo de desarrollar enfermedades y padecimientos crónicos, como el síndrome de muerte infantil súbita, diabetes, cánceres de la niñez, obesidad y colesterol alto. Todos estos factores ayudan a reducir el número de visitas médicas, prescripciones y hospitalizaciones. Los beneficios de la lactancia duran toda la vida.

### Beneficios para la comunidad

- Costos de cuidados de salud reducidos
- Inofensivo para el medio ambiente
- Mejor salud a largo plazo

El Departamento de Agricultura calcula que anualmente se ahorrarían un mínimo de \$3.6 billones en gastos médicos si el número de niños amamantados durante seis meses se incrementara en un cincuenta por ciento.<sup>3</sup> Los contribuyentes de los Estados Unidos ahorrarían \$478 por bebé en los costos del programa WIC y en los gastos de Medicaid si los bebés fueran amamantados durante los primeros seis meses de vida.<sup>4</sup> El permitir la lactancia en el lugar de trabajo no requiere de costos para el medio ambiente desde el punto de vista de la producción, empaque o desecho de desperdicios.



## Plantilla sobre la Política del lugar de trabajo que apoya la lactancia materna

Esta plantilla, que los empleadores pueden adaptar individualmente para sus lugares de trabajo está disponible en línea [www.LABestBabies.org/templates/bfwp.doc](http://www.LABestBabies.org/templates/bfwp.doc).

### Propósito

Establecer normas para promover un ambiente de trabajo que apoya la lactancia materna en [Agencia].

### Política

[Agencia] reconoce que la leche materna es el alimento óptimo para el crecimiento y desarrollo de los bebés y [Agencia] estimula a los empleados y la administración a tener una actitud de aceptación positiva hacia las mujeres trabajadoras y [Agencia] promueve y apoya la lactancia materna y la extracción de leche materna por las empleadas que están lactando al regresar a trabajar.

La discriminación y el acoso de las madres que están lactando de cualquier forma es inaceptable y no serán tolerados en [Agencia].

La política de [Agencia] será la de proveer:

### Capacitación

La política de [Agencia] de un lugar de trabajo a favor de la lactancia materna deberá ser difundida a todos los nuevos empleados en [Agencia].

La información sobre el apoyo de la lactancia materna después del regreso al trabajo deberá ser provista a las empleadas antes de su ausencia por maternidad.

### Tiempo para extraerse la leche o amamantar (Tiempo para lactancia)

Las horas de lactancia deberán establecerse para cada empleada sobre la base de su horario de trabajo. Si es posible, el tiempo para lactancia debe ser en forma concurrente con cualquier tiempo de descanso ya provisto.

El tiempo de lactancia que rebase el tiempo de descanso regular no se paga y será negociado entre la empleada y [Agencia].

### Espacio y equipo para extraer la leche materna o para la lactancia

A las empleadas se les deberá proveer el uso de un espacio limpio, cómodo o "zona para lactancia"

Para obtener ideas sobre el uso de espacio de oficina como zona para lactancia, visite el sitio [www.wicworks.ca.gov](http://www.wicworks.ca.gov).

Un baño no debe servir como zona para lactancia.

La zona para lactancia:

- está equipada con una toma de corriente eléctrica
- está cerca del área de trabajo de la empleada
- contiene asientos cómodos.

Idealmente, el área para lactancia estará cerca de:

- un lavamanos con agua caliente y jabón para lavarse las manos y limpiar el equipo
- un refrigerador para guardar la leche extraída.

### Atmósfera de tolerancia

La lactancia materna no debería constituir una fuente de discriminación en el empleo o en el acceso a un empleo. Está prohibido bajo esta política el acosar a una empleada que está amamantando; dicha conducta interfiere injustificadamente con el desempeño de una empleada y crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Cualquier incidente de acoso hacia una empleada que está lactando será tratado de acuerdo con las políticas y procedimientos de [Agencia] para casos de discriminación y acoso.

# Recomendaciones



Las recomendaciones adicionales para proveer la promoción y apoyo de la lactancia materna incluyen:

## Muy recomendable:

- A la empleada que está amamantando se le podría ofrecer un horario de trabajo flexible para facilitar la extracción de leche o la lactancia.
- A la empleada se le podrían ofrecer tareas flexibles para facilitar la extracción de leche o la lactancia.
- El empleador podría proveer un etiquetado adecuado para la “zona para lactancia” (las imágenes de biberones o chupones no son símbolos adecuados.)
- El empleador podría proveer un refrigerador etiquetado exclusivamente para el almacenamiento de la leche materna.
- Podría utilizarse un señalamiento adecuado u otras medidas de seguridad para identificar que está ocupada la “Zona para lactancia.”
- Los visitantes, clientes y consumidores de [Agencia] que amamantan serán bienvenidos y alojados adecuadamente.

## También se sugiere:

- El empleador podría proveer opciones de trabajo de medio tiempo, trabajo a distancia o trabajo desde casa o trabajo compartido para la empleada que amamanta.
- El empleador podría proveer una extensión de la incapacidad por maternidad según la Ley de ausencia médica por motivos familiares [Family Medical Leave Act (FMLA)] y la Ley de California sobre los Derechos de la Familia [California Family Rights Act (CFRA)].
- El empleador podría proveer una guardería en sus instalaciones o un lugar cercano.
- El empleador podría proveer referencias sobre lactancia para recursos y servicios en la comunidad
- El empleador podría incorporar información sobre lactancia en el programa de bienestar de la empleada.
- El empleador podría proveer servicios de lactancia locales o por medio de una agencia que incluyan algo o todo lo siguiente:
  - Personal profesional en lactancia
  - Compra de bomba(s) eléctrica(s) para la “zona para lactancia”
  - Programa de descuentos para empleados para la compra o renta de bombas para lactancia
  - Un grupo de apoyo para madres trabajadoras
  - El empleador podría proveer beneficios de atención médica con una cobertura para el usuario de servicios para lactancia.



# Las leyes de California apoyan la lactancia materna

## LEY DE CALIFORNIA SOBRE ALOJAMIENTO PARA LA LACTANCIA

(Capítulo 3.8, Sección 1030, Parte 3 de la División del Código de Trabajo)

Esta ley requiere que todos los empleadores de California provean una cantidad de tiempo de descanso razonable y hagan un esfuerzo razonable para proveer espacio que no sea una cabina de baño, cerca del área de trabajo de los empleados, para alojar a una empleada que desea extraerse su leche para su bebé. El tiempo de descanso deberá ser sin pago si el tiempo de descanso no va concurrentemente con el resto del tiempo autorizado para el empleado. No es requisito que un empleador provea tiempo de descanso para extraerse la leche si el tomarse tiempo de descanso aparte del tiempo usual asignado para descansos afecta gravemente las operaciones del empleador. La violación de este capítulo está sujeta a una multa civil de \$100.

### Leyes adicionales sobre la lactancia en California:

**Código Civil de California § 210.5 (2000)** permite a la madre de un niño alimentado al pecho posponer su deber de jurado por un año y específicamente elimina la necesidad de que la madre se presente en el tribunal para solicitar la postergación. La ley también provee que el periodo de un año pueda extenderse bajo la solicitud por escrito de la madre. (Capítulo 266 Proyecto de Ley de la Asamblea 1814)

**Código Civil de California § 43.3 (1997)** permite a la madre amamantar a su hijo en cualquier lugar, ya sea público o privado, excepto el hogar o residencia de otra persona, donde la madre y el niño están de otra manera autoirizados a estar presentes. (AB 157)

## Sitios útiles de la red

Academy of Breastfeeding Medicine, The (ABM) - [www.bfmed.org](http://www.bfmed.org)

American Academy of Family Physicians (AAFP) - [www.aafp.org](http://www.aafp.org)

American Academy of Pediatrics (AAP) - [www.aap.org](http://www.aap.org)

American College of Nurse-Midwives (ACNM) - [www.midwife.org](http://www.midwife.org)

American College of Obstetricians and Gynecologists, The (ACOG) - [www.acog.org](http://www.acog.org)\*

American Dietetic Association (ADA) - [www.eatright.org](http://www.eatright.org)

Association of Women's Health, Obstetric and Neonatal Nurses (AWHONN) - [www.awhonn.org](http://www.awhonn.org)

Breastfeeding Task Force of Greater Los Angeles, The - [www.breastfeedla.org](http://www.breastfeedla.org)

California Department of Public Health (CDPH) - [www.cdph.ca.gov](http://www.cdph.ca.gov)\*

California Women, Infants & Children (WIC) - [www.wicworks.ca.gov](http://www.wicworks.ca.gov)\*

Centers for Disease Control and Prevention (CDC) - [www.cdc.gov](http://www.cdc.gov)\*

LA Best Babies Network - [www.labestbabies.org](http://www.labestbabies.org)\*

La Leche League International (LLL) - [www.llli.org](http://www.llli.org)\*

National Association of Neonatal Nurses (NANN) - [www.nann.org](http://www.nann.org)

National Association of Nurse Practitioners in Women's Health (NPWH) - [www.npwh.org](http://www.npwh.org)

National Association of Pediatric Nurse Practitioners (NAPNAP) - [www.napnap.org](http://www.napnap.org)

National Institutes of Health (NIH) - [www.nih.gov](http://www.nih.gov)\*

National Medical Association (NMA) - [www.nmanet.org](http://www.nmanet.org)

Office on Women's Health, The (OWH) - [www.4women.gov/owh](http://www.4women.gov/owh)\*

United Nations Children's Fund (UNICEF) - [www.unicef.org](http://www.unicef.org)\*

U.S. Department of Agriculture (USDA) - [www.usda.gov](http://www.usda.gov)\*

U.S. Department of Health and Human Services (HHS) - [www.hhs.gov](http://www.hhs.gov)

World Health Organization (WHO) - [www.who.int](http://www.who.int)\*

\*Este sitio en la red contiene información en español sobre la lactancia

# Notas y Referencias

## Notas finales

<sup>1</sup> Cohen, R. et al. *Comparación del índice de absentismo materno y enfermedad infantil entre mujeres que amamantan y mujeres que alimentan con fórmula artificial en dos corporaciones*. Am J Health Promo 1995; 10(2):148-53.

<sup>2</sup> Cohen, R. and Mrtek, M. *El impacto de dos programas corporativos de lactancia sobre la incidencia y duración de la lactancia materna por madres empleadas*. Am J Health Promo 1994; 8(6):436-41.

<sup>3</sup> Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. *Los beneficios económicos de la lactancia materna. Una revisión y análisis*. Jon Weimer. División de Alimentos y Economía Rural. Servicio de Investigación Económica. Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Reporte de Investigación sobre la Asistencia con Alimentos y Nutrición No. 13, 2001.

<sup>4</sup> Montgomery, D. and Splett P. *Beneficios económicos de los bebés amamantados inscritos en WIC*. Revista de la Asociación Americana de Dietistas 1997; 97: 379-385.

## Referencias

Academia Americana de Médicos Familiares; AAFP *Política sobre la lactancia materna*. Academia Americana de Pediatría. *La lactancia materna y el uso de leche humana*. PEDIATRÍA Vol. 115 No. 2 Febrero 2005, pp. 496-506.

Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos. *Lactancia materna: los aspectos materno e infantil*. ACOG Educ Bull. 2000; 258: 1-16.

Favor de observar que las notas y referencias provienen de recursos en el idioma inglés.

Asociación Dietética Americana; *La posición de la Asociación Dietética Americana: Rompiendo las barreras de la lactancia materna*. J AM Diet Assoc. 2001; 101: 1213-1220.

Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. *Guía para Intervenciones sobre Lactancia Materna de los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades*. Shealy KR, Li R, Benton-Davis S, Grummer-Strawn LM, Atlanta; Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. Centros para Control y Prevención de Enfermedades, 2005.

Fein SB, Roe B, *El efecto del status en el trabajo para la iniciación y duración de la lactancia*. Revista americana de salud pública, 1998 Vol 88 pp. 1042-46.

Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. *Programa de acción del Departamento de Salud y Servicios Humanos sobre la lactancia materna*. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos; Oficina de Salud de la Mujer; 2000.

Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. *Gente Sana 2010. Edición de la Conferencia*. Vol 1 & 2. Washington, D.C.; Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. Servicio de Salud Pública. Oficina de la Secretaría de Asistencia para la Salud, 2000-2, 47-48.

Organización Mundial de la Salud. *La protección, promoción y apoyo de la lactancia materna. El papel especial de los servicios de maternidad*. Ginebra, Suiza; Organización Mundial de la Salud; 1989: 13-18.

# Reconocimientos

*Agradecemos a las siguientes personas y agencias por sus contribuciones al desarrollo de este proyecto:*

Demitra Adams, MPH, CHES  
Educatriz de la salud, Departamento de Salud Pública del Condado de Los Angeles

Janice French, CNM, MS  
Directora de Programas, LA Best Babies Network

Rebeca Pastrana-Sheng, BS, IBCLC  
Directora, Servicios de Lactancia Materna de WIC, Valle del noreste Corporación de Salud—Programa WIC

Karen Peters, MBA, RD, IBCLC, LCCE  
Directora Ejecutiva, Equipo Operativo de Lactancia del Gran Los Angeles

Ellen Steinberg, RN, IBCLC  
Presidenta, Equipo Operativo de Lactancia del Gran Los Angeles

Olga A. Vigdorichik, MPH, CHES  
Educatriz de la salud, Departamento de Salud Pública del Condado de Los Angeles

Área 2 de planeación de servicios  
Healthy Births Learning Collaborative

## LA BEST BABIES NETWORK

 Healthy Babies. Our Future.  
Presented by First 5 LA

350 South Bixel Street, Suite 100  
Los Angeles, California 90017  
(213) 250-7273

[www.LABestBabies.org](http://www.LABestBabies.org)

Funded by First 5 LA