



# 7° Foro Nacional de Lactancia Materna 2022

Demos un paso adelante por la lactancia materna



## Implementación de políticas de lactancia materna en el lugar de trabajo en México

Dra. Sonia Hernández Cordero



## Reconocimientos

**IBERO**  
CIUDAD DE MÉXICO ®

Sonia Hernández Cordero  
Vania Lara Mejía  
Natalia Rovelo Velázquez  
Mónica Ancira Moreno

 **MONTCLAIR STATE**  
UNIVERSITY

Mireya Vilar Compte

**Yale**

Kathrin Litwan

**unicef**   
para cada infancia

Matthias Sachse Aguilera  
Fernanda Cobo Armijo



## ¿Por qué es importante apoyar la lactancia materna?

La lactancia materna previene la mortalidad infantil y mejora la salud de niños y madres en el corto y largo plazo:

- Lactancia materna exclusiva en México: **28.6%**
- Menores prevalencias en la región
- Grupos que requieren más atención: **mujeres trabajadoras**

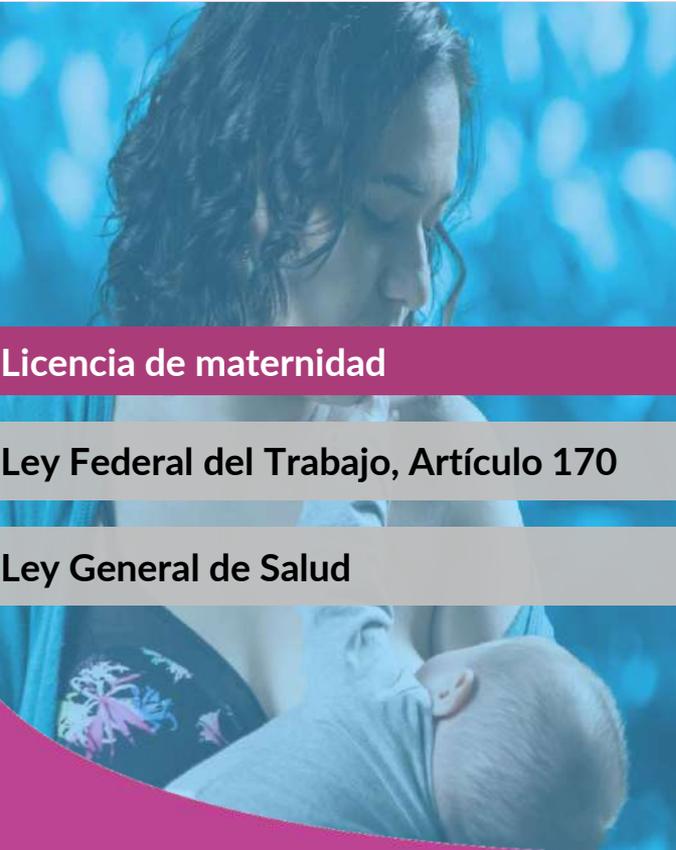
El **regreso al trabajo** es uno de los mayores **retos** para continuar con la lactancia materna



# Regreso al trabajo como una barrera importante para lactancia materna exclusiva y continuación

Políticas que favorezcan un a un **ambiente amigable** con la lactancia materna en el lugar de trabajo son urgentes para asegurar que la lactancia materna y el trabajo sean mutuamente excluyentes

**Falla en las políticas:** licencias de maternidad no existentes o insuficientes, no hay flexibilidad en horarios, falta de espacios adecuados para extracción de leche materna o su almacenamiento



**Licencia de maternidad**

**Ley Federal del Trabajo, Artículo 170**

**Ley General de Salud**

**Pago del 100%:**  
Contempla el derecho a pago o subsidio del dinero igual al 100% del ultimo salario diario de cotización.

**12 semanas:**  
6 anteriores y 6 posteriores al parto con la posibilidad de transferir 4 semanas de las 6 previas para el descanso posterior.

**Instalación salas de lactancia:**  
Impulsar la instalación de salas de lactancia en los centros de trabajo de los sectores público y privado.

**1 hora de reposo:**  
2 reposos al día de 30min para alimentación o extracción **en lugar adecuado** o reducción 1 hora la jornada laboral durante 6 meses.



## Objetivo

Determinar los factores contextuales y subyacentes que influyen en la implementación de políticas de lactancia materna en el lugar de trabajo en México, utilizando el modelo de Contexto, Mecanismo- Resultado (Context-Mechanism-Outcome\*)



# Métodos



## Diseño y lugar de estudio

Estudio transversal,  
cualitativo

Estudio en 4 ciudades:  
Mérida, Chihuahua,  
Guadalajara y Monterrey





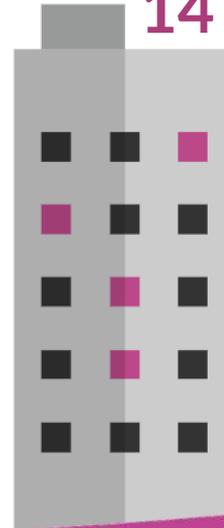
# Sitios del estudio y participantes

## Selección de los lugares de trabajo

### Criterios de selección

- Estar en un registro de empresas, proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en **2019**
- Contar con información de contacto
- Tener más de **50** empleados registrados

**14** lugares de trabajo



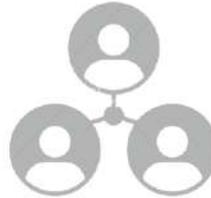


# Sitios del estudio y participantes

Selección de participantes a través de muestreo por conveniencia



Beneficiarias o  
potenciales beneficiarias  
(n= 49)



Colaboradores hombres  
(n= 41)



Directivos y personal de  
recursos humanos  
(n= 21)



## Recolección de información

Se recolectó la información entre **Febrero- Noviembre 2020**

Mérida y Chihuahua, se visitaron los sitios de trabajo, Guadalajara y Monterrey a través de video llamadas

Información recolectada (diferente de acuerdo al tipo de actor):

- Información general
- Conocimiento de prestaciones
- Decisión y experiencia con prácticas de alimentación infantil
- Facilidades para prácticas de lactancia en el lugar de trabajo (barreras y facilitadores)
- Percepción del papel de los colaboradores, directivos y en general del lugar de trabajo en el apoyo a la lactancia
- A través de observación: condiciones de salas de lactancia (en los sitios de trabajo que contarán con una)



# Resultados



## Características de los lugares de trabajo

**14** lugares de trabajo:

**4** Mérida, Yucatán

**6** Chihuahua, Chihuahua

**3** Guadalajara, Jalisco

**1** Monterrey, NL

**5** con sala de  
lactancia

**11** privados  
**3** públicos

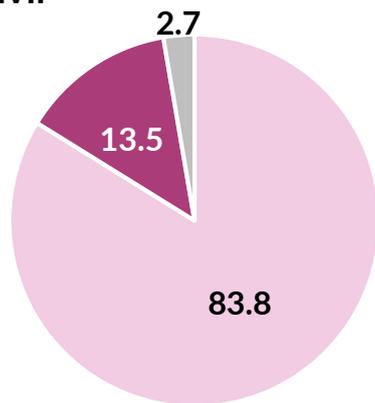
Promedio de  
empleados  
totales:  
**327**

Promedio de  
empleadas  
mujeres:  
**146**



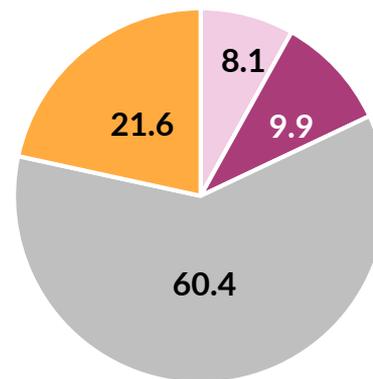
## Características de las y los participantes- edad promedio 36.6 años

Estado civil



■ Casado/Unión libre ■ Soltero ■ Divorciado

Nivel educativo



■ Secundaria y preparatoria incompleta  
■ Preparatoria completa  
■ Licenciatura  
■ Posgrado

# Factores que contribuyen a un ambiente amigable con la lactancia en los lugares de trabajo

## INTERVENCIÓN

Legislación para la protección de la maternidad una vez que las mujeres se reincorporan al trabajo al finalizar la licencia de maternidad

## CONTEXTO

- Flexibilidad de horario/carga de trabajo
- Servicios de lactancia
- Experiencia previa en lactancia materna
- Apoyo profesional o de pares para la lactancia materna
- Distancia entre el lugar de trabajo y el bebé
- Entorno amigable con la familia

## MECANISMO

- Conocimiento de la legislación o intervenciones en el lugar de trabajo
- Uso de la intervención

## MECANISMO Y SUBRESULTADO

- Cultura del lugar de trabajo
- Entorno físico (favorable a la lactancia materna)
- Apoyo de la dirección/supervisor
- Apoyo de los compañeros de trabajo

## RESULTADO

Ambiente amigable con la lactancia materna en el lugar de trabajo



# Discusión



**Primer estudio** en México describiendo el estado de las **políticas en el lugar de trabajo** en el país

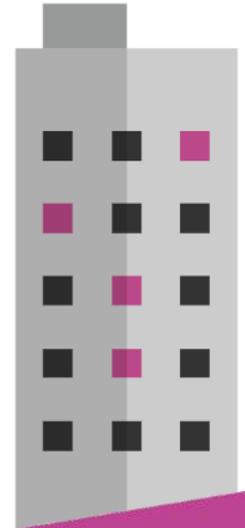
Se identificaron factores contextuales **que facilitan o impiden un ambiente amigable con la lactancia materna**, así como los mecanismos por los cuales funcionan

Se identificaron lugares de trabajo con algunos factores que favorecen la lactancia materna entre las mujeres trabajadoras y otros con **áreas de oportunidad**



De los sitios visitados, **todos cumplían con lo estipulado en la ley** para protección de maternidad, sin embargo, algunos de ellos, iban mucho más allá de lo que estipula la legislación (por ejemplo: **una hora adicional para extracción de leche, flexibilidad en los horarios de trabajo**).

Un incentivo para lo anterior fue la existencia de la **Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2015)**





# Conclusiones



México tiene una legislación que protege a las madres y los niños y niñas una vez que regresan al trabajo  
**(sector formal)**

Identificar áreas de mejora en la legislación que permita cumplir con las **recomendaciones actuales de lactancia**

Existen factores contextuales y mecanismos que requieren intervenciones para promover un ambiente favorable para la familia y lactancia materna que protejan la salud de la mujer, los niños y niñas y promuevan la **equidad de género**



Necesario cambiar la  
percepción que el lugar de  
trabajo no es el sitio para  
**apoyar y proteger la  
lactancia materna**



**Sensibilización a**  
directores, supervisores,  
personal de recursos  
humanos, colaboradores y  
mujeres



# 7° Foro Nacional de Lactancia Materna 2022



Demos un paso adelante por la lactancia materna

# ¡Gracias!