unicef

para cada niño



Guía sobre espacios seguros y acuerdos flexibles para la continuidad de la lactancia en el lugar de trabajo

Recomendaciones para las empresas adaptadas al contexto de la pandemia del Covid-19.



FOTO ARCHIVO UNICEF-2019

Contenido

Introducción	4
La importancia de promover y proteger una cultura de lactancia materna en el lugar de trabajo en tiempos de Covid-19	5
Beneficios de la lactancia materna	5
Referentes internacionales y nacionales sobre lactancia	7
Acciones clave para la promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo en tiempos de Covid-19	8
Modelo de libreta de registro	13
Modelo de la organización de la infraestructura	13
¿No puedes implementar una sala?	14
Indicadores para monitorear y evaluar los resultados del programa	16
ANEXOS	19

Introducción

En Bolivia, la conciliación de la vida laboral y familiar representa un desafío para las mujeres que son madres y cuyos niños y niñas están en la edad de recibir lactancia materna.

En los últimos meses, la pandemia por el Covid-19 es un factor de estrés en todo el mundo, particularmente en las madres lactantes que tienen que cumplir con un horario laboral. Antes de declararse la pandemia global, las mujeres trabajadoras ya se enfrentaban a diario con el desafío de cumplir con sus obligaciones laborales al mismo tiempo que cumplir con la alimentación de sus bebés. Actualmente, el temor por volver al trabajo y por ello contagiar a los niños y niñas, pero al mismo tiempo la ansiedad por cumplir con las obligaciones laborales, pone en riesgo la relación de las madres con sus hijos, y por ende, el hábito de la lactancia familiar.

En Bolivia, el indicador de lactancia materna inmediata (durante la primera hora después del parto) disminuyó de 64% (2008) a 55% en el año 2016. La lactancia materna exclusiva en menores de 6 meses de edad muestra una tendencia similar de 60% (2008) a 58% en el 2016[1]. Estos indicadores podrían verse más afectados en esta época de pandemia.

A la fecha, la Organización Mundial de la Salud (OMS), Unicef, Word Alliance for Breastfeeding Action (WABA), el Centro de Prevención y Control de Enfermedades (CDC), recomiendan en forma unánime y categórica, el inicio y la continuidad de la lactancia materna ya que no hay estudios que demuestran la diseminación del virus Covid-19 a través de esta, destacando que los beneficios de la lactancia superan cualquier riesgo potencial de transmisión del virus[2].

Las recomendaciones técnicas acerca de la lactancia en tiempo de Covid-19 que se mencionan en esta guía, se basan en lo que hasta el momento se conoce sobre la enfermedad: Por ahora no se ha documentado la transmisión vertical (de la madre al bebé) del Covid-19 (OMS)[3]. Dada la baja trasmisibilidad de los virus respiratorios a través de la leche materna, la OMS recomienda que las madres confirmadas con Covid-19 positivas, continúen dando de lactar. En relación al apego precoz (piel con piel) en la primera hora de vida, si una madre es confirmada positiva al Covid-19, por lo anterior explicado, la OMS recomienda mantener el apego precoz manteniendo las recomendaciones generales de bio seguridad en la madre.

En ese marco, es necesario generar condiciones para la protección de la maternidad en general. Es necesario que, en el marco de su corresponsabilidad, las empresas implementen políticas familiares amigables que beneficien a los colaboradores, a sus familias y a la sociedad en general.

Esta guía ha sido elaborada con el objetivo de fomentar una cultura de lactancia materna en el lugar de trabajo, adaptada a la pandemia por el Covid-19, y generar condiciones que permitan combinar la lactancia y el trabajo de forma solidaria en estos tiempos de emergencia sanitaria.

Las empresas que decidan dar el paso de promover y apoyar el cuidado sensible y cariñoso de los niños y niñas en sus espacios de trabajo tendrán acceso a las presentes guías para iniciar la aplicación de políticas institucionales, en las que se incluyen modelos de campañas de sensibilización, políticas institucionales y un importante componente de capacitación básico para sus colaboradores.

1 Encuesta Nacional de Demografía y Salud, Bolivia, 2008/Encuesta de Demografía y Salud, Bolivia, 2016
2 Lactancia en Emergencia Covid-19. Grupo de Trabajo Voluntario de profesionales expertos. Perú. marzo 2020.
3 Chen, et al., Lancet 2020

La importancia de promover y proteger una cultura de lactancia materna en el lugar de trabajo, en tiempos de Covid-19

La leche materna es el alimento óptimo para la nutrición de los lactantes y niños pequeños[4]. La lactancia materna asegura la salud adecuada para la madre y el niño en condiciones normales, pero mucho más y especialmente en situaciones de emergencia como la generada por el Covid-19. Ninguna leche de sustitución puede competir con lo que la leche materna aporta en nutrientes, anticuerpos, posibilidades de apego, vínculo y estimulación[5].

Los bebés necesitan seis meses de lactancia materna exclusiva, es decir sin otros alimentos ni líquidos. La lactancia luego debe extenderse hasta los dos años de vida o más complementándola con otros alimentos[6].

Beneficios de la lactancia materna

Para la empresa:

- **Mejora la imagen corporativa de la empresa**, porque demuestra interés por el bienestar y la salud de las mujeres colaboradoras.
- **Posiciona a la empresa como un referente en igualdad de género** y responsabilidad social.
- **Reduce la cantidad de permisos para consultas médicas** para la madre y/o para el niño/niña, y de licencias por enfermedad.
- **Reduce el ausentismo de la madre** que se evidencia en menos faltas. (30-70% menos)[7].
- **Aumenta la retención de las colaboradoras.**
- **Incrementa la motivación**, satisfacción y el rendimiento de la trabajadora.
- **Favorece la reincorporación al trabajo**, luego de la licencia materna.

4 Unicef, OMS.
5 Umacayo, Jesid, Ministerio de Salud, Unidad de Nutrición, Bolivia, 2019.
6 Atención Integrada al Continuo del Curso de la Vida, Ministerio de Salud, 2013.
7 Cohen, Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates, 1995.

Para el bebé:



- **El contacto** piel con piel y la lactancia favorecen su desarrollo.
- **La leche materna tiene defensas que lo protegen de infecciones y alergias.** Los anticuerpos y los factores bioactivos de la leche materna pueden combatir la infección de la Covid-19, incluso si el bebé ha sido expuesto al virus (OMS).
- **Es de fácil digestión** por lo que disminuye los cólicos.
- **Contiene los nutrientes** necesarios para su óptimo crecimiento.
- **Es rica en vitamina A**, lo que ayuda a reducir la severidad de las diarreas entre otras enfermedades.
- **Previene la mortalidad** por diarrea y neumonía principalmente.

Para la madre:



- **Crea un vínculo afectivo** madre-bebé
- **Disminuye el riesgo de sangrado masivo** y la depresión post parto.
- **A largo plazo previene la osteoporosis** (descalcificación ósea) y el cáncer de mama y ovario.
- **Ayuda a la rápida recuperación** después del parto.
- **Es una excelente oportunidad para mejorar el vínculo madre y padre** al asumir el padre responsabilidades en la casa mientras la madre descansa o está dando de lactar.

Para la sociedad:



- **Disponible en cualquier momento** y al alcance de cualquier economía.
- **Favorece el ahorro familiar,** evitando gastos en sucedáneos de leche materna, en utensilios para prepararla y en gastos de atención médica del bebé.
- **No genera residuos y es producido sin gasto de energía ni contaminación**, colaborando así con el cuidado del medio ambiente.
- **Disminuye los gastos en salud de un país**, ya que previene enfermedades no transmisibles, como la obesidad, sobre peso, diabetes tipo II, y enfermedades cardio vasculares cuyo tratamiento son de alto costo para un país.

Referentes internacionales y nacionales sobre lactancia



Los siguientes referentes internacionales y normativa nacional respaldan las acciones de las empresas en la promoción de una cultura de lactancia en el lugar de trabajo.

Referentes Internacionales

	Principales conclusiones	Para mayor información
Organización Mundial de la Salud y Unicef	Recomiendan iniciar la lactancia materna durante la primera hora después del nacimiento; asegurar la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses; mantener la lactancia materna hasta los dos años e niciar la alimentación complementaria a partir del sexto mes.	
	Recomiendan mantener la lactancia materna durante la pandemia por COVID-19 ya que estudios no han confirmado presencia el virus en la leche de la mamá.	https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/breastfeeding-covid-who-faqs-es-12may2020.pdf?sfvrsn=f1fdf92c_8
Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna	Protege la lactancia materna poniendo fin a la comercialización inadecuada de los sucedáneos de leche materna (incluida la fórmula infantil), los biberones y los chupones.	https://www.unicef.org/republicadominicana/Codigo_Intl_Comercializacion_Sucedaneos_Leche_Materna.pdf
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Promueve el derecho de la madre a la Licencia de maternidad, a la protección del empleo y permisos durante el día para asegurar lactancia.	https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_218725/lang--es/index.htm#:~:text=GINEBRA%20(OIT%20Noticias)%20%E2%80%93%20Los,una%20reducci%C3%B3n%20de%20las%20horas
Convención sobre Derechos de los Niños (CDN)	Subraya que los niños y niñas tienen los mismos derechos que los adultos y requieren una protección especial por no haber alcanzado el pleno desarrollo físico y metal.	Fernando Morales. Presentación “La Convención sobre Derechos de los Niños”. 2015
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Refiere que la alimentación con leche materna y la buena nutrición en la infancia se relaciona con todas las prioridades de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	https://www.sap.org.ar/docs/profesionales/Lactancia_Materna_claves.pdf

Normativa Nacional

	Recomendación	Para mayor información
Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia	Subraya que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil o situación de embarazo y garantiza su inamovilidad laboral.	https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf
Ley de Fomento de la Lactancia Materna. Ley Nª 3460	Recomienda establecer una cultura de apoyo y reconocimiento a la trascendencia de la lactancia materna en instituciones públicas y privadas e impulsa a que se adecuen ambientes en los lugares de trabajo para que las madres con niños lactantes puedan amamantar en condiciones óptimas.	https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1437/LEY%20N%C2%BA%203460.pdf
Ley General del Trabajo	Prohíbe el despido por causa de embarazo o lactancia. Establece el derecho a un descanso remunerado de 45 días antes y 45 días después del parto.	https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm#t4c6

Acciones clave para la promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo en tiempos de Covid-19

A continuación, describimos algunas acciones clave para implementar un programa exitoso de promoción de lactancia materna en el lugar de trabajo:



1. Realice un compromiso formal y plásmelo en el desarrollo e implementación de una política que promueva y proteja la lactancia en el lugar de trabajo.

Es esencial que la gerencia conozca la importancia y beneficios de promover y proteger la lactancia materna en el lugar de trabajo y que junto a sus colaboradores se comprometan formalmente al cumplimiento de ese compromiso que es el eje para las acciones en favor del cuidado cariñoso y sensible a través de la lactancia materna y está presente desde el inicio y durante todo el proceso e implementación de actividades de promoción de la lactancia.

Para que las acciones vayan más allá de las personas y se institucionalicen en la empresa o institución, es necesario contar con una política que dé un marco de acción al compromiso asumido.

REVISA EL MODELO DE POLITICAS EN EL ANEXO 1

2. Sensibilice al personal a través de campañas de comunicación.

Las acciones de sensibilización buscarán: aclarar las dudas y preguntas que tienen las madres colaboradoras sobre la lactancia materna y el Covid-19; generar un entorno positivo, empático y solidario hacia la lactancia materna en los diferentes niveles en la empresa, desde el nivel gerencial hasta la planta de colaboradores.

Propuesta de modelo de campaña de sensibilización para la lactancia materna

A continuación sugerimos una campaña de sensibilización para que la empresa desarrolle en coordinación con la unidad de comunicación, o con la agencia de comunicación que le presta ese servicio.

Los pasos a seguir para el desarrollo de la campaña son los siguientes:

1. Definir objetivos

Te sugerimos considerar los siguientes objetivos, sin embargo la empresa puede incluir objetivos específicos.

- Promover la lactancia materna dentro de las empresas.
- Dar información clara sobre la lactancia materna durante el Covid-19.
- Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia y benificios de la lactancia materna para el desarrollo de niños y niñas durante la primera infancia.

2. Nombre de campaña

Sugerimos usar el siguiente nombre de campaña:
El Poder de la Lactancia

La alimentación mediante leche materna durante los primeros años de infancia permite que el bebé se desarrolle de una manera correcta, saludable y con miras a un futuro con mayores posibilidades. Ese es uno de los aspectos fundamentales de la lactancia materna, junto con la posibilidad de compartir tiempo y espacio entre la madre y sus niños y/o niñas.

Por otro lado, la campaña de sensibilización también apunta a no perder el hábito de la lactancia materna durante la emergencia surgida por la pandemia del Covid-19.

Para completar la idea de la campaña de sensibilización se propone también el Fomento de una cultura de lactancia materna en el lugar de trabajo, adaptada a la pandemia por el Covid-19, para así generar condiciones adecuadas para las madres, y naturalizar este hábito en el lugar de trabajo.

3. Público meta

El público a quien está dirigida esta campaña son madres que están dando de lactar y mujeres embarazadas y padres con parejas que está en la etapa de amamantar.

La campaña también está dirigida a los colaboradores de la empresa, en general, para generar empatía con las madres que dan de lactar.

4. Desarrollar estrategias

Para desarrollar la campaña es necesario pensar en acciones para los diferentes públicos, considerando múltiples soportes y canales diversos. A continuación, proponemos un boceto de estrategia que permita orientar las acciones de la campaña.

La empresa puede implementar las acciones pertinentes.

5. PLANIFIQUE LA ESTRATEGIA DE LA CAMPAÑA

Se debe definir los soportes y medios de difusión y los mensajes clave de la misma, referidos a la importancia de la participación de los padres en la lactancia y de las madres que son colaboradores en la empresa.

N.	Público	Soporte	Acciones	Tipos	Formato	Mensaje clave	Piezas comunicacionales
1	**Madres lactantes**	Físicos para oficinas y la sala de lactancia	Generación de mensajes informativos en diferentes piezas colocadas en la sala de lactancia y la oficina Prevención contra el Covid-19	**Señalética**	**1)** Afiche General **2)** Afiche de prevención contra el Covid-19 **3)** Cuadros de información técnica en la sala de lactancia	**1.-** Lactancia La lactancia materna es fundamental para el desarrollo de los niños y niñas. Un niño o niña que recibe lactancia materna tiene mayor oportunidad de desarrollarse y tener un mejor futuro. **2.-** Nutrición Un bebé que recibe leche materna tiene más defensas que lo protegen de infecciones y alergias. La leche materna mejora la digestión y disminuye los cólicos.	**AFICHE:** EL PODER DE LA LACTANCIA "Lactancia materna, un triunfo para toda la vida de tu bebé" **CUADRO:** ¿PUEDEN LAS MUJERES DAR DE LACTAR A SUS BEBES? Si, siguiendo las indicaciones • Utilizar mascarilla mientras da de lactar • Cubrir su nariz y boca con la cara interna del codo flexionado y lavar luego sus manos en caso de toser o estornudar. • Lavar las manos antes y después de tocar a su bebé. • Limpiar, desinfectar los objetos que toca y las superficies que haya tocado
2	**Madres lactates**	Digital	Distribución de mensajes en soportes digitales (Celulares, computadoras, etc. Redes internas de la oficina - Whatsapp)	**Banners**	**1)** Arte para correo o WhatsApp con los principales beneficios de la lactancia **2)** Arte sobre prevención contra Covid-19 **3)** Video animado sobre generalidades de la lactancia	Contiene los nutrientes necesarios para el óptimo reas entre otras enfermedades. **3.-** Naturalización o empatía con las mujeres lactantes Es posible compartir tiempo y espacio entre el trabajo y la lactancia Dar de lactar es un hábito saludable que todos debemos aplicarlo, sin prejuicios Las madres lactantes merecen contar con un espacio y una hora para dar de lactar en el trabajo.	**ARTE:** EL PODER DE ESTAR CERCA "Durante los primeros 1,000 días determinas la vida futura de un niño. Ama y dale de lactar" **ARTE COVID-19** ¿CÓMO PUEDO PREVENIR EL COVID-19? • Lávate las manos con frecuencia con agua y jabón entre 40 y 60 segundos. • Guarda distancia con otras personas de al menos 1.5 metros. • Evita tocarte los ojos, nariz, la boca y la cara. • Cuando tosas o estornudes, cúbrete la boca con el codo flexionado o con un pañuelo desechable.
3	**Colaboradores**	Digital			**1)** Fondos de pantalla de sensibilización **2)**Arte para whatsapp y correo de sensibilización		**ARTES FONDO DE PANTALLA** **a)**"Dar de Lactar y Trabajar es Posible" **b)**"Esta empresa cumple con el derecho de niños, niñas y las mamás de la empresa" **c)**"Esta empresa es amiga de la Lactancia Materna"

3. Implemente una sala de lactancia

Una sala de lactancia es un área exclusivamente asignada para que las madres den de lactar a su bebé o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral de tal manera que las mujeres colaboradoras que están en este periodo puedan ejercer su derecho a la lactancia materna en condiciones de calidad y calidez en el lugar de trabajo.

Las salas de lactancia, igual que cualquier ambiente de la empresa, deben mantener estrictas normas de higiene y bioseguridad para evitar el contagio del Covid-19.

Además, pueden servir como espacios educativos donde las madres lactantes pueden encontrar información precisa sobre la lactancia.

UNICEF recomienda aplicar los siguientes pasos para implementar una sala de lactancia:

PASO 1: Preparación

Previo a la instalación de una sala de lactancia:
Asegure recursos, especialmente financieros para la puesta en marcha de la sala de lactancia y para su futuro mantenimiento.

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

El área de Recursos Humanos, o la persona encargada de administrar y/o supervisar debe asumir acciones de inducción para las mujeres que volverán al trabajo una vez fenecida su licencia de maternidad. Ellas deberán recibir información acerca de los métodos de extracción y conservación de la leche materna, así como insumos relacionados a los derechos que gozan en cuanto a su bebé, y la alimentación que debe recibir.

Por otro lado, el sostenimiento de la lactancia materna también requiere del compromiso de los y las compañeras 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, quienes juegan otro papel significativo durante este periodo.

PASO 2: Identificación del espacio

Explore posibles lugares dentro de la infraestructura de la empresa. Dependiendo de la disponibilidad de recursos, la empresa podría construir un nuevo ambiente o adecuar un espacio actualmente construido, para el funcionamiento de la sala de lactancia. El espacio que se construya o elija debe cumplir con las siguientes cualidades: privado, cómodo, acogedor e higiénico.

El tamaño de este dependerá del número de madres lactantes y las condiciones de espacio físico de cada empresa.

PASO 3: Equipamiento

Considere que una sala de lactancia materna debe contar:

Básicamente	Idealmente
Mobiliario	
Sillas/sillones cómodos	Refrigerador para la leche extraída
Separadores (biombos)	Mesas individuales
Basurero	Cunas
Almohadones	Lavamanos
Estufa/aire acondicionado	
Insumos/materiales	
Toallas de papel	
Basureros	
Insumos para desinfectar superficies (entre otros, alcohol al 70%)	
Alcohol en gel (70% al menos)	
Equipo audio visual	
Monitor reproductor de videos	
Material informativo	
Banners/láminas	Kit de material educativo

PASO 4: Designación personal responsable

Es ideal que la sala cuente con personal designado como responsable. Esta designación debe realizarse de manera formal.

El coordinador (a) de la sala tendrá como tareas principales:

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

PASO 5: Puesta en marcha

La puesta en marcha de la sala debe comenzar con un acto formal de inauguración liderado por la gerencia de la empresa con la presencia de la planta de colaboradores. Este evento no solo es festivo sino de sensibilización, porque transmite la política de apoyo de la empresa a las madres en periodo de lactancia y sus familias.

REVISA EL MODELO DE REGLAMENTO PARA EL USO DE LA SALA DE LACTANCIA EN ANEXOS

Modelo de libreta de registro

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

Modelo de la organización de la infraestructura

(se deberá incluir en cada ambiente alcohol en gel para la desinfección permanente)



¿No puedes implementar una sala?

No te preocupes, a continuación, te proponemos otras alternativas para que puedas promover la continuidad de la lactancia

Acuerdos de Trabajo Flexible

Si se diseñan de forma apropiada y consensuada, los acuerdos de trabajo flexible brindan a los colaboradores mayor libertad respecto a cuándo y dónde cumplir con sus obligaciones laborales. Estos acuerdos pueden apoyar a las madres a mitigar el temor de sus hijos en casa, a mantener continuidad en la lactancia en casa, cubrir otras necesidades personales o familiares y alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en familia. Estos acuerdos son particularmente importantes en el contexto de los cierres generalizados de las escuelas y las opciones restringidas del cuidado de niños y niñas en esta época de emergencia sanitaria y ante la imposibilidad de que la empresa pueda implementar una sala de lactancia.

¿Cómo pueden ayudar las empresas?

Las empresas pueden ayudar a realizar una evaluación organizacional a fin de determinar qué tipo de horario flexible cubriría mejor las necesidades de las madres lactantes al mismo tiempo de garantizar la continuidad de las operaciones de la empresa.

Estos acuerdos pueden incluir: el teletrabajo, el horario flexible y una menor carga de trabajo (ver la tabla). Los acuerdos de trabajo flexible deben fundamentarse en el diálogo y la consulta con los colaboradores y sus representantes:

Horario flexible	Ubicación flexible
Cambio de turnos	Teletrabajo
Horario flexible	Trabajo temporal a distancia
	Cambio de responsabilidades

Aplicar la flexibilidad horaria (y donde sea posible, la flexibilidad de ubicación) en el caso del teletrabajo, de manera que los padres y madres con empleos puedan trabajar en el momento y lugar más conveniente. Ponerse de acuerdo en las tareas prioritarias para apoyar a los colaboradores a ser lo más productivos posible en caso de que se agreguen cuidados y responsabilidades familiares. Garantizar que todos los supervisores asuman flexibilidad en los casos de teletrabajo.

Garantizar que los padres que trabajan cuenten con suficiente tiempo para apoyar la lactancia materna, el aprendizaje y desarrollo de sus hijos e hijas, y dedicarle tiempo a fin de que manejen el estrés. En caso de presentarse una enfermedad o separación en la familia, garantizar el descanso remunerado con el objetivo de cuidar y mantener el contacto con los miembros de la familia sin comprometer la seguridad de los ingresos.

4. Capacite sobre la lactancia materna

Los procesos educativos que propone UNICEF están orientados a las mujeres embarazadas, las madres lactantes y las parejas/esposos de las mujeres. Se trata de una serie de talleres modulares que pretenden mejorar los conocimientos, actitudes y prácticas relacionadas a la lactancia materna.

Grupos	Objetivos	Sesiones	Temas
Mujeres embarazadas y mujeres lactantes de la empresa	Fortalecer los conocimientos y prácticas de las mujeres embarazas y las mujeres lactantes de la empresa sobre lactancia en el contexto del Covid-19	1	• La lactancia durante la pandemia del Covid-19 • La lactancia • La legislación nacional • Cuidado cariño en la lactancia
		2	• Problemas frecuentes durante la lactancia. • Mitos y realidades
		3	• Recomendaciones generales
Madres lactantes y sus parejas	Fortalecer las capacidades de las madres y sus parejas en la comunicación con sus niños y niñas a partir del juego	1	• Ejercicio práctico de comunicación mamá/papá con el bebé
Parejas de las mujeres embarazadas	Fortalecer su involucramiento y participación activa de parejas durante el periodo de la lactancia en tiempos de Covid-19	1	• La lactancia • Participación activa de la pareja en la lactancia materna

Se trata de talleres modulares que comprenden 5 sesiones (3 para mujeres embarazadas, 1 para madres lactantes y sus parejas, 1 para las parejas de mujeres embarazadas) que han sido organizados y adecuados para su aplicación en empresas donde el tiempo para actividades no empresariales es limitado. En ese sentido, la empresa puede decidir cuántas sesiones impartirá, también puede ampliarlas y reforzarlas con contenidos que se adapten a su contexto y necesidades.

Las sesiones son dinámicas, promueven reflexión de los participantes sobre la temática propuesta y la personalización a su propia vida cotidiana. Además, van acompañadas de material impreso y audiovisual que facilita la implementación de las capacitaciones en la empresa, sin necesidad de mayor formación por parte del personal a cargo, que básicamente tiene que organizar el material propuesto en esta guía y ponerlo a disposición de los colaboradores de la empresa.

Los talleres pueden realizarse de manera presencial o virtual. En caso de optarse por la modalidad presencial, deben realizarse en un ambiente donde dispongan del suficiente espacio para mantener el distanciamiento social de 1.5 metros recomendado para evitar el contagio del Covid 19.

Encuentra mayor información en la presentación:
“Capacitación Sobre Lactancia Materna en Espacios de Trabajo”

5. Realice monitoreo y evaluación de resultados

El monitoreo y evaluación permitirán evidenciar los avances y logros respecto de los beneficios que se esperan ver concretizados en la mujer, los niños y niñas de las familias de los colaboradores y la empresa.

Para medir los resultados, efecto y/o impacto de los procesos sensibilización, capacitación o el uso de las salas de lactancia te proponemos algunos indicadores que te ayudarán en la medición para análisis.

Indicadores para monitorear y evaluar los resultados del programa

A continuación, disponemos algunos indicadores e instrumentos básicos para medir aspectos clave del Programa.

A. Indicadores básicos de monitoreo

Use la siguiente lista de indicadores para medir el uso de las salas de lactancia y la participación en los cursos de capacitación:

No.	Indicadores clave	Detalles (para cálculo)
1	Cantidad de colaboradores	Incluye la cantidad total de mujeres, sin distinción de género y edad
2	Cantidad de colaboradoras mujeres	Incluye la cantidad total de mujeres colaboradoras sin distinción de condición gestación
3	Cantidad de colaboradoras embarazadas	Incluye la cantidad total de mujeres colaboradoras sin distinción de condición gestación
4	Cantidad de colaboradoras madres con niños o niñas lactantes	Incluye a aquellas mujeres con lactantes de cualquier edad
5	Cantidad de embarazadas y mujeres con niños y niñas lactantes	Suma 3) + 4)
6	Porcentaje de colaboradoras embarazadas y madres con niños y niñas lactantes	Suma total 5) Total de mujeres de la empresa 2) x 100
7	Cantidad de mujeres que han hecho uso de la sala de lactancia en el periodo (al menos 1 vez).	Suma de mujeres lactantes que han hecho uso de la sala de lactancia en un periodo, al menos 1 sola vez
8	Cantidad de mujeres que han hecho uso de la sala de lactancia (2 o más veces)	Suma de mujeres lactantes que han hecho uso de la sala de lactancia en un periodo, 2 o más veces
9	Cantidad de mujeres (embarazadas y con bebés lactantes) que han asistido al curso completo de capacitación	Suma de mujeres (embarazas y con bebés) que han completado la capacitación
10	Cantidad de parejas de mujeres con bebés lactantes que han asistido al curso completo de capacitación	Suma parejas (de embarazadas o mujeres con bebés lactantes
11	Porcentaje de mujeres que han abandonado el curso de capacitación	Suma 9) Total mujeres que han abandonado el curso x 100

B. Instrumento de satisfacción

Aplique el siguiente instrumento a un grupo (muestra) de personas que asisten a la sala de lactancia y/o a cursos de capacitación en la empresa:

1. *¿Usted utiliza actualmente la sala de lactancia?*

a) SI b) NO

2. *¿Si tiene un bebé lactante y no usa la sala de lactancia por qué no lo hace?*

_____

3. *¿Qué tan satisfecho está o no con los siguientes aspectos del funcionamiento de la sala de lactancia?*

Aspectos clave	Variables			Comentarios
3.1. Infraestructura ¿Le parece cómoda la sala?	**1.** Muy cómoda	**2.** Le faltan algunas cosas, pero no influyen	**3.** Le faltan varias cosas algunas muy importantes	
3.2. Bioseguridad ¿La sala cuenta con barbijos e insumos de desinfección para manos?	**1.** Si	**2.** Falta algunas cosas	**3.** No tiene nada	
3.3. Información ¿Recibe la información que usted desea saber?	**1.** Si	**2.** Hay algunas cosas que no me han aclarado, pero no es muy relevante	**3.** No me ha gustado la información. Creo que la hace falta varias cosas	
3.4. Privacidad ¿Se siente que le ofrece privacidad la sala de lactancia?	**1.** Si totalmente	**2.** Hay algunas cosas que me incomodan, pero no son muy relevantes	**3.** No siento privacidad	

4. *¿Qué tan satisfecho está o no con los siguientes aspectos de la capacitación?*

Aspectos clave	Variables			Comentarios
1.1. Contenido ¿Le es relevante la información de la capacitación?	**1.** Muy relevante	**2.** Hay cosas que me hubiera gustado conocer que no me han informado	**3.** No veo información útil	
1.2. Metodología ¿El tiempo de la capacitación está acorde con lo que usted dispone en tiempo?	**1.** Si	**2.** Indiferente	**3.** Me parece muy largo, hay que resumirlo	
1.3. Metodología ¿El método y los materiales de capacitación son didácticos?	**1.** Si me parece muy buenos	**2.** Aunque tienen algunas debilidades, no son relevantes	**3.** No me ha gustado	
a. Facilitación ¿Se siente satisfecha con la persona que facilita el curso?	**1.** Si totalmente	**2.** Hay algunas cosas que no me parecen, pero no son muy relevantes	**3.** No me gusta	

C. Instrumento para medir Conocimientos y Prácticas

Utilice este instrumento antes y después de la capacitación con la totalidad o una muestra representativa de personas que han asistido a la capacitación.

	Conocimientos	V	F
1	El niño o niña debe recibir solo lactancia materna más de los 6 meses		
2	La madre debe dar lactancia materna en los tiempos que ella pueda		
3	Las madres que tienen poca leche materna deben ayudarse con leche artificial para no dejar de lactar al bebé		
4	La leche materna extraída de la mamá no tiene los mismos beneficios que la lactancia directa		
5	Además de la lactancia materna, debemos dar vitaminas complementarias hasta los 6 meses para reforzar el sistema de defensa del bebé		
6	La lactancia materna funciona como anticonceptivo natural		
7	La lactancia materna favorece la relación madre niño o niña		
8	La lactancia materna no debe darse cuando la mamá está resfriada		
9	Las madres que trabajan no pueden dar leche por la falta de tiempo		
10	Hay leyes en Bolivia que favorecen mantener lactancia continuada		

	Actitudes	SI	NO
1	¿Usted cree que es bueno dar de lactar al bebé?		
2	¿Considera que es correcto que el niño o niña reciba solo lecha materna en los primeros 6 meses?		
3	¿Continuaría dando de lactar si le causa molestias?		
4	¿Evitaría la lactancia materna si el niño o niña está con diarrea?		
5	¿Considera que el biberón y la leche de tarro son las mejores opciones para madres que trabajan?		
6	¿Le dejaría de dar leche materna a su bebé por que le dificulta trabajar?		
7	¿Considera que es bueno dar de lactar al bebé en el lugar de trabajo?		

	Prácticas	SI	NO
1	¿Le dio leche materna a su bebé (le está dando) exclusivamente?		
2	Le daba otros alimentos junto a la lactancia materna hasta los 6 meses		
3	Le dio de lactar a su bebé hasta los 2 años		
4	Asegura dar de lactar a su bebé en horas de trabajo		

ANEXOS

ANEXO 1: Modelo de política de promoción y protección de la lactancia materna en el lugar de trabajo en tiempos de Covid-19

Antecedentes

Las evidencias científicas demuestran que la lactancia materna tiene muchos beneficios para la salud del bebé y de la madre y que contribuye al crecimiento y desarrollo en la infancia. Es un derecho que debe ser respetado, protegido y apoyado en todos los entornos incluyendo el laboral.

Por todas las razones expuestas arriba y dado que las colaboradoras que dan de lactar a sus hijos/hijas requieren de un entorno protector y de un apoyo continuado para compaginar lactancia y trabajo, *(nombre de la empresa)* establece la siguiente *"Política de Apoyo a la Lactancia Materna"*

Responsabilidades

Responsabilidades del colaborador:

1. Es política de *(nombre de la empresa)* promover proteger los derechos de la madre y el niño:

- Cumplir con el permiso de maternidad y con los permisos de lactancia definidos por la ley boliviana.
- Poner en práctica, dentro de su ámbito de acción, los principios y el fin del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la leche Materna.

2. Es política de *(nombre de la empresa)* dar apoyo a las colaboradoras que eligen dar de lactar a sus hijos/hijas permitiendo que procedan a la extracción de la leche durante las horas de trabajo.

- Las colaboradoras dispondrán de una sala de lactancia para extraerse la leche. Este espacio es una sala privada, tranquila y donde se cumplen las recomendaciones de higiene y de bioseguridad (ej.: Primer piso, sala 2).
- El refrigerador se debe utilizar exclusivamente para la conservación de la leche materna.
- Las colaboradoras disponen de 2 pausas de 20 minutos de duración (una a media mañana y otra a media tarde, sin considerar la pausa del almuerzo) para dar de lactar o la extracción de la leche. Estas pausas se consideran como tiempo trabajado.

3. Es política de *(nombre de empresa)* crear un clima positivo y de apoyo a las colaboradoras lactantes:

- Las colaboradoras lactantes al volver al trabajo no serán discriminadas en razón de dicha condición.
- Los supervisores conocerán las necesidades de las colaboradoras lactantes, les informarán en razón de dicha condición.
  (Indicar el cargo de la persona -ej.: El médico de la oficina/ El Responsable de RRHH) será el coordinador de la política por ende velará por el cumplimiento de la misma, difundirá información y atenderá las dudas que puedan tener los colaboradores, sobre la lactancia materna. El (cargo de la persona) o escribiendo (especificar correo electrónico).
- El coordinador de la política deberá impulsar la creación de un Grupo de Apoyo a Madres Lactantes en la empresa.

4. Es Política de (nombre de la empresa) promover la lactancia materna:

- Dar a conocer esta política a todos los colaboradores y colaboradoras actuales. La política se incluirá en la inducción de los nuevos colaboradores.

- Organizar charlas y/o proporcionar información sobre la lactancia materna a todas las colaboradoras embarazadas o en periodo de lactancia ya a todos los colaboradores, padres de familia, que estén interesados.

- Difundir información sobre la lactancia materna a colaboradores, proveedores y clientes a través de los medios de comunicación de los que disponen la empresa (intranet, página web, boletines, revistas, carteleras, etc.).

- Generar condiciones para encuentros entre padres/madres y los niños.

Responsabilidades del colaborador(a):

Las colaboradoras lactantes:

- Deben cumplir las recomendaciones de higiene y bio seguridad en las instalaciones en general, y en la sala de lactancia.

- Deberán informar de sus necesidades a los supervisores de modo que se puedan satisfacer las necesidades tanto del trabajador como de la empresa.
- Son responsables de mantener limpia la habitación para la extracción de la leche y de usar toallitas húmedas para limpiar la bomba (en el caso de haberla utilizado).

- Deben etiquetar toda la leche extraída con su nombre y fecha. Cada colaborador es responsable del correcto almacenamiento de la leche.

- Desarrollar buenas prácticas y fortalecer la comunicación con los niños.

- Utilizar adecuadamente las pausas/tiempo laboral remunerado para la lactancia.

Esta política es de aplicación desde *(especificar fecha)* y se revisará cada 2 años o antes si estuviese justificado.

ANEXO 2: Reglamento para el uso de una sala de lactancia:

Es recomendable que la empresa establezca un reglamento para normar el uso de la sala de lactancia. Este debería contemplar como mínimo los siguientes criterios básicos.

a) El horario de uso de la sala de lactancia dependerá del número de usuarias y de los horarios de trabajo de la empresa. Contará con la autorización de la Dirección/ Gerencia.

b) El uso de la sala de lactancia es exclusivamente para el amamantamiento, la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.

c) Se deberá registrar cada visita en la bitácora o lista de registro (ver ejemplo libreta de registro abajo).

d) En cada visita es necesario realizar un lavado de manos adecuado, antes y después de utilizar la sala.

e) Todo el material que se utilice para la extracción y conservación de la leche debe estar debidamente lavado y esterilizado.

f) El uso, limpieza y esterilización de los frascos y equipo que se utilice para la extracción es responsabilidad de cada usuaria.

g) La limpieza de la sala de lactancia estará a cargo del personal de limpieza que designe la institución o empresa.

h) Está prohibido introducir alimentos o comer dentro de la sala de lactancia.

i) La sala de lactancia no se debe usar para otras actividades que no sean las descritas en la política.

Recomendaciones de bioseguridad - Limpieza y desinfección de la sala de lactancia

a) La sala de lactancia se someterá a prácticas regulares que incluyen la limpieza y desinfección de los ambientes, de los equipos y/muebles y otros elementos de la sala como por ejemplo chapas de puertas, interruptores, asientos de inodoros, otros.

b) La sala contará con dispensadores con gel a base de alcohol (70% como mínimo) para manos que se dispondrá para las madres que usen la sala permanentemente.

c) Se asegurará ventilación permanente de la sala abriendo puertas y ventanas, si es posible.

Las madres que acudan a la fuente laboral deben practicar regularmente:

- **Lavado de manos con agua y jabón durante 40 a 60 segundos.** En caso de imposibilidad de lavado frecuente, desinfectar las manos con productos a base de alcohol (al menos 70 %).
- **Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca en todo momento.**
- **Cubrirse para toser y/o estornudar con el codo** flexionado o con un pañuelo, en lo posible desechable.
- **Evitar el contacto cercano con personas que están enfermas.**
- **Mantener distancia de una a otra persona de al menos 1.5 metros.**
- **Evitar aglomeración de personas.** Evitar compartir la sala entre varias personas.
- **Usar mascarilla** (barbijo común) en todo momento, de manera adecuada, sobre todo en espacios cerrados.

© Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Bolivia.

GUÍA SOBRE ESPACIOS SEGUROS Y ACUERDOS FLEXIBLES PARA LA CONTINUIDAD DE LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Supervisión de contenido y metodología: Adriana Ayala, Oficial de Educación, **Carolina Linares**, Especialista Alianzas y RSE, UNICEF Bolivia y **Adriana Zurita**, Especialista en Marketing.

Desarrollo de contenidos: Consorcio conformado por Cámara Nacional de Industrias (CNI), Programa de Coordinación en Salud Integral (PROCOSI) y el Consejo de Salud Rural Andino (CSRA).

Edición, diagramación de contenido e impresión: SATVA SRL

Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos aquí publicados, siempre que no se modifique no utilicen con fines comerciales y se otorgue el debido crédito.

La utilización de este material no implica la existencia de un acuerdo de colaboración entre la empresa o entidad y UNICEF.

Septiembre 2020
La Paz – Bolivia

UNICEF Bolivia
www.unicef.org/bolivia
lapaz@unicef.org

Síguenos en:

unicef
para cada niño