



Lactancia materna en el **ENTORNO LABORAL**

GUÍA PARA EMPRESAS COLOMBIANAS



La salud
es de todos

Minsalud

unicef  | para cada niño

Prólogo

DICIEMBRE DE 2019

Ningún país debería pasar por alto ninguna acción que tenga un impacto real en mejorar su desarrollo social y su equidad. De allí que sea preocupante que en Colombia aún tengamos índices por debajo del óptimo en materia de lactancia materna, una práctica tan básica al desarrollo de cualquier nación.

El inicio de la vida de nuestros niños y niñas es determinante en la construcción de país; fomentar generaciones cada vez mejor nutridas y adecuadamente cuidadas tiene obvias repercusiones en las capacidades físicas e intelectuales que estos individuos podrán poner en un futuro cercano al servicio de su sociedad.

La literatura experta muestra que los bebés alimentados con leche materna tienen seis veces más posibilidades de sobrevivir en los primeros seis meses de vida que los que no la reciben. Asimismo, la influencia positiva, no solo como alimento sino como ejercicio entre madre e hijo, refuerza un lazo afectivo que impactará efectivamente en el desarrollo emocional y cognitivo del individuo.

La necesidad de conciliar la vida familiar con la vida profesional debe generar cada vez mejores prácticas al interior de las organizaciones, de tal forma que el mundo laboral tenga un impacto tan neutro, o incluso positivo, como sea posible sobre el bienestar de la familia. El empleador, sea público o privado, puede contribuir a que los padres brinden un mejor comienzo de

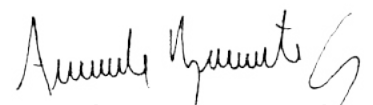
vida para sus hijos, siguiendo las indicaciones precisas que da la ley y otras de carácter voluntario. Ambas tienen, además, un impacto positivo en la empresa. Y ambas son explicadas en detalle en esta guía.

Este texto aporta insumos y lineamientos de aplicación práctica a los empleadores. Confío en que será un instrumento valioso para todos los supervisores y equipos en las diferentes organizaciones, para que implementen las medidas necesarias para generar entidades que protejan y fomenten la lactancia materna.

Para mí, como jefe de una entidad que promueve y protege derechos, es un privilegio poder contribuir en el desarrollo de un entorno saludable para nuestras familias; más aun cuando la evidencia demuestra que estas prácticas, correctamente implementadas, pueden aportar también valiosos beneficios a las empresas y organizaciones en su clima laboral, retención de talento y en la imagen que proyectan.

Agradezco a UNICEF por su amable invitación a ser parte de esta importante iniciativa, en la que la Superintendencia de Industria y Comercio quiere tener un rol ejemplar.




ANDRÉS BARRETO GONZÁLEZ
Superintendente de Industria
y Comercio de Colombia

Lactancia materna en el entorno laboral

GUÍA PARA EMPRESAS COLOMBIANAS

- 02 ▶ **PRÓLOGO**
Superintendente de Industria y Comercio de Colombia
- 04 ▶ **INTRODUCCIÓN**
- 06 ▶ **CAPÍTULO 1**
¿Por qué la lactancia en el entorno laboral?
- 12 ▶ **CAPÍTULO 2**
¿Cómo promover la lactancia materna en el entorno laboral?
- 16 ▶ **CAPÍTULO 3**
¿Cómo implementar la sala de lactancia?
- 26 ▶ **ANEXOS**

Introducción

Con beneficios científicamente comprobados, la lactancia materna es clave para el desarrollo del niño o niña, su madre, la familia y la sociedad, y es el primer gran paso para lograr que una nación tenga ciudadanos saludables, activos y capaces.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos del Niño el 20 de noviembre de 1989. Desde que Colombia la ratificó, en 1991, el país ha generado políticas y estrategias con el fin de asegurar su aplicación. Uno de los aspectos más importantes de esta convención es que define la alimentación, incluida la lactancia materna, como un aspecto fundamental integrador de los derechos de los niños y las niñas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea una meta global a 2025 de aumentar la tasa mundial de lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida desde un valor de referencia del 37% hasta el 50%¹.

En este sentido, Colombia ha dado lugar a múltiples políticas y estrategias encaminadas a cumplir con el derecho fundamental de los niños y las niñas a la adecuada alimentación, establecido a partir de la Constitución Política de 1991, en su artículo 44. Dicho artículo habla, entre otros derechos funda-

mentales, sobre la obligación de la familia, la sociedad y el Estado de asistir y proteger al niño para garantizar el desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Gracias a políticas de orden normativo y vinculantes de varios actores de la sociedad, como la Política nacional de seguridad alimentaria y nutricional, el Plan decenal de salud pública, el Plan decenal de lactancia materna 2010-2020, la Política integral de infancia y adolescencia y la Política de atención integral en salud, Colombia ha dado respuesta a esta necesidad. A través de ellas, el país ha aplicado las recomendaciones internacionales en torno a la alimentación infantil y la importancia de la práctica de la lactancia materna para la salud pública, las familias y el desarrollo de la sociedad, elementos que salvaguardan la salud de la población y garantizan los derechos de los niños, niñas y en general de toda la población²⁻³.

¹ <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/breastfeeding-is-not-a-one-woman-job>. 2017

² Organización Mundial de la Salud. (2002). Cuantificación de los Beneficios de la Lactancia Materna: Reseña de la Evidencia Washington, D.C. Recuperado de <http://www.lactaria.org/images/materiales/cuantifi.pdf>.

³ Organización Mundial de la Salud (2003). Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño. Ginebra, Suiza. Recuperado de: http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/gs_infant_feeding_spa.pdf



© UNICEF/UN046138/Kjao

ESTE MATERIAL ESTÁ DISPONIBLE PARA:

- **Empleadores** que requieran una guía sobre cómo establecer e implementar un programa, política interna o estrategia de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo.
- **Instituciones** que busquen un recurso para configurar un programa de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, la lactancia materna es esencial para el logro de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), iniciativa impulsada por Naciones Unidas, ya que mejora la nutrición (ODS 2); previene la mortalidad infantil, reduce el riesgo de padecer enfermedades no transmisibles (ODS 3); favorece el desarrollo cognitivo y la educación (ODS 4); disminuye la contaminación ambiental por el uso de leches de fórmula y biberones, entre otros (ODS 11, 14 y 15), y contribuye a la reducción de la pobreza, al promover el

crecimiento económico y reducir las desigualdades (ODS 1).

Por otro lado, en virtud de la importancia que hoy en día tiene el fomento del empleo de hombres y mujeres, las empresas están llamadas a contribuir a la promoción de la lactancia materna.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar información y orientación para instituciones, empresas y otras organizaciones obligadas o interesadas en implementar acciones para apoyar la lactancia en el lugar de trabajo.

Incentivar la lactancia materna en el entorno laboral es fortalecer ese vínculo de amor que vuelve sanos, fuertes y felices a los más pequeños. Es fomentar el mejor inicio de vida que necesita todo ser humano.

Capítulo 1

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROMOVER Y APOYAR LA LACTANCIA MATERNA EN EL ENTORNO LABORAL?

La lactancia materna tiene múltiples beneficios a corto, mediano y largo plazo sobre la salud física, intelectual y emocional de la madre y su bebé. Estos efectos positivos se extienden a la familia, empresas y sociedad en general.

ALGUNOS BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS:

1. Disminuye el ausentismo laboral por enfermedad de la madre, padre, hija o hijo.
2. Asegura la reincorporación al trabajo una vez termina la licencia de maternidad.
3. Genera mayor compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores, al brindarles facilidades para dar el mejor cuidado a su hija o hijo.
4. Mejora la imagen de la empresa ante la sociedad y grupos de interés, ya que evidencia su preocupación por el bienestar de los empleados y sus familias.
5. Incrementa la satisfacción de las mujeres empleadas, al combinar la maternidad y el trabajo.
6. Posiciona a la empresa como un referente en igualdad de género y responsabilidad social.
7. Disminuye costos de reclutamiento y capacitación, dado que disminuye la rotación de personal.



Dato relevante

La lactancia materna es una de las inversiones más costoeficaces que existen. En los países de ingresos altos y medianos, como Colombia, por cada dólar invertido en promover la lactancia materna se generan rendimientos económicos del orden de 35 dólares. Por el contrario, unas tasas bajas en promoción de lactancia materna se traducen en pérdidas de productividad y costos de atención de la salud derivados de tratamiento de enfermedades prevenibles y enfermedades crónicas de alto costo, que ascienden a miles de millones de dólares anuales¹.

¹ An Investment Framework for Meeting the Global Nutrition Target for Breastfeeding, 2016. The World Bank Group. Walters, D., Eberwein, J.D., Sullivan, L., D'Alimonte, M., and Shekar, M.

APOYAR LA LACTANCIA MATERNA EN EL ENTORNO LABORAL DA CUMPLIMIENTO A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EVITA PROBLEMAS DE TIPO LEGAL.



ALGUNOS BENEFICIOS DE LA LACTANCIA PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS¹:

- Disminuye el riesgo de que contraigan las enfermedades más comunes en la infancia: respiratorias, alérgicas y diarreicas, al ser considerada la primera vacuna que potencia la inmunidad a enfermedades.
- Previene cólicos y estreñimiento, al ser de fácil digestión.
- Favorece el desarrollo emocional.
- Favorece el desarrollo cognitivo.
- Previene las formas de malnutrición: desnutrición y obesidad.
- Favorece el desarrollo integral y una vida saludable.

ALGUNOS BENEFICIOS PARA LA MADRE:

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del parto.
- Previene a largo plazo osteoporosis, cáncer de mama y de ovario.
- Disminuye el riesgo de depresión posparto.
- Ayuda a que recupere su peso previo al embarazo.
- Permite que se desempeñe laboralmente libre de preocupaciones.

¹ Organización Mundial de la Salud (2002). Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia. Washington, D.C. Recuperado de <http://www.lactaria.org/images/materiales/cuantifi.pdf>.

ALGUNOS BENEFICIOS PARA LAS FAMILIAS:

- Favorece el vínculo y las relaciones familiares.
- Favorece la economía familiar, al no ser necesario comprar leches de fórmula ni biberones.
- Disminuyen las enfermedades y por ende las consultas médicas de la madre y del hijo o hija.

ALGUNOS BENEFICIOS PARA EL PAÍS:

- Disminuyen los gastos en salud pública.
- Disminuye la contaminación ambiental.
- Contribuye a un mejor desarrollo social y económico, al favorecer que la población sea más saludable y capaz en el presente y el futuro.

¿CUÁL ES EL PANORAMA EN NUESTRO PAÍS?

Desde 2005, la práctica de la lactancia materna ha decaído en Colombia. Actualmente, solo tres de cada diez niños y niñas son amamantados de forma exclusiva durante sus seis primeros meses de vida. Según cifras de la Encuesta nacional de la situación nutricional 2015 (ENSIN):

- 36% de los niños y niñas menores de seis meses recibieron lactancia materna exclusiva.
- 72% de niños y niñas recién nacidos recibieron leche materna en su primera hora de vida.
- 36,5% de la población de seis a 23 meses tienen una dieta mínima aceptable.

Una de las principales causas de abandono de esta práctica es el regreso de la madre al trabajo, dada la dificultad de ejercer la lactancia y laborar al mismo tiempo.

Las empresas pueden contribuir a revertir esta situación, amparadas en el marco normativo dictado por la ley colombiana.

El ejercicio de la lactancia implica ajustar acciones tanto de las madres vinculadas laboralmente como de sus empleadores. Son ellas quienes deben retomar sus actividades laborales una vez terminada la licencia de maternidad y continuar asegurando la alimentación adecuada de sus hijos e hijas a través de la leche materna. Por su parte, los empleadores deben facilitar

y brindarles el apoyo necesario para que puedan seguir amamantando sin que esto afecte sus compromisos laborales¹.

MARCO NORMATIVO

Actualmente, Colombia reconoce la importancia de promover, proteger y apoyar la lactancia materna en un amplio marco normativo, que es guía en favor de la promoción, protección y apoyo a esta importante práctica.

Si bien esta guía resume el mensaje clave de cada uno de los elementos normativos, cada uno puede ser consultado a mayor profundidad en fuentes oficiales del gobierno.

¹ Cohen, R., Lange, L., & Slusser, W. (2002). A description of a male-focused breastfeeding promotion corporate lactation program. *Journal of Human Lactation*, 18(1), 61-65.

Decreto 1397 de 1992 del Ministerio de Salud y Protección Social², que reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna con base en el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna.

Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, que determina que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos diarios dentro de la jornada para amamantar a su hijo, de treinta minutos cada uno, durante los primeros seis meses de edad y sin descuento alguno en el salario. Pueden negociarse entre empleador y empleada otras formas de distribuir esa hora.

Ley 755 de 2002, que otorga una semana de licencia de paternidad.

Ley 1822 de 2017, que establece en 18 semanas el periodo de licencia de maternidad.

Ley 1823 de 2017, que adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas, de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, y que aclara que el uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, dado que la madre lactante podrá hacer uso de ella en su lugar de trabajo o de residencia. **Las salas son de carácter obligatorio en empresas de más de 50 empleadas.**

Resolución 2423 de 2018, que establece los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener.

² En ese momento, Ministerio de Salud.

Capítulo 2

¿CÓMO PROMOVER LA LACTANCIA MATERNA EN EL ENTORNO LABORAL?

Entornos favorables que brindan apoyo y protección a las trabajadoras lactantes son esenciales para que la lactancia sea exitosa¹⁻²⁻³. Por esto, el apoyo que se brinda a la madre, al padre y a la familia desde y en los lugares de trabajo es de suma importancia.

12

CUATRO CONSIDERACIONES CLAVE PARA SU PROMOCIÓN

1. El trabajo, la lactancia y la maternidad son compatibles.
2. Si existe apoyo empresarial a la lactancia, el empleador disminuye el riesgo de perder a personal calificado.
3. Al promover y apoyar la lactancia, la empresa elimina uno de los obstáculos más comunes relacionados con el abandono de esta práctica.
4. Existe un amplio marco normativo que regula la protección, promoción y apoyo a la lactancia materna en el entorno laboral. El Ministerio de Trabajo,

el Ministerio de Salud y Protección Social, UNICEF, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Instituto Nacional de Salud, las Secretarías Departamentales de Salud e Integración Social, entre otras entidades.

Es fundamental permitir que las familias ejerzan el derecho a la lactancia materna, en condiciones de calidad, apoyo y aprendizaje en el lugar de trabajo.

¹ Hilliard, E. D. (2017). A Review of Worksite Lactation Accommodations: Occupational Health Professionals Can Assure Success. *Workplace health & safety*, 65(1), 33-44.
² Shao Mlay, R., Keddy, B., & Noerager Stern, P. (2004). Demands out of context: Tanzanian women combining exclusive breastfeeding with employment. *Health care for women international*, 25(3), 242-254.
³ Smith, J., Javanparast, S., & Craig, L. (2017). Bringing babies and breasts into workplaces: Support for breastfeeding mothers in workplaces and childcare services at the Australian National University. *Breastfeeding Review*, 25(1), 45.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA QUE LA EMPRESA SEA UN LUGAR AMIGO DE LA LACTANCIA MATERNA.

1. Establezca como empresa una política o lineamiento interno de promoción de la lactancia materna. El compromiso gerencial es fundamental a la hora de emprender el camino hacia la promoción de la lactancia materna dentro de la empresa. Esta decisión debe estar plasmada en una circular o comunicado similar y debe ser firmada por la máxima autoridad del centro de trabajo (Ver anexo 1).
2. Designe un responsable de las acciones de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna. Es aconsejable que el apoyo a la lactancia materna sea coordinado por el área de talento humano y bienestar de los empleados (Ver anexo 1).
3. Implemente un plan de capacitación dirigido a toda su comunidad laboral. Para implementar este plan de capacitación, tenga en cuenta lo siguiente:
 - ✓ Programe como mínimo tres capacitaciones anuales y trate de cubrir a lo largo del año temas como: beneficios de la lactancia materna, extracción, conservación y transporte de la leche materna⁴ y alimentación complementaria⁵.

⁴ Ministerio de Salud y Protección Social. Manual para la extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna. 2014. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SNA/Manual-extraccion-conservacion-leche-materna.pdf>
⁵ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Guías Alimentarias basadas en alimentos para mujeres gestantes, madres en período de lactancia y niños y niñas menores de dos años para Colombia. 2018.



© UNICEF/UN0202866/Serbia

- ✓ Motive a sus empleados a reforzar su conocimiento en el portal www.aprendedelactancia.com y lleve un control sobre el número de empleados que tomaron el entrenamiento. Allí podrán conocer los beneficios de la lactancia materna, cómo superar los mitos y cómo apoyarla en diferentes ámbitos.
- ✓ Vincule en estas capacitaciones a todos los funcionarios; ellos pueden replicar estos conocimientos con familiares o personas de su círculo cercano.
- ✓ Asegúrese de que las capacitaciones sean dictadas por personas entrenadas en el tema de lactancia materna.



4. Disponga de mecanismos internos de difusión que permitan el acceso a la información para todo el personal. La empresa puede difundir, a través de todos sus canales de comunicación, información a sus empleados y empleadas, proveedores o clientes sobre lactancia materna.

5. Fomente en todo momento la solidaridad y el buen ambiente laboral.

- ✓ Ello motiva que la madre continúe su lactancia, evita que se alteren sus funciones laborales y genera un mayor sentido de pertenencia.

6. En su empresa.

- ✓ No promocióne ni permita que externos promuevan el consumo de leches de fórmula.
- ✓ Evite que en su empresa o entidad los empleados y empleadas regalen leches de fórmula, biberones o chupos.
- ✓ No permita que empresas con intereses comerciales dicten capacitaciones en lactancia materna o alimentación complementaria. También tenga en cuenta otras disposiciones contenidas en el Decreto 1397 de 1992⁶.

7. Considere la aplicación de estas recomendaciones por parte de la dirección o la gerencia.

- ✓ Negocie flexibilidad en los horarios de trabajo de la trabajadora tras el regreso de su licencia de maternidad.
- ✓ Garantice la hora de lactancia según la norma. Recuerde que el tiempo tomado en la extracción de leche materna no hace parte de esta hora.
- ✓ Analice la opción de que la madre lactante trabaje en tiempo parcial o teletrabaje.
- ✓ Promueva o conforme un grupo o red de apoyo a la lactancia, liderado por los mismos empleados.
- ✓ Monitoree o evalúe todas las acciones que emprenda a favor de la lactancia materna. Estas serán útiles para sus reportes de recursos humanos y/o sostenibilidad.

8. Genere un espacio amigable con la lactancia materna en su empresa.

Es fundamental que la empresa cuente con un espacio en donde las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer de manera higiénica y protegida su leche materna para garantizar la alimentación de sus hijos.

9. Promueva acciones educativas a favor de la lactancia materna en coordinación con las administradoras de riesgos laborales (ARL), cajas de compensación familiar, aseguradoras e instituciones prestadoras de servicios de salud.



© UNICEF/UN0202889/Serbia

El diálogo y la búsqueda y concertación de soluciones flexibles de mutuo beneficio entre la madre empleada y su empleador son fundamentales para el éxito de la lactancia materna y permiten mantener un sólido vínculo laboral en el largo plazo, situación que resulta ideal para ambos.

⁶ Ministerio de Salud. Decreto 1397 de 1992, por el cual se promueve la lactancia materna, se reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna y se dictan otras disposiciones.

Si su empresa o entidad cuenta con varias sucursales, evalúe la posibilidad de tener una sala de lactancia en cada una de ellas. Recuerde que se pueden realizar convenios que permitan la implementación conjunta de las salas de lactancia entre varias empresas.

Capítulo 3

SALA DE LACTANCIA EN EL ENTORNO LABORAL

Una sala de lactancia es un área exclusiva, privada, agradable, cómoda y tranquila acondicionada para que durante la jornada laboral las madres amamenten a sus hijos, se extraigan leche y puedan conservarla adecuadamente. De esta forma, los bebés continúan recibiendo todos sus beneficios en

ausencia de sus madres, y durante la vinculación laboral ellas reciben el apoyo de la empresa en la garantía del derecho de los niños y niñas a una alimentación saludable¹. Este espacio, además, es el escenario indicado para que las madres en periodo de lactancia, mujeres en gestación y demás trabajadores compartan sus experiencias y reciban acompañamiento para resolver inquietudes sobre la lactancia materna.

En Colombia, estos espacios están definidos actualmente por la ley como Salas Amigas de la Familia Lactante Empresarial.

Este espacio es fundamental para que las madres mantengan su producción de leche y los niños y niñas puedan seguir siendo alimentados con todos los elementos nutritivos que necesitan.

© UNICEF/UND46135/Kjiao

¿Cómo hacer realidad esta iniciativa en su empresa?

Estos son aspectos importantes para tener en cuenta:

1. Diseñe un lugar o espacio para acondicionar la sala de lactancia.

Gestione los recursos para la implementación del espacio físico y sus elementos fundamentales. No es una inversión de grandes recursos; lo importante es acondicionar un espacio que garantice la tranquilidad de la madre, la higiene y la conservación de la leche materna².

1.1. Dimensiones del espacio

Las dimensiones del ambiente serán establecidas por cada entidad pública y empresa privada, de acuerdo con el número de empleadas en lactancia que la institución haya calculado, de modo tal que se disponga de un espacio suficiente, cómodo y salubre para la extracción y conservación de la leche materna.

1.2. Ubicación, accesibilidad y privacidad:

- El espacio debe facilitar la higiene y la desinfección. El entorno no debe tener problemas de polución, ruido y humedad.
- Elija un lugar que no esté cerca de sitios de disposición de basura.
- Los materiales de pisos y paredes deben ser impermeables, resistentes y de fácil limpieza y desinfección.
- Planee la señalización del lugar.

1.3. Mobiliarios e insumos básicos

- Debe disponer en su interior de un lavamanos o debe haber uno cerca.
- Permita que tenga buena iluminación y ventilación natural.
- Debe contar con instalaciones eléctricas.
- Un mesón o mesas de apoyo son de gran utilidad al momento de la extracción y permiten conservar el orden y diligenciar los formatos.

- El área de congelación de la nevera o el congelador debe ser lo suficientemente amplia para permitir que los recipientes puedan almacenarse de manera vertical.
- El termómetro digital con sonda debe estar calibrado. Este instrumento permite verificar diariamente el adecuado funcionamiento de la nevera o congelador. La temperatura del refrigerador debe estar siempre por debajo de 4°C³.
- Las sillas deben tener espaldar y apoyabrazos; su material debe ser de fácil limpieza y desinfección.
- La caneca debe ser plástica, de pedal y se debe utilizar bolsa de color verde.
- Se debe garantizar la dotación de los siguientes elementos de consumo:
 - ✓ Toallas de papel.
 - ✓ Cinta de enmascarar o rótulos adhesivos que permitan marcar los recipientes donde se almacena la leche materna.
 - ✓ Bolígrafo o marcador indeleble.
 - ✓ Jabón líquido para manos.
 - ✓ Elementos opcionales: pizarrón blanco, dispensador de agua potable, lavadero o lavamanos.

¹ Ministerio de Salud y Protección Social, Programa Mundial de Alimentos. Lineamientos para la implementación de las Salas Amigas de la Familia Lactante Empresarial. 2012.

² Alive & Thrive. Workplace lactation support program toolkit. Hanoi, Viet Nam: Alive & Thrive, December 2014.

³ Recomendación del Hospital Stanford Children's Health. USA

MODELO DE UNA SALA DE LACTANCIA



2. Operación y control de uso

2.1 Asigne personal responsable en las siguientes tareas clave:

- Coordinar y verificar el adecuado mantenimiento y buen funcionamiento de la sala. Esto incluye diligenciar el registro diario de medición de temperatura.

2.2 Para un adecuado uso de la sala y su puesta en marcha, es recomendable elaborar un reglamento. Estas son las pautas para su elaboración:

Puntos mínimos para el uso adecuado de la sala de lactancia

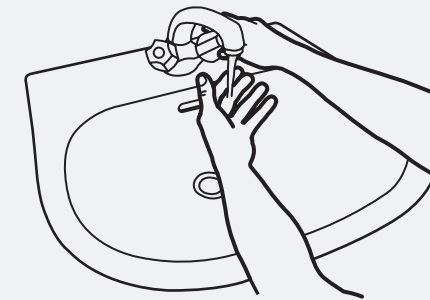
1. El uso de la sala de lactancia es exclusivamente para el amamantamiento, la extracción y la conservación de la leche materna durante la jornada laboral.
2. Cada visita debe ser anotada en el formato de registro (Anexo No. 2).
3. En cada visita es necesario realizar un lavado de manos adecuado (ver anexo 3), antes y después de utilizar la sala.
4. Todo el material que se utilice para la extracción y conservación de la leche debe estar debidamente lavado y esterilizado.
5. El uso, limpieza y esterilización de los frascos y equipo que se utilice para la extracción es responsabilidad de cada usuaria.
6. Cada usuaria es responsable de etiquetar sus frascos de vidrio con los siguientes datos: nombre completo (el propio o el de su hijo o hija), fecha y hora de extracción.
7. Programar la limpieza de la sala de lactancia mínimo dos veces a la semana.
8. Está prohibido comer dentro de la sala y almacenar en la nevera alimentos diferentes a la leche materna.
9. No es un espacio para cambio de pañal.

El horario de uso de la sala debe ser acorde al tipo de actividad laboral de la organización y a los horarios de trabajo establecidos para todo el personal (puede estar disponible incluso las 24 horas, en caso de que haya trabajadores en turnos nocturnos).

Inscripción

Las entidades mencionadas en el artículo 2 de la Resolución 2423 de 2018, deben inscribir las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, especificando el nombre de la empresa o entidad, el nombre del representante legal y el NIT, ante la secretaría de salud del municipio o distrito donde esté ubicada dicha sala.

La Secretaría de Salud, o entidad que haga sus veces, pondrá a disposición del Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la Dirección de Promoción y Prevención, la información así obtenida. En todo caso, la inscripción a que alude este artículo no es requisito para entrar a operar o continuar la operación de las salas.



Puntos mínimos para un manual de higiene

Para elaborarlo tenga en cuenta que las buenas prácticas de las usuarias de la sala permiten una extracción segura de la leche y disminuyen el riesgo de que se contamine. A continuación, algunas recomendaciones:

1. Lávese las manos al ingresar a la sala. (Ver anexo No. 3).
2. Durante la extracción, mantenga en orden sus elementos personales.
3. Si hay un derrame considerable de leche, que afecte la higiene del lugar o deteriore alguno de sus elementos, notifique al personal de limpieza.

2.3 Oriente a las mujeres sobre la extracción manual de la leche materna.

La extracción manual de leche es la manera más segura, eficiente y económica de obtenerla. Para más información consulte el manual de extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna⁴.

Antes de iniciar la extracción manual de la leche materna en el trabajo, es importante

que la madre esté tranquila y relajada. Es recomendable que al menos dos semanas antes de vincularse de nuevo a su trabajo, la madre inicie su proceso de extracción, para adquirir práctica. Al principio, algunas madres logran extraer solo una pequeña cantidad, pero la práctica hace que aumente.

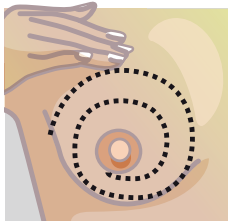
Se anexa a continuación una página que puede imprimir y publicar al respecto.



⁴ Ministerio de Salud y Protección Social. Manual de extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna. Colombia. 2014.

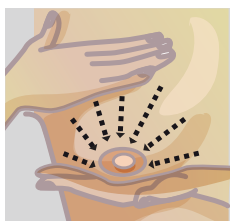
Preparativos para la extracción

1 Lávese las manos como lo indica esta guía.

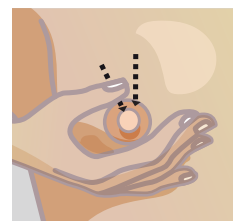


Mano izquierda

2 Inicie con un masaje suave en forma circular con las yemas de los dedos, alrededor de cada seno, para estimular los conductos lactíferos.

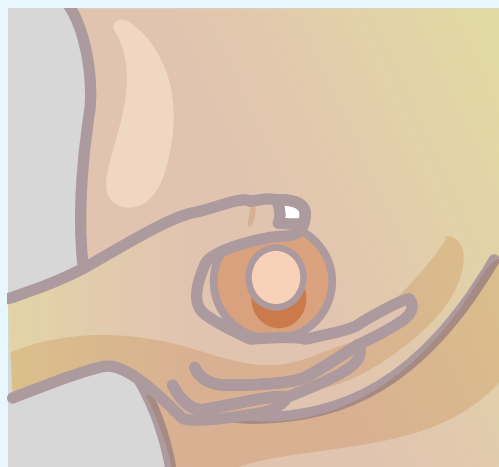
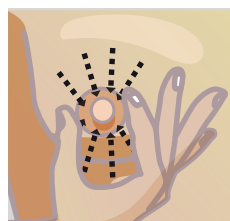


4 Coloque la mano en forma de C, para que el pulgar esté por encima de la areola y el dedo índice por debajo, de tal manera que se pueda levantar el seno.



Mano derecha

3 Acaricie los senos con la yema de los dedos, de afuera hacia adentro.

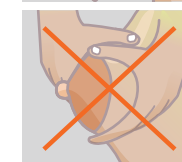
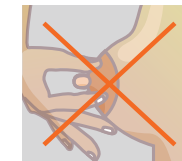


5 Empuje los dedos pulgar e índice contra el tórax, presionando los conductos lactíferos que se encuentran por debajo de la areola; pueden palparse como nódulos. El movimiento de presionar con los dedos es parecido al que se hace con el dedo al imprimir una huella. Al principio no sale leche, pero después de empujar y presionar varias veces alrededor de la areola, las primeras gotas empiezan a salir. Incluso puede ser un chorro.



6 Evite deslizar los dedos sobre la piel de los senos, porque puede causar enrojecimiento y dolor. No exprima el pezón, no va a salir leche; es lo mismo que si el bebé succionara solamente del pezón. Realice la extracción con cualquier mano o altérnelas cuando lo requiera.

7 Deseche los primeros chorros de leche materna; así se reduce el 90% de las bacterias que están presentes regularmente. Deposite los siguientes en un frasco de vidrio con tapa rosca de plástico, que previamente ha sido lavado con agua limpia y jabón y ha sido hervido por diez minutos.

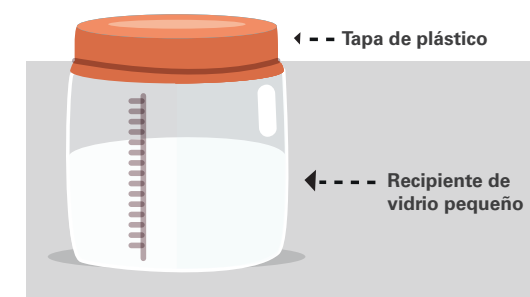


8 Una vez finalice la extracción, ponga algunas gotas de leche materna alrededor de la areola y el pezón, porque la leche del final de la extracción contiene sustancias que contribuyen a mantener la elasticidad de la piel y grasas que actúan como bactericidas, que evitan infecciones, previenen grietas y ayudan a la cicatrización. La extracción manual debe realizarse con la misma duración con la que se alimenta al bebé, por lo tanto la madre debe disponer de suficiente tiempo para hacerlo, como mínimo treinta minutos. El volumen de leche materna en cada extracción puede variar y no representa un problema o signo de alarma.



Conservación de la leche extraída

Para garantizar la calidad de la leche extraída y una mejor higiene, el recipiente debe ser de vidrio con tapa de plástico. Para mayor información consulte el Manual de extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna. Colombia. 2014, del Ministerio de Salud y Protección Social.





2.4 Establezca indicadores de seguimiento y evaluación.

Con el fin de llevar un control y seguimiento en el uso de la sala de lactancia que permita el mejoramiento continuo, garantizar la eficiencia, sostenibilidad y calidad de la sala es necesario contar con algunos indicadores de gestión.

Este ejercicio puede ser útil para sus indicadores de gestión en recursos humanos y/o sostenibilidad.

A continuación, se sugiere un ejemplo de fichas técnicas de indicadores:

Ficha técnica de indicador 1

Indicador	Porcentaje de mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia.		
Objetivo del indicador	Medir la proporción de mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia.		
Método de cálculo (fórmula)	$(\text{Total de mujeres en periodo de lactancia que hacen uso de la sala de lactancia} / \text{Total de las mujeres en periodo de lactancia}) \times 100$		
Rangos de desempeño	Desempeño esperado	Desempeño medio	Desempeño bajo
	> 85%	De 60 a 84,9%	≤ 59,9%
Dimensión del indicador	Eficacia	Tipo de indicador	Estratégico

Ficha técnica de indicador 2

Indicador	Duración en meses de la lactancia de los hijos e hijas de madres trabajadoras que usaron la sala de lactancia.		
Objetivo del indicador	Medir la duración (meses) del periodo de lactancia de las madres trabajadoras que amamantan a sus hijos / hijas.		
Método de cálculo (fórmula)	Edad del niño o niña (meses) al iniciar el uso de la sala de lactancia comparado contra la edad del niño o niña (meses) al terminar el uso de la sala.		
Rangos de desempeño	Desempeño esperado	Desempeño medio	Desempeño bajo
	6 meses o más	4 a 5 meses	< de 4 meses
Dimensión del indicador	Eficacia	Tipo de indicador	Estratégico

Anexo 1

Ejemplo de política o lineamiento interno de protección de la lactancia materna:

La empresa amiga de la lactancia materna resuelve:

La evidencia científica demuestra que la lactancia materna tiene múltiples beneficios. Por lo anterior, nuestra entidad se une a las estrategias nacionales amparadas en:

La Constitución Nacional en su artículo 44, que establece que la vida, la integridad física, la salud y la alimentación equilibrada son derechos fundamentales de los niños y las niñas.

La Ley 1822 de 2017, que establece en 18 semanas el periodo de licencia de maternidad.

La Ley 755 de 2002, que otorga una semana de licencia de paternidad.

La Ley 1823 de 2017, que adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas, de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, y que aclara que el uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, dado que la madre lactante podrá hacer uso de ella en su lugar de trabajo o residencia.

La Resolución 2423 de 2018, que establece los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener.

El Decreto 1397 de 1992 del entonces Ministerio de Salud, hoy Ministerio de Salud y Protección Social, que reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna con base en el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna.

Amparados en este marco, y dado que las trabajadoras que amamantan a sus hijos/hijas requieren de un entorno protector, [nombre de la empresa] ha establecido la siguiente “Política de apoyo a la lactancia materna” o “Lineamiento para el apoyo a la lactancia materna”.

Puede adicionar otras normas, según el marco normativo expuesto en el Capítulo 2.

Responsabilidades del empleador:

- Asegurar los permisos de maternidad, paternidad y los permisos de lactancia definidos por la ley colombiana.
- Poner en práctica, dentro de su ámbito de acción, los principios y objetivos del Código internacional de comercialización de sucedáneos de la leche materna.
- Crear y motivar un clima agradable y de apoyo a las trabajadoras en periodo de lactancia.
- Disponer de un espacio amigable para que las trabajadoras extraigan su leche materna. *Es un lugar cálido e higiénico, ubicado en [Lugar de la Sala], donde la madre en lactancia extrae...(completar información)*

- Los supervisores conocerán las necesidades de las mujeres en periodo de lactancia, les informarán de la existencia de esta política y les darán apoyo.
- El coordinador de la política deberá impulsar la creación de un grupo de apoyo a las madres lactantes en la empresa.

- ### Responsabilidades de las trabajadoras en periodo de lactancia:
- Mantener limpia e íntegra la instalación de la sala de lactancia.
 - Hacer un uso adecuado de los elementos dentro de la sala.
 - Diligenciar los registros definidos por la empresa.
 - Cumplir con las capacitaciones propuestas.

Coordinador de la política

Formato de uso diario de la sala de lactancia:



* Registre aquí cualquier novedad, inconveniente con la sala o sus insumos, etc.

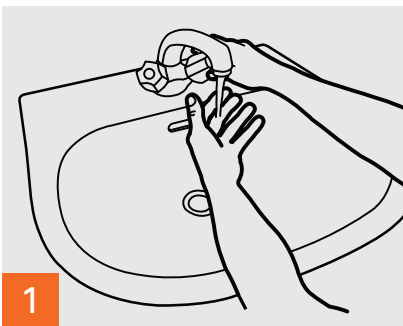
Anexo 3



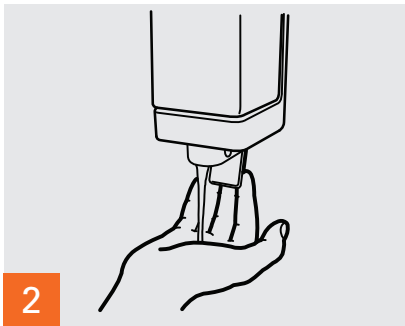
¿Cómo y cuándo nos lavamos las manos?

- Después de ir al baño
- Después de jugar
- Antes de comer

El tiempo de lavado es de 20 segundos



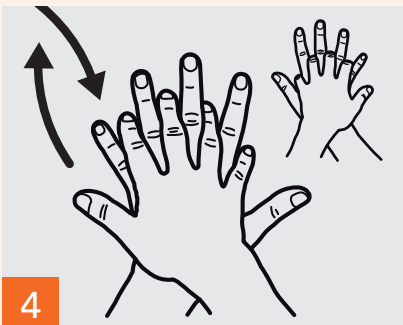
1 Nos mojamos las manos,



2 nos enjabonamos bien,



3 nos fregamos las palmas,



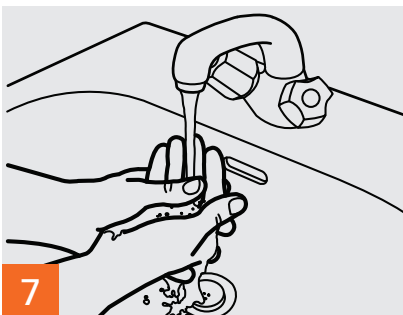
4 el dorso



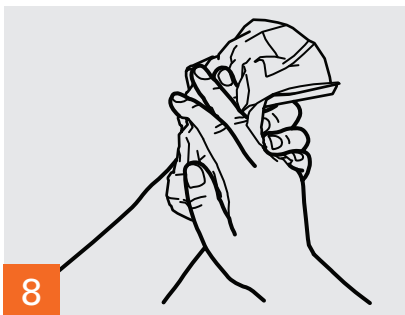
5 y entre los dedos,



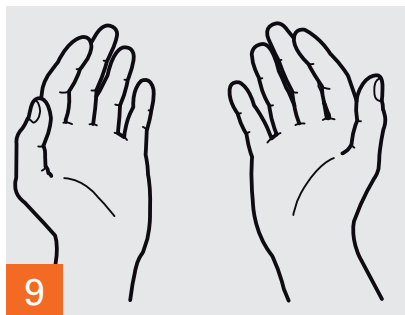
6 limpiamos debajo de las uñas,



7 nos enjuagamos bien



8 y nos secamos con una toalla limpia o dejamos que nuestras manos se sequen solas.



9

Referencias

1. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/breastfeeding-is-not-a-one-woman-job>
2. Organización Mundial de la Salud (2002). Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia. Washington, D.C. Recuperado de <http://www.lactaria.org/images/materiales/cuantifi.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud (2003). Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño. Ginebra, Suiza. Recuperado de: http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/gi_infant_feeding_spa.pdf
4. UNICEF México. Guía Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo.
5. An investment framework for meeting the global nutrition target for breastfeeding, 2016. The World Bank Group. Walters, D., Eberwein, J.D., Sullivan, L., D'Alimonte, M., and Shekar, M.
6. Ministerio de Protección Social, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Instituto Nacional de Salud, Prosperidad Social. Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia – ENSIN 2015. Hilliard, E. D. (2017). A review of worksite lactation accommodations: occupational health professionals can assure success. Workplace Health & Safety, 65(1), 33-44.
7. Shao Mlay, R., Keddy, B., & Noerager Stern, P. (2004). Demands out of context: Tanzanian women combining exclusive breastfeeding with employment. Health care for women international, 25(3), 242-254.
8. Smith, J., Javanparast, S., & Craig, L. (2017). Bringing babies and breasts into workplaces: Support for breastfeeding mothers in workplaces and childcare services at the Australian National University. Breastfeeding Review, 25(1), 45.
9. Congreso de la República. Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
10. Ministerio de Salud y Protección Social. Manual para la extracción, conservación, transporte y suministro de la leche materna. 2014. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SNA/Manual-extraccion-conservacion-leche-materna.pdf>
11. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Guías alimentarias basadas en alimentos para mujeres gestantes, madres en período de lactancia y niños y niñas menores de dos años para Colombia. 2018.
12. Ministerio de Salud. Decreto 1397 de 1992, por el cual se promueve la lactancia materna, se reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna y se dictan otras disposiciones.
13. UNICEF México. Guía práctica de lactancia materna en el lugar de trabajo para empresas e instituciones medianas y grandes.
14. Cohen, R., Lange, L., & Slusser, W. (2002). A description of a male-focused breastfeeding promotion corporate lactation program. Journal of Human Lactation, 18(1), 61-65.
15. Fuente: El Anexo 1: Ejemplo de Política o lineamiento interno de protección de la lactancia materna es una construcción propia a partir de la norma colombiana, adaptada a partir del documento de UNICEF Ecuador para el fomento de la lactancia materna en el entorno laboral “Empresas socialmente responsables”.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF):

Aida Oliver, Representante de UNICEF Colombia.

Victoria Colamarco, Representante Adjunta de UNICEF Colombia.

Luz Ángela Artunduaga, Especialista de Supervivencia y Desarrollo Infantil de UNICEF Colombia.

Juan Pablo Robayo, Oficial de Derechos de Niñez y Empresa de UNICEF Colombia.

Alexandra Hernández, Consultora en lactancia materna de UNICEF Colombia.

Agradecimientos

- UNICEF México, Ecuador y Uruguay.
- Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia.
- Great Place to Work Colombia.
- AEQUALES.
- **Ministerio de Salud y Protección Social:**
 - Elisa María Cadena, Subdirectora de salud nutricional, alimentos y bebidas.
 - Luz Ángela Ochoa.
 - Andrea Borbón.
 - María Fernanda Cañón.

Para cada niño.
Quien quiera que sea.
Donde quiera que viva.
Cada niño y niña merece disfrutar de su infancia.
Un presente. Un futuro.
Una oportunidad justa.
Por eso, UNICEF está presente.
Para todos y cada uno de ellos.
Trabajando día tras día.
En 190 países y territorios.
Llegando a los más inaccesibles.
A los más alejados de la ayuda.
A los más rezagados.
A los más excluidos.
Por eso estamos hasta el final.
Y nunca nos rendimos.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

www.unicef.org.co
Información de contacto:
contacto@donanteunicef.com
jprobayo@unicef.org

Diciembre de 2019



[unicefcolombia](#)



[unicef colombia](#)



[unicef_colombia](#)

unicef  para cada niño