



**COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD  
DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS**

**INFORME  
ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL MARCO  
DE LA SEMANA MUNDIAL DE LA LACTANCIA MATERNA  
2021**

**PUNTO 5e)  
OCTAVA SESIÓN ORDINARIA  
27 DE AGOSTO DE 2021**

## Índice

I.	Introducción .....	2
II.	Objetivo.....	2
III.	Desarrollo de las actividades.....	3
	A. Charla <i>Lactancia materna y regreso al trabajo</i> .....	3
	1. Generalidades.....	3
	2. Desarrollo de la charla .....	5
	3. Percepción de las personas que siguieron la transmisión de la charla.....	11
	B. Infografía <i>Espacios provisionales para a lactancia materna en los centros de trabajo</i> .....	17
	1. Generalidades.....	17
	2. Contenido de la Infografía .....	18

## I. Introducción

El derecho a la lactancia ha sido reconocido por la Organización de las Naciones Unidas como un derecho humano que debe ser protegido; la Organización Internacional del Trabajo considera que las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud; al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado que el alimento más adecuado para las niñas y los niños entre los 0 y los 2 años de edad es la leche materna, ya que contiene los nutrientes necesarios para su desarrollo.

Con la finalidad de proteger y promover este derecho, la OMS y el Fondo las Naciones Unidas para la Infancia proclamaron en 1992 la *Semana Mundial de la Lactancia* que se celebra del 1º al 7 de agosto con el objetivo de apoyar la lactancia materna; semana que durante este año se celebró en más de 170 países bajo el lema *Proteger la lactancia materna: una responsabilidad compartida* y se centró en la importancia de evitar la discriminación de las madres lactantes en todos los ámbitos.

En el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), con la finalidad de garantizar el ejercicio de este derecho, desde el 16 de agosto de 2015 se instaló en las oficinas centrales el lactario institucional, lugar seguro para que las mujeres trabajadoras y visitantes ejerzan su derecho a la lactancia materna; la fecha de apertura de este espacio coincidió con la celebración de la *Semana Mundial de la Lactancia Materna*, en cuyo marco, desde entonces, se realizan diversas actividades para fomentar entre el personal y las madres trabajadoras la importancia de conocer e impulsar distintas estrategias para respetar este derecho.

En ese sentido, para conmemorar el sexto aniversario del lactario institucional y la *Semana Mundial de la Lactancia Materna 2021*, durante la primera semana de agosto del año en curso, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos realizó dos actividades, motivo de este informe.

## II. Objetivo

Generar un espacio para visibilizar, reflexionar y promover una cultura de respeto al ejercicio del derecho a la lactancia de las madres trabajadoras del IECM en un ambiente libre de

violencia y sin discriminación; así como proporcionar recomendaciones para adecuar, en los centros de trabajo, espacios como lactario provisional, a fin de que las mujeres ejerzan el derecho a la lactancia en condiciones propicias.

### III. Desarrollo de las actividades

El IECM este año se unió a las acciones que se desarrollaron a nivel mundial para crear conciencia y fortalecer las medidas de protección, promoción y apoyo del derecho a la lactancia materna, enfocándose en su ejercicio en el ámbito laboral, por lo que llevó a cabo de manera virtual la charla *Lactancia materna y regreso al trabajo* y difundió la infografía *Espacios provisionales para la lactancia materna en los centros de trabajo*.

#### A. Charla *Lactancia materna y regreso al trabajo*

##### 1. Generalidades

Del 1º al 4 de agosto mediante correo institucional se invitó a la comunidad trabajadora del IECM a la charla.



Asimismo, se difundió el evento a través de las redes sociales institucionales de *Twitter* y *Facebook*:

*Twitter*



*Facebook*



Los resultados de la difusión de la charla en las redes sociales institucionales al 12 agosto son las siguientes:

Red social	Me gusta	Compartido
Twitter	23	14 veces
Facebook	155	42 veces

El 4 de agosto, a las 11:00 horas a través del canal institucional de *YouTube*, se transmitió en vivo la charla *Lactancia materna y regreso al trabajo*, fue impartida por la doctora Denyoalli Yatziri Ponce Castañeda, consultora internacional certificada en lactancia materna. Tuvo una audiencia de 38 personas, y hasta el 12 de agosto contaba con las siguientes visualizaciones:

Red social	Reproducciones
YouTube <sup>1</sup>	287
Twitter <sup>2</sup>	244
Facebook <sup>3</sup>	405
<b>Total</b>	<b>936</b>

## 2. Desarrollo de la charla

La Consejera Electoral Sonia Pérez Pérez, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos saludó y dio la bienvenida a las personas trabajadoras del IECM, así como a todas las que seguían la transmisión.

Indicó que, en el marco de la *Semana Mundial de la Lactancia Materna*, el IECM organizó el evento, ya que es un tema muy relevante no solo para las mujeres lactantes, sino también para las que conviven con compañeras que están en período de lactancia.

Resaltó la importancia de sensibilizar a todas aquellas personas que tienen personal a su cargo, para que en el caso de que se encuentren laborando mujeres en periodo de lactancia se les otorguen todas las facilidades para ejercer ese derecho. Señaló que México es uno de los países que tiene los índices más bajos de lactancia materna, por lo que es necesario que exista una corresponsabilidad para que todas y todos fomentemos la lactancia materna.

Para iniciar la charla, la Consejera Electoral dio la bienvenida a la doctora Denyoalli Yatziri Ponce Castañeda y compartió su semblanza, refirió que es médica general egresada de la Universidad Autónoma de Zacatecas; especialista y consultora internacional certificada en lactancia materna por el *Consejo Internacional de Certificación para Consultores de Lactancia*; asesora en lactancia materna en la *Asociación Educación en Lactancia Materna*, brinda acompañamiento y formación a grupos de apoyo para familias lactantes. Actualmente es integrante de la *Asociación de Consultores Certificados en Lactancia Materna* y del equipo *Proyecto de Apoyo a la Lactancia Materna*.

---

<sup>1</sup>[https://www.youtube.com/watch?v=YUAcRK0nTg&ab\\_channel=InstitutoElectoralCiudaddeM%C3%A9xico](https://www.youtube.com/watch?v=YUAcRK0nTg&ab_channel=InstitutoElectoralCiudaddeM%C3%A9xico)

<sup>2</sup><https://twitter.com/iecm/status/1422950480444116996>

<sup>3</sup><https://www.facebook.com/InstitutoElectoralCM/videos/1040920953110898>

La Doctora Ponce Castañeda agradeció el espacio y la invitación, e inició compartiendo que, en México, de acuerdo con el registro de 2018 sobre lactancia materna, solo el 28% de madres ejercen la lactancia materna de manera exclusiva.

Explicó que, de acuerdo con la OMS, por una cuestión de salud madre-bebé la lactancia materna exclusiva debe realizarse como mínimo por seis meses y se debe fomentar su ejercicio por dos años; señaló que, para el cumplimiento de estas recomendaciones, existen múltiples retos, ya que, por ejemplo, el período de permiso de maternidad que se establece en materia laboral no es concordante con el tiempo que señala la OMS para la lactancia.

Comentó los beneficios del ejercicio de la lactancia materna, en la salud de las madres; el desarrollo de la o el bebé; la economía de la familia; los sistemas de salud para la sociedad y a nivel mundial en el impacto ecológico ambiental, pues al ejercer la lactancia materna se utilizan menos materiales, dejando así una huella de carbono menor.

Refirió que las mamás enfrentan en el ámbito laboral barreras y obstáculos; que se reflejan fundamentalmente en la reincorporación de regreso al trabajo, ya que en la mayoría de las ocasiones existe la falta de apoyo e intolerancia por parte de las personas empleadoras, así como de compañeras y compañeros de trabajo.

Subrayó que es importante considerar que en la actualidad existe un escenario en el que las mujeres tienen una mayor participación en el mercado laboral, pero no tienen las facilidades para ejercer el derecho a amamantar, por lo que muchas madres deciden no regresar a su trabajo ya que las instituciones y empresas no cuentan con lactarios o los medios para ejercer la lactancia con privacidad y sin discriminación.

Explicó que las barreras que enfrenta una mamá trabajadora cuando decide regresar a laborar, pueden presentarse de distintas maneras, por ejemplo, en la distancia que recorre de su casa al trabajo no puede realizarse una extracción, lo que puede generar una baja producción de leche materna.

Señaló que muchas madres trabajadoras realizan sus extracciones en los baños, salas de juntas, bodegas, en los archivos, abajo del escritorio, en el coche, en la calle y en muchos lugares que no son adecuados, salubres y privados; que algunas madres llevan su extractor al trabajo, pero no existen las condiciones para utilizarlo, ya que no tienen acceso directo a la corriente eléctrica para poder conectarlo, no hay agua potable, ni jabón, por lo que las medidas higiénicas no son adecuadas para el tratamiento de la leche.



Otra barrera a la que se enfrentan las mamás se presenta cuando llevan a sus hijas o hijos a la guardería o les dejan con personas cuidadoras, ya que muchas veces no quieren o se sienten incapaces de darles la leche materna y para mayor facilidad prefieren darles leche de fórmula. Precisó que la falta de información de algunas mamás de cómo extraer, guardar y transportar la leche no permite el ejercicio adecuado de la lactancia, por lo que es importante que se tenga la información para amamantar.

Indicó que debemos estar conscientes que, para ejercer el derecho a la lactancia de manera óptima de regreso al trabajo, las mujeres requieren del apoyo de la familia, así como de un ambiente laboral saludable y empatía en el entorno de trabajo.

Respecto de los beneficios para las personas empleadoras en relación con el ejercicio de la lactancia de las madres trabajadoras, dijo que, a partir de la pandemia, se ha observado que con el teletrabajo las mujeres pasan más tiempo con sus bebés por lo que están más tranquilas, lo que les permite tener una mayor productividad para cumplir con las metas laborales, también se disminuye el ausentismo, ya que sus hijas e hijos se encuentran con salud, por lo que se enferman menos.

Por lo que se refiere a la normatividad que establece el derecho a la lactancia, señaló que las

obligaciones de las personas empleadoras se encuentran establecidas desde 1919 a nivel internacional en el *Convenio 3 sobre la protección de la maternidad* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); especificó que en el 2000 la OIT aprobó el *Convenio 183* en el que se dispuso la necesidad de establecer en los lugares de trabajo, espacios específicos para el ejercicio de la lactancia, la reducción diaria del tiempo de trabajo y la flexibilidad en el horario que debe contabilizarse como tiempo de trabajo remunerado. También manifestó que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece el derecho universal a la seguridad social y a la alimentación.

Detalló que, a nivel nacional, la Constitución establece los derechos a la alimentación, a la salud, a tener dos descansos de media hora durante la jornada laboral, a la asistencia médica obstétrica, a llevar a hijas e hijos a las guarderías y, en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, se especifican los derechos de las madres trabajadoras dentro de los que se encuentran la incapacidad por maternidad y los periodos de lactancia.

Explicó que en el artículo 50 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, se instituye el derecho a la protección de la salud y la seguridad social, donde se especifican los principios básicos de salud y nutrición, así como la importancia de la lactancia materna exclusiva dentro de los primeros seis meses y complementaria hasta los dos años para niñas y niños.

El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que impedir a las mujeres ejercer el período de lactancia previsto en la ley constituye violencia laboral; mientras que el artículo 94 de la Ley del Seguro Social especifica que, en caso de maternidad, la mujer asegurada durante el período de lactancia tiene derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo o para efectuar la extracción manual de leche, en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

Señaló que, en muchas ocasiones, las personas empleadoras descuentan de la nómina el tiempo que las madres trabajadoras utilizan para ejercer su derecho a la lactancia, o quieren

compensar ese tiempo no dejándolas salir a comer o impidiéndoles ejercer su derecho a las vacaciones. De ahí la necesidad de que se tome conciencia que la lactancia es un derecho laboral y no una concesión patronal, por lo que se deben dar todas las facilidades necesarias, para que la madre trabajadora lo ejerza sin que existan acciones discriminatorias.

Las personas empleadoras deben adoptar disposiciones para adecuar instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene, como por ejemplo establecer un lactario.

Explicó que los lactarios son espacios destinados por la institución o empresa, que deben tener acceso a agua y jabón, a corriente eléctrica, refrigerador, extractor eléctrico, sillas cómodas y una mesa para que las mamás realicen sus extracciones de la manera más adecuada, sin que la leche se vea afectada.

Es importante que, si una institución o empresa cuenta con un lactario, haga difusión de éste y les brinde la información necesaria a las madres lactantes para utilizarlo, también es fundamental que todo el personal conozca la función y finalidad del lactario.

Reiteró que las personas empleadoras además de brindar el apoyo necesario para que las madres puedan tener un horario flexible, deben capacitar a todas las personas para que comprendan que el respeto de los derechos de las madres trabajadoras es un beneficio colectivo que ayuda a la compatibilidad con la vida familiar.

Para concluir, recordó que en el contexto de la celebración de la *Semana Mundial de la Lactancia 2021*, es un compromiso de todas y todos comprometernos con el ejercicio y respeto a la lactancia materna, agradeció la atención e invitó a todas las personas a ser empáticas con las mujeres que ejercen su derecho a la lactancia.

La Consejera Electoral Sonia Pérez Pérez agradeció a la doctora Denyoalli Yatziri Ponce por



la explicación y posteriormente realizó la siguiente pregunta *¿En caso de que una madre lactante tenga COVID-19, se recomienda suspender la lactancia por un determinado período?*

La doctora explicó que en esos casos no se debe suspender la lactancia materna, lo que si es recomendable es protegerse con una mascarilla o un cubrebocas, hacer el lavado de manos con agua y jabón; y depositar los pañuelos que se utilicen en un contenedor aparte.

La Consejera agradeció a la especialista y reiteró la importancia de que todas y todos brindemos a las mujeres trabajadoras el apoyo que requieren para una lactancia exitosa, sin estigmatizarlas cuando regresan a trabajar después de la licencia médica, entender que están pasando por un proceso de recuperación derivado de un desgaste natural por el embarazo y comprender que el período de lactancia es fundamental para mamá y bebé.

Indicó que este tipo de pláticas ayudan a la sensibilización y a apoyar a las mujeres que están pasando por esa etapa, ejemplificó que, en ocasiones en el desarrollo de las actividades laborales, se tienen que realizar trabajos fuera de la oficina, por lo que en estos casos se tendría que tomar en cuenta las condiciones en que las madres en periodo de lactancia realizarían la extracción de leche, subrayó que lo importante es garantizar a las madres lactantes el ejercicio pleno de sus derechos y tener claro que no son concesiones, sino derechos que se deben respetar.

Para finalizar la charla señaló que el IECM cuenta con un lactario en las oficinas centrales, sin embargo, el reto es que haya uno en todas las oficinas que tiene el IECM para que las mujeres que estén lactando tengan el espacio adecuado y las condiciones para que, cuando existan

las condiciones sanitarias para regresar a las actividades presenciales, puedan continuar con la lactancia; enfatizó sobre la importancia de promover una cultura de respeto al ejercicio del derecho a la lactancia en un ambiente libre de violencia y sin discriminación.

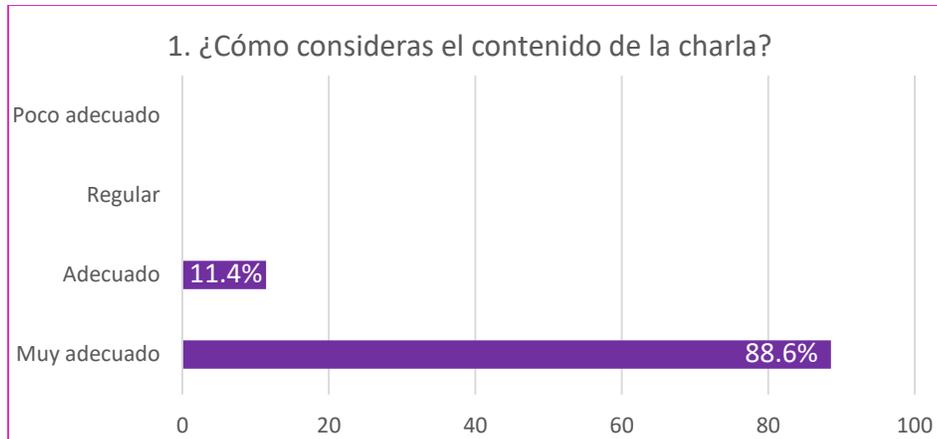


### 3. Percepción de las personas que siguieron la transmisión de la Charla

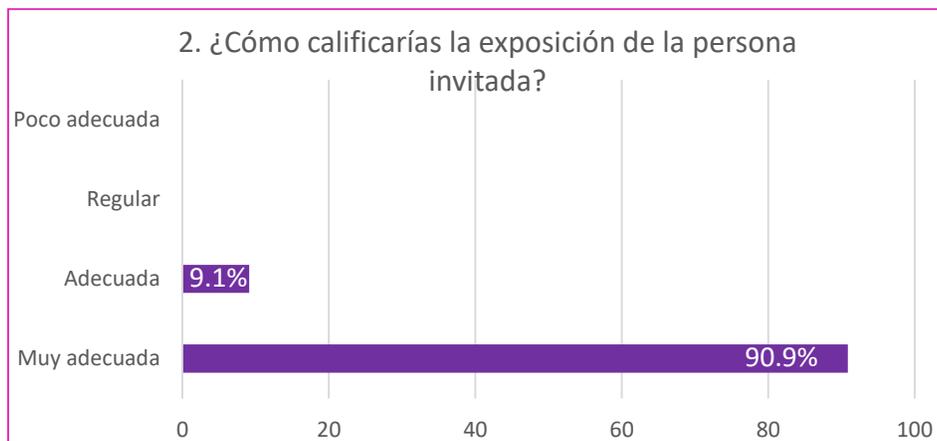
Con el propósito de conocer las opiniones respecto de las condiciones en las que se desarrolló la charla para promover mejoras en futuros eventos, la UTGyDH realizó una encuesta de satisfacción en línea, en la que participaron 44 personas, 33 mujeres y 11 hombres; 17 mujeres señalaron ser madres en periodo de lactancia.

La encuesta consistió en un cuestionario de diez preguntas, enfocadas a conocer la opinión sobre el contenido, la exposición, información y utilidad del tema, el tiempo establecido para el desarrollo de la videoconferencia y la importancia la charla. Además, se incluyeron dos preguntas, una para conocer los temas que les gustaría que se abordaran en este tipo de actividades y, la otra, a fin de que proporcionaran sugerencias y comentarios que permitan mejorar estas actividades. La escala de respuesta se conformó por las siguientes opciones: *Muy adecuado, Adecuado, Regular y Poco adecuado*; y *Sí y No*, en las preguntas 3 y 4 se agregó la opción *No aplica*.

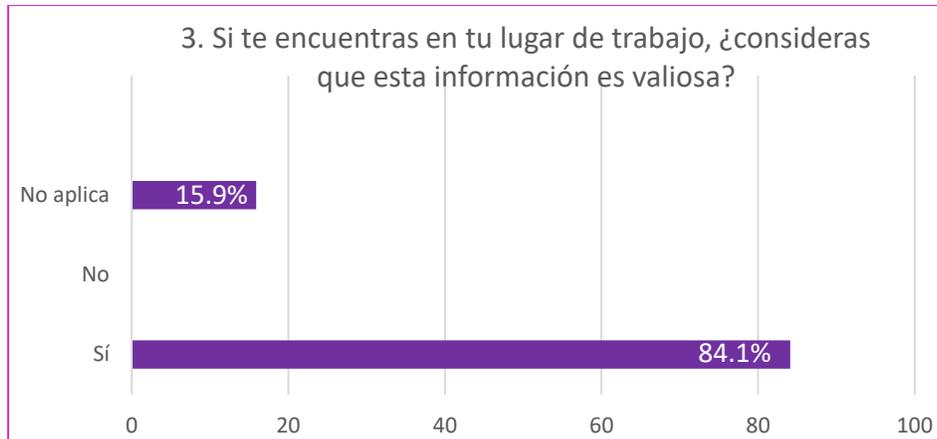
Los resultados obtenidos se muestran a continuación:



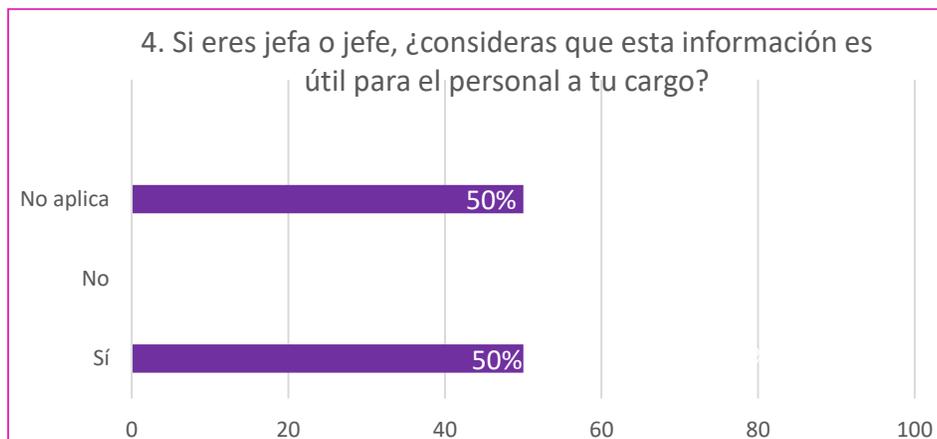
Como se puede observar, el 88.6% de las personas opinó que el contenido de la videoconferencia fue muy adecuado y el 11.4% que fue adecuado.



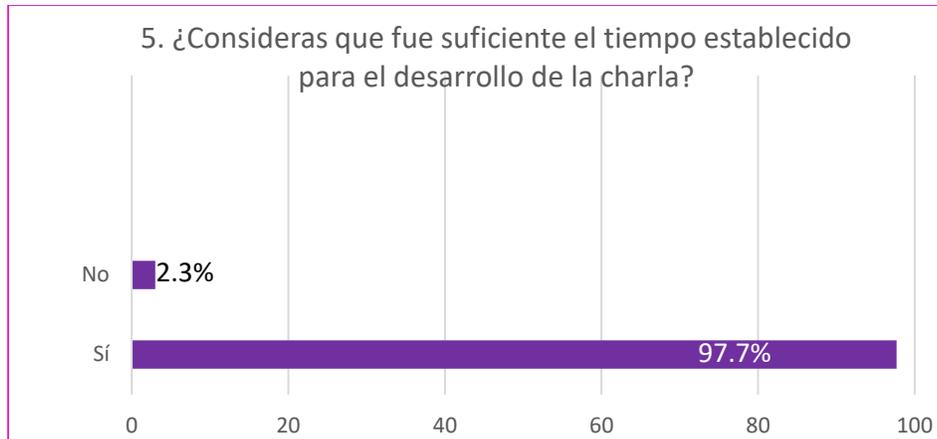
El 90.9% de las personas consideró que la exposición de la persona invitada fue muy adecuada y el 9.1% la consideraron adecuada.



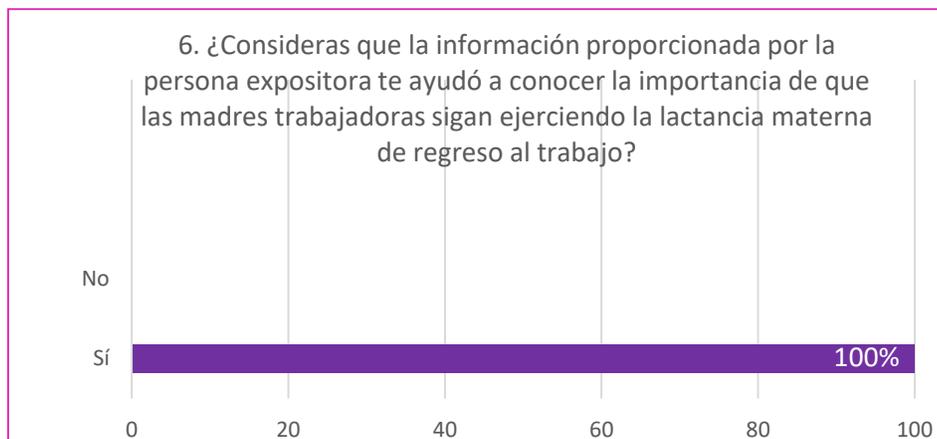
El 84.1% de las personas consideraron que la información sí es valiosa y el 15.9% especificaron que la pregunta no aplica.



El 50% de las personas señalaron que como jefa o jefe la información proporcionada en la charla es útil para el personal a su cargo y el otro 50% señaló que la pregunta no aplica a sus circunstancias.



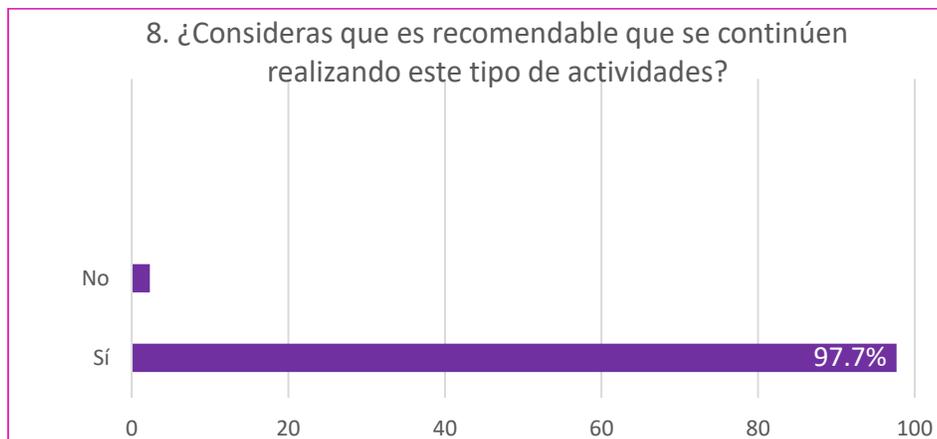
El 97.7% de las personas consideró que el tiempo establecido para el desarrollo de la charla fue suficiente, mientras que el 2.3% consideró que no.



Las 100% de las personas que participaron consideraron que la información proporcionada por la persona expositora les ayudó a conocer la importancia de que las madres trabajadoras sigan ejerciendo la lactancia materna a su regreso al trabajo.



El 97.7% de las personas dijo que lo expuesto por la persona invitada les ayudó a conocer la importancia de que las madres trabajadoras ejerzan la lactancia en el trabajo en un ambiente libre de violencia y sin discriminación, mientras que el 2.3% consideró que no.



El 97.7% de las personas consideró recomendable que se continúen realizando este tipo de actividades, mientras que el 2.3% consideró que no.

### **Conclusiones sobre la percepción de la videoconferencia**

Tras el análisis de los datos obtenidos en la encuesta de satisfacción se aprecia una opinión positiva en el grado de satisfacción general.

Por otra parte, las personas encuestadas propusieron que en este tipo de actividades se aborden los siguientes temas:

<i>Alimentación complementaria.</i>	<i>Cómo fomentar cambios culturales en beneficio de un buen clima laboral.</i>
<i>Espacios adecuados para personas con discapacidad y que son trabajadoras del IECM.</i>	<i>Inclusión laboral a mujeres madres solteras.</i>
<i>El ejercicio de derechos y la demanda en actividades y esfuerzo personal para cumplir con el trabajo, los objetivos y las metas institucionales.</i>	<i>Acoso laboral.</i>
<i>Estrés laboral.</i>	<i>Corresponsabilidad</i>

En relación con las propuestas de mejora, las personas encuestadas sugirieron lo siguiente:

<i>Dar más pláticas sobre este tema.</i>	<i>Es fundamental continuar con estas actividades para contribuir a una mejor cultura laboral, sobre todo, de respeto a los derechos de las personas trabajadoras.</i>
<i>Reforzar el ejercicio de derecho y cumplimiento de responsabilidades.</i>	<i>Reforzar el equilibrio para el ejercicio de una vida laboral y personal.</i>
<i>Dedicarles por lo menos una hora a los temas.</i>	

## B. Infografía *Espacios provisionales para la lactancia materna en los centros de trabajo*

### 1. Generalidades

El 6 de agosto a través de correo institucional se difundió la infografía a la comunidad trabajadora del IECM, así como en las redes sociales institucionales *Twitter* y *Facebook*.



Twitter

Facebook



Los resultados de la difusión de la infografía en las redes sociales institucionales al 12 agosto son las siguientes:

Red social	Me gusta	Compartido
Twitter	4	4 veces
Facebook	20	8 veces

## 2. Contenido de la infografía

Con motivo de la pandemia derivada del COVID-19, las autoridades sanitarias han referido quienes son las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo, entre ellas están las mujeres embarazadas y lactantes; por ello, en el Instituto Electoral de la Ciudad de México priorizamos para ellas el trabajo a distancia, esto es que no acudan a los centros de trabajo hasta que las condiciones de salud se restablezcan.

En nuestras oficinas centrales contamos con un lactario en óptimas condiciones y fomentamos la cultura de la lactancia materna.

Las madres trabajadoras que se reincorporan a las actividades laborales al concluir su licencia de maternidad tienen derecho a continuar lactando en un ambiente de respeto y en un lugar idóneo dentro del centro de trabajo, a fin de conjugar la lactancia y el trabajo de forma práctica y satisfactoria.

Una de las acciones esenciales para la protección de la lactancia de las mujeres trabajadoras, es establecer lactarios en los centros de trabajo. Por ello, sin importar las condiciones de los inmuebles, se puede apoyar la lactancia materna al adecuar un espacio temporal, para que las madres trabajadoras amamanten o extraigan y conserven la leche materna.

Recomendaciones para adecuar un espacio en el centro de trabajo como lactario provisional:

- Asignar un espacio privado, tranquilo, higiénico y exclusivo temporalmente para el uso

como lactario; puede ser una habitación, oficina, sala de reuniones o, incluso, la colocación de un biombo o cortina corrediza que permita a las madres trabajadoras la posibilidad de amamantar o extraer su leche en forma relajada, sin interferencias.

- Tratar de que el espacio esté cerca de un lugar donde las mamás puedan lavarse las manos antes y después de amamantar, extraer la leche y limpiar los accesorios para la extracción.
- Acordar horarios con las madres trabajadoras para que puedan ejercer su derecho de lactancia con privacidad y tranquilidad.
- Habilitar el lactario provisional durante los meses que la madre trabajadora lo requiera, a partir de que concluya su licencia de maternidad.
- Verificar que se respete el derecho de las madres trabajadoras a contar con el lactario cuando lo necesiten, supervisar su buen funcionamiento y, en su caso, realizar mejoras.

Un lactario básico y funcional debe estar equipado con lo siguiente:

- Mesa de apoyo y una silla o sillón que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche sentada cómodamente.
- Acceso a jabón líquido para el lavado de manos y toallas de papel para el secado.
- Bote de basura.
- Dispensador de agua potable.
- Enfriadora para leche materna o mini refrigerador portátil para que la madre pueda almacenar la leche extraída durante su jornada y mantenerla en buenas condiciones.
- Tomas de corriente para conectar el dispensador de agua, el mini refrigerador o lo que se requiera.
- Información escrita sobre extracción y conservación de leche.

**Proteger la lactancia materna: una responsabilidad compartida.**



**UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO  
Y DERECHOS HUMANOS**

## ESPACIOS PROVISIONALES PARA LA LACTANCIA MATERNA en los CENTROS DE TRABAJO

Con motivo de la pandemia derivada del COVID-19, las autoridades sanitarias han referido quienes son las personas que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo, entre ellas están las mujeres embarazadas y lactantes; por ello, en el Instituto Electoral de la Ciudad de México priorizamos para ellas el trabajo a distancia, esto es que no acudan a los centros de trabajo hasta que las condiciones de salud se restablezcan.



En nuestras oficinas centrales contamos con un lactario en óptimas condiciones y fomentamos la cultura de la lactancia materna.



Las madres trabajadoras que se reincorporan a las actividades laborales al concluir su licencia de maternidad tienen derecho a continuar lactando en un ambiente de respeto y en un lugar idóneo dentro del centro de trabajo, a fin de conjugar la lactancia y el trabajo de forma práctica y satisfactoria.



Una de las acciones esenciales para la protección de la lactancia de las mujeres trabajadoras, es establecer lactarios en los centros de trabajo. Por ello, sin importar las condiciones de los inmuebles, se puede apoyar la lactancia materna al adecuar un espacio temporal, para que las madres trabajadoras amamenten o extraigan y conserven la leche materna.



### RECOMENDACIONES PARA ADECUAR UN ESPACIO EN EL CENTRO DE TRABAJO COMO LACTARIO PROVISIONAL:



Asignar un espacio privado, tranquilo, higiénico y exclusivo temporalmente para el uso como lactario; puede ser una habitación, oficina, sala de reuniones o, incluso, la colocación de un biombo o cortina corrediza que permita a las madres trabajadoras la posibilidad de amamentar o extraer su leche en forma relajada, sin interferencias.



Tratar de que el espacio esté cerca de un lugar donde las mamás puedan lavarse las manos antes y después de amamentar, extraer la leche y limpiar los accesorios para la extracción.



Acordar horarios con las madres trabajadoras para que puedan ejercer su derecho de lactancia con privacidad y tranquilidad.



Habilitar el lactario provisional durante los meses que la madre trabajadora lo requiera, a partir de que concluya su licencia de maternidad.



Verificar que se respete el derecho de las madres trabajadoras a contar con el lactario cuando lo necesiten, supervisar su buen funcionamiento y en su caso, realizar mejoras.

### UNA LACTARIO BÁSICO Y FUNCIONAL DEBE ESTAR EQUIPADO CON LO SIGUIENTE:



Mesa de apoyo y una silla o sillón, que permita a las madres la posibilidad de extraer su leche cómodamente sentada



Acceso a jabón líquido para el lavado de manos y toallas de papel para el secado



Bote de basura



Dispensador de agua potable



Enfriadora para leche materna o mini refrigerador portátil para que la madre pueda almacenar la leche extraída durante su jornada y mantenerla en buenas condiciones



Tomas de corriente para conectar el dispensador de agua, el mini refrigerador o lo que se requiera



Información escrita sobre extracción y conservación de leche



### Proteger la lactancia materna: una responsabilidad compartida

Si requieres mayor información o asesoría, escríbenos al correo: [utgydh.igualdadlaboral@iecm.mx](mailto:utgydh.igualdadlaboral@iecm.mx)

#### Referencias:

- Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo. Instalación y Funcionamiento de salas de lactancia. México, 2018.
- Artículo 20, fracción XIII del Reglamento en materia de Relaciones Laborales del IECM.
- Gobierno de México. Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que tienen mayor riesgo de desarrollar una complicación a morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo. 12 de agosto de 2020.

**Referencias:**

- Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Guía Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: Instalación y funcionamiento de salas de lactancia*, México, 2018. Disponible en <https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>
- Artículo 20, fracción XIII del Reglamento en materia de Relaciones Laborales del IECM. Disponible en <https://www.iecm.mx/www/transparencia/art.121/121.f.01/marco.legal/ReglamentoLaboral.pdf>
- Gobierno de México. *Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que tienen mayor riesgo de desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo*. Fecha de publicación 12 de agosto de 2020. Disponible en: [https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/08/Criterios\\_Vulnerabilidad\\_12Ago2020.pdf](https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/08/Criterios_Vulnerabilidad_12Ago2020.pdf)