


# **Making It Work–Lactancia y Trabajo**

## Promoción de espacios para la lactancia materna





## **Making It Work– Lactancia y Trabajo:** Promoción de espacios para la lactancia materna

Cita sugerida: Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte, División de Salud Pública. 2020. *Making It Work – Lactancia y Trabajo: Promoción de espacios para la lactancia materna*. Raleigh, Carolina del Norte.

Las herramientas “Making It Work” de Carolina del Norte, adaptadas con el permiso del Departamento de Salud del Estado de Nueva York, proporcionan información esencial para que los empleadores, las madres, sus familias y los defensores de la comunidad apoyen la lactancia materna.

# Ejemplo de carta a los empleadores para promover una iniciativa de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo

Estimado empleador:

Invito a todos los empleadores de [condado/ciudad/pueblo] a participar en una importante iniciativa para el lugar de trabajo que puede resultar ventajosa tanto para su empresa como para sus empleados: establecer un programa de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo como parte del programa de beneficios de salud de su empresa.

## Apoyar a las empleadas lactantes es la ley.

La Ley de Normas Laborales Justas de los Estados Unidos (FLSA), enmendada en marzo de 2010, exige que los empleadores brinden a las empleadas no exentas (por hora) lo siguiente:

- Tiempo de descanso razonable para que una empleada se extraiga leche durante su horario de trabajo
- Un espacio privado, que no sea un baño, sin la intrusión de compañeros de trabajo ni del público\*

## Apoyar a las empleadas lactantes es bueno para la empresa.

Los empleadores que ofrecen un ámbito propicio para ayudar a las mujeres a continuar con la lactancia materna después del parto obtienen muchos beneficios comprobados que repercuten directamente en sus resultados como, por ejemplo:

- Reducción de los costos de atención médica
- Aumento de la productividad y de la motivación de los empleados
- Menores tasas de rotación
- Relaciones públicas positivas en la comunidad como empresa que apoya a las familias
- Menores tasas de ausentismo

## Apoyar la lactancia materna es bueno para los empleados y sus familias.

Cuando una empleada regresa de la licencia de maternidad, ella quiere ser una empleada productiva y rentable además de cuidar de su bebé. La Academia Americana de Pediatría recomienda que los bebés se alimenten exclusivamente con leche materna durante los primeros seis meses y que continúen con la lactancia materna durante al menos un año o más. Los bebés lactantes son más sanos y tienen menos infecciones y enfermedades. Las madres lactantes también obtienen importantes beneficios para su salud como, por ejemplo, un menor riesgo de cáncer de mama. No es de extrañar que tres de cada cuatro nuevas madres hoy en día elijan amamantar.

## Proporcionar un programa de apoyo a la lactancia requiere poca inversión de tiempo y recursos.

Debido a que las necesidades de las empleadas lactantes son simples, un programa de apoyo a la lactancia puede implementarse de manera económica.

Invitamos a su empresa a unirse a las empresas de todo el país que han implementado programas de apoyo a la lactancia y han experimentado grandes beneficios.

Le animo a que establezca políticas favorables a la lactancia en el lugar de trabajo y a que busque formas de proporcionar apoyo verbal y práctico. Es una inversión empresarial que proporcionará un retorno para su empresa, y se multiplicará en los años futuros al redundar en una mejor salud para los niños de toda Carolina del Norte. Para más información, visite el kit de herramientas Making It Work en [ncbfc.org/making-it-work](http://ncbfc.org/making-it-work). Si su lugar de trabajo ya cuenta con políticas favorables a la lactancia materna, o si decide implementarlas, puede calificar para el Premio al Empleador Favorable a la Lactancia de la Coalición de la Lactancia de Carolina del Norte. Para más información, visite [ncbfc.org/business-case-for-breastfeeding-1](http://ncbfc.org/business-case-for-breastfeeding-1).

Atentamente,

[Nombre, título]

\*Las empresas que emplean a menos de 50 personas pueden solicitar una exención por dificultades excesivas.

Adaptado del kit de recursos "Business Case for Breastfeeding" (Análisis de negocio para la lactancia materna) de la Oficina de Salud Materna e Infantil del HHS.

## Ejemplo de carta de un consultor, un líder laico, un trabajador de la salud comunitaria, etc. sobre el apoyo a un empleado

---

Estimado empleador:

Le escribo en nombre de \_\_\_\_\_ [Nombre de la madre] como su \_\_\_\_\_ [complete el espacio en blanco: asesora de pares, líder laico, trabajador sanitario de la comunidad, etc.]. Pronto volverá a trabajar en su establecimiento y su médico le ha aconsejado enfáticamente que continúe amamantando a su bebé después de que regrese al trabajo.

Es posible que muchos lugares de trabajo, incluido el suyo, ya sean aptos para la lactancia en conformidad con la legislación federal. Si es así, entonces espero que algunas de las sugerencias e información a continuación refuercen lo que se necesitará para \_\_\_\_\_ [Nombre de la madre]. Si su lugar de trabajo todavía no es apto, entonces espero que esta información resalte la necesidad de proporcionar apoyo a la lactancia no solo para esta empleada sino también para otras.

Debido al profundo impacto que tiene la lactancia materna en una salud mejor de los bebés y de las madres, la ley exige ahora que se apoye a las madres para que se extraigan leche en el trabajo. La Ley de Normas Laborales Justas de los Estados Unidos (FLSA), enmendada en marzo de 2010, exige que los empleadores proporcionen un tiempo razonable y un espacio privado, que no sea un baño, para que las empleadas no exentas (por hora) que estén amamantando puedan extraerse leche durante su horario de trabajo\*. La mayoría de las madres usan un sacaleches para extraerse leche con más eficiencia. Estas disposiciones son sencillas y tienen dos componentes básicos:

- **Tiempo razonable** para extraerse leche en el trabajo. Este tiempo puede ser no remunerado. Si la empleada está tomando los descansos ya proporcionados por la empresa, sus descansos serán remunerados de la misma manera que los de los demás empleados.
- **Un espacio privado** que no sea un baño donde pueda extraerse leche en privado sin la intrusión de compañeros de trabajo o del público.

Estas disposiciones pueden ofrecerse fácilmente incluso en ámbitos que no sean de oficina. Por ejemplo, en una fábrica o tienda, puede usarse la oficina del gerente, un pequeño espacio de depósito o un rincón de la habitación con tabiques divisorios temporales, un vestidor o incluso una tienda de campaña para proporcionar la privacidad necesaria.

Generalmente, una madre se extrae leche a la hora en que su bebé se alimenta generalmente cada 2 o 3 horas. \_\_\_\_\_ [Nombre de la madre] coordinará con su supervisor en qué horario necesita tomar un descanso para extraerse leche.

Le animo a que avise a sus supervisores y compañeros de trabajo sobre estas importantes leyes y a que estudie opciones creativas para su cumplimiento. Hay muchas personas, incluidas las del departamento de salud local, la coalición local de lactancia y las consultoras de lactancia de la comunidad, que pueden ayudar a su empresa.

El Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos publicó la guía "Lactancia materna en el sector comercial" donde describe en detalle los beneficios fundamentales de apoyar la lactancia materna en el lugar de trabajo. Se puede consultar en inglés y español en [womenshealth.gov/breastfeeding/breastfeeding-home-work-and-public/breastfeeding-and-going-back-work/business-case](http://womenshealth.gov/breastfeeding/breastfeeding-home-work-and-public/breastfeeding-and-going-back-work/business-case).

También le animo a explorar la serie de herramientas de lactancia y empleo de Carolina del Norte, Making It Work, que se encuentra en [ncbfc.org/making-it-work](http://ncbfc.org/making-it-work).

Si tiene alguna pregunta, le ayudaré con mucho gusto. Póngase en contacto conmigo al \_\_\_\_\_.

Atentamente,  
[Nombre, título]

\*Las empresas que emplean a menos de 50 personas pueden solicitar una exención por dificultades excesivas.

## Ejemplo de carta del médico sobre el apoyo a la empleada

Estimado empleador:

Le escribo en nombre de \_\_\_\_\_ [*Nombre de la madre*] y de \_\_\_\_\_ [*Nombre del bebé*].

Esta madre pronto volverá a trabajar en su establecimiento. Le he aconsejado enfáticamente que siga dando leche materna a su bebé cuando vuelva al trabajo. Ella desea utilizar un sacaleches para extraerse leche y así poder proporcionársela al cuidador del bebé para que lo alimente. En general, la madre necesita tiempo para extraerse leche aproximadamente a la hora en que su bebé se alimenta habitualmente, generalmente cada 2–3 horas.

La Academia Americana de Pediatría recomienda que, para una nutrición óptima, las madres solo den a sus bebés leche materna durante los primeros seis meses de vida y que continúen dándole leche materna por lo menos durante un año o más. Las pruebas demuestran de manera contundente que la leche materna es un poderoso estímulo para el sistema inmunitario del niño que ayuda a reducir el riesgo de muchas infecciones y enfermedades infantiles comunes y también problemas más graves como cáncer, diabetes y síndrome de muerte súbita del bebé. Las investigaciones también muestran que cuanto más tiempo una mujer amamanta, más reduce su propio riesgo de enfermedades como cáncer de mama y diabetes. Apoyar a las empleadas lactantes también resulta beneficioso para los resultados de su empresa ya que reduce el ausentismo y los costos de atención médica porque los bebés son más sanos y las empleadas más productivas.

Es posible que muchos lugares de trabajo, incluido el suyo, ya sean aptos para la lactancia en conformidad con la legislación federal. Si es así, entonces espero que algunas de las sugerencias e información a continuación refuercen lo que se necesitará para \_\_\_\_\_ [*Nombre de la madre*]. Si su lugar de trabajo todavía no es apto, entonces espero que esta información resalte la necesidad de proporcionar apoyo a la lactancia no solo para esta empleada sino también para otras.

El apoyo a la lactancia materna en el trabajo es obligatorio por ley. La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), enmendada en marzo de 2010, exige que los empleadores proporcionen un tiempo razonable y un espacio privado, que no sea un baño, para que las empleadas no exentas (por hora) que estén amamantando puedan extraerse leche durante su horario de trabajo\*. Hay varias maneras clave de cumplir con la ley y ayudarla a alcanzar sus objetivos de amamantamiento:

- Dele un tiempo razonable para que se extraiga leche en el trabajo.
- Proporcione un área segura y limpia donde pueda extraerse leche en privado, sin la intrusión de compañeros de trabajo ni del público, que no sea un baño.
- Aliente a los supervisores y compañeros de trabajo a familiarizarse con la ley.
- Asegúrele que apoyará su decisión de seguir amamantando.

Si tiene alguna pregunta, hay varios recursos locales que ofrecen información sobre el apoyo a las empleadas lactantes. Para más información sobre la ley nacional, visite el sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en [dol.gov/whd/nursingmothers](http://dol.gov/whd/nursingmothers). También le animo a explorar la serie de herramientas Making it Work sobre lactancia y trabajo de Carolina del Norte en [ncbfc.org/making-it-work](http://ncbfc.org/making-it-work).

Atentamente,

[*Nombre, título*]

\*Las empresas que emplean a menos de 50 personas pueden solicitar una exención por dificultades excesivas.

Adaptado del kit de recursos "Business Case for Breastfeeding" (Análisis de negocio para la lactancia materna) de la Oficina de Salud Materna e Infantil del HHS.

## Ejemplo de una Política de lactancia en el lugar de trabajo

[Nombre de la empresa] reconoce la disposición sobre espacios en el lugar de trabajo de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible de los Estados Unidos promulgada en marzo de 2010 que enmienda la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) y proporciona a las empleadas lactantes los siguientes espacios para la lactancia:

### Provisiones de espacios para la lactancia

#### Tiempo razonable para extraerse leche en el trabajo

Se concederá a las empleadas un tiempo razonable para extraerse leche en el trabajo hasta un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada tenga que extraerse leche. Las empleadas deben utilizar los períodos habituales de descanso y comida para extraerse leche, cuando sea posible. Si se necesita tiempo adicional fuera de los descansos previstos, las empleadas pueden utilizar la licencia personal o recuperar el tiempo como hayan negociado con sus supervisores.

#### Un área privada para la extracción de leche

Se proporcionará a las empleadas un lugar privado, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y sin la intrusión de compañeros de trabajo ni del público, para extraerse leche. El cuarto puede ser un espacio designado para la lactancia. Si esto no es práctico o posible, se puede utilizar una oficina vacía, una sala de conferencias u otra área pequeña, siempre y cuando no sea accesible o visible para el público u otros empleados mientras la empleada lactante utiliza el cuarto para extraerse leche. El cuarto:

- Estará cerca del puesto de trabajo de la empleada cuando sea posible
- Tendrá una puerta equipada con una cerradura funcional o, si esto no es posible, la habitación tendrá un cartel que indique que la habitación o el lugar está en uso y no es accesible a otros empleados o al público
- Estará bien iluminado
- Asegurará la privacidad teniendo las ventanas cubiertas con una cortina, persianas u otra protección
- Tendrá como mínimo una silla y una pequeña mesa, mostrador u otra superficie plana
- Incluirá idealmente una toma de corriente eléctrica y un acceso cercano a agua limpia



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

No se discriminará a ninguna empleada por amamantar o extraerse leche durante el horario laboral, y se harán esfuerzos razonables para ayudar a las empleadas a cumplir sus objetivos de lactancia mientras están en el trabajo.

Esta política se comunicará a todos los empleados actuales y se incluirá en la capacitación de orientación de los nuevos empleados. Cualquier acción intencionada que invada la privacidad de una madre lactante será tratada como una infracción disciplinaria y será reportada al gerente correspondiente.

## Responsabilidades del empleador

[Nombre de la compañía]:

- Mantendrá la limpieza del cuarto o lugar reservado para el uso de las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo.
- Notificará a las empleadas que regresen al trabajo después del nacimiento de un hijo de sus derechos conforme a la disposición nacional de espacios de lactancia en el lugar de trabajo de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible de los Estados Unidos. Esta notificación puede proporcionarse individualmente a los empleados afectados o a todos los empleados en general mediante su publicación en un lugar central.

## Responsabilidades de la empleada

Las empleadas que utilizan los servicios de apoyo a la lactancia materna:

- Avisarán a los supervisores con antelación de la necesidad de espacios para la lactancia, preferiblemente antes de su regreso al trabajo tras el nacimiento del bebé. Esto permitirá que los supervisores tengan la oportunidad de establecer un lugar y resolver cuestiones de planificación.
- Mantendrán el área designada limpiando el sacaleches (si se proporciona) y las superficies con toallitas desinfectantes para que el área quede limpia para el próximo usuario.
- Asegurarán la conservación de la leche materna extraída y almacenada en cualquier refrigerador del establecimiento. La leche materna puede almacenarse en un refrigerador general de la empresa, en un refrigerador provisto en el cuarto de lactancia o en una hielera personal de la empleada.



Para obtener más información sobre lo que los empleadores deben proporcionar a las madres lactantes, visite [womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know#10](https://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know#10)



**Making It Work—Lactancia y Trabajo:**  
Promoción de espacios para la lactancia materna

[ncbfc.org/making-it-work](http://ncbfc.org/making-it-work)



NC DEPARTMENT OF  
**HEALTH AND  
HUMAN SERVICES**

