

Making It Work—Lactancia y Trabajo

Empleadores que apoyan
a las familias que amamantan



A close-up photograph of a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly as she holds a baby. The woman is wearing a light pink t-shirt. The baby is resting its head against her cheek. The background is softly blurred, showing what appears to be a window with light coming through. A dark red semi-transparent box is overlaid on the lower half of the image, containing white text.

Making It Work – Lactancia y Trabajo: Empleadores que apoyan a las familias que amamantan

Conceder espacios en el lugar de trabajo a las madres lactantes puede favorecer SU empresa. ¡Vea cómo!

Más del 80% de las mujeres eligen amamantar a su bebé, y muchas planean continuar haciéndoles después de regresar a su trabajo. Su apoyo lo hará posible. Los requisitos son simples: un área privada limpia y descansos para la extracción de leche aproximadamente a la hora en que el bebé se alimentaría normalmente, generalmente cada 2 a 3 horas.

Cita sugerida: Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte, División de Salud Pública. 2020. *Making It Work – Lactancia y Trabajo: Empleadores que apoyan a las familias que amamantan*. 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.

Es bueno para su empresa

Proporcionar apoyo a las mujeres que amamantan en el trabajo es bueno para su empresa. Las empresas de todo el país ofrecen programas de apoyo a la lactancia como parte de sus beneficios para las familias. Ellas han aprendido que los espacios de lactancia en el trabajo producen **un retorno de la inversión de 3 a 1** que se atribuye a:

■ Menores costos de atención médica

Mutual of Omaha constató que los costos de atención médica de sus recién nacidos son **tres veces menores** cuando las empleadas participan en el programa de lactancia. Ellos ahorraron \$2.146 por cada empleada.¹

■ Reducción de la tasa de ausentismo (de madres y de padres) por enfermedad de sus hijos

CIGNA, una importante compañía de seguros, constató una reducción del 77% en el tiempo de trabajo perdido, ya que los bebés que reciben la leche materna son más saludables. La empresa ahorró más de \$60.000 por año gracias a las tasas de ausentismo más bajas.¹

■ Menores tasas de rotación

Un estudio de 9 empresas constató que el promedio de retorno al trabajo es del 94% cuando se ofrece un programa de lactancia.¹

■ Mejora de la productividad y la lealtad de los empleados

Muchas empresas informan que sus empleados son más productivos y leales cuando proporcionan a las mujeres apoyo para la lactancia, como tiempo y espacio para extraerse leche en el trabajo.



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

1. The Business Case for Breastfeeding. 2008. Washington, D.C. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Administración de Recursos y Servicios de Salud, Oficina de Salud y Maternidad. [womenshealth.gov/files/documents/bcfb_business-case-for-breastfeeding-for-business-managers.pdf](https://www.womenshealth.gov/files/documents/bcfb_business-case-for-breastfeeding-for-business-managers.pdf)

Conceder espacios a las madres lactantes en el trabajo es la LEY

La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) fue enmendada en 2010 con la aprobación de la Ley Federal de Protección al Paciente y Cuidado Asequible, que exige que los empleadores proporcionen un espacio a las mujeres lactantes que deseen extraer leche para sus hijos durante su horario de trabajo.² La ley establece que los empleadores deben proporcionar a las empleadas no exentas (por hora) lo siguiente:

- **Tiempo de descanso razonable para que una empleada se extraiga leche materna para su hijo lactante hasta un año después del nacimiento.**
- **Un espacio privado, que no sea un baño, protegido de la vista y sin la intrusión de compañeros de trabajo ni del público*.**

En Carolina del Norte, la Oficina de Política de Lactancia de Recursos Humanos del Estado para los empleados estatales, en vigor desde el 1 de julio de 2010, establece que “es política del Gobierno del Estado de Carolina del Norte ayudar a las madres trabajadoras en la transición de vuelta al trabajo tras el nacimiento de un bebé proporcionando apoyo a la lactancia. Un programa de apoyo a la lactancia permite que la madre se extraiga leche periódicamente durante la jornada laboral.” Para más información, visite: oshr.nc.gov/policies-forms/workplace-wellness/lactation-support.



2. Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible, Sección 7(r) de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) - Provisión de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes. 2010. Washington, D.C. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos dol.gov/whd/nursingmothers/Sec7rFLSA_btnm.htm

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

- Es posible cumplir con la ley en casi todos los ámbitos laborales, y hay muchos recursos para ayudar a hacerlo. Para más información acerca de estas leyes, visite el sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en dol.gov/whd/nursingmothers.
- La Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales proporciona información sobre la ley de Carolina del Norte: ncsl.org/research/health/breastfeeding-statelaws.aspx.
- La Coalición de Lactancia de Carolina del Norte proporciona información actualizada sobre la lactancia materna y las leyes en Carolina del Norte: ncbfc.org/breastfeeding-laws-and-regulations.





Pasos simples para el cumplimiento

- 1** Analizar las necesidades de las mujeres lactantes en su lugar de trabajo.
- 2** Elaborar un plan para atender esas necesidades.
- 3** Ponerse en contacto con los recursos de la comunidad para obtener asistencia como, por ejemplo, la coalición de lactancia materna o el departamento de salud pública de la localidad.
- 4** Revisar las políticas de su empresa y modificarlas cuando sea necesario.
- 5** Identificar las opciones de espacio y tiempo que cumplen con la ley.
- 6** Capacitar a los supervisores y compañeros de trabajo acerca de las leyes y las políticas de la empresa.
- 7** Promover sus servicios de apoyo a la lactancia.

¿Sabía usted?

Beneficios de la lactancia^{3,4}

Los estudios de investigación muestran que los bebés lactantes:

- Tienen menos infecciones de oído e infecciones de las vías respiratorias
- Tienen menos problemas de digestión y son menos propensos a padecer estreñimiento
- Son menos propensos a sufrir de obesidad más adelante en la vida
- Son menos propensos a desarrollar cáncer o diabetes a lo largo de su vida
- Tienen menos probabilidades de morir a causa del síndrome de muerte súbita del lactante (SMSL)

Los estudios de investigación muestran que las madres que amamantan:

- Se recuperan más rápido del embarazo y el parto
- Tienen menor riesgo de trastornos del estado de ánimo posparto
- Pueden ser menos propensas a contraer cáncer de mama y de ovario
- Pueden ser menos propensas a contraer diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares

Los estudios muestran que los Estados Unidos podrían ahorrar más de 13 mil millones de dólares en costos de atención médica y salvar las vidas de casi 1.000 bebés si el 90% de las mujeres alimentaran a sus hijos exclusivamente con leche materna hasta por lo menos los 6 meses.⁵ El Director General de Salud Pública de los Estados Unidos publicó el Llamado a la Acción para Apoyar la Lactancia Materna, instando a los empleadores a proporcionar espacios básicos de lactancia para ayudar a las mujeres a continuar amamantando a su bebé después de regresar al trabajo.⁶

3. Victora C, Bahl R, Barros A, França G, Horton S, Krusevec J, Murch S, Sankar M, Walker N, Rollins N. Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *The Lancet*. 2016; 387(10017), 475-490.

4. Dieterich C, Felice J, O'Sullivan E, Rasmussen K. Breastfeeding and Health Outcomes for the Mother-Infant Dyad. *Pediatric Clinics of North America*. 2013;60(1), 31-48. [ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3508512](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3508512)

5. Bartick M, Reinhold A. The burden of suboptimal breastfeeding in the United States: a pediatric cost analysis. *Pediatrics*. 2010; 125, e1028-e1056.

6. The Surgeon General's Call to Action to Support Breastfeeding. 2011. Rockville, MD. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Oficina del Director General de Salud Pública. [surgeongeneral.gov/library/calls/breastfeeding/index.html](https://www.surgeongeneral.gov/library/calls/breastfeeding/index.html)

Necesidades básicas de los empleados

Apoyo

Las madres lactantes que vuelven a trabajar necesitan información, apoyo y adaptaciones sencillas para alcanzar sus objetivos de alimentación del lactante. Proporcionar un poco más de tiempo de descanso y espacio para la extracción de leche es una necesidad temporal. Asegúrese de informar a las mujeres sobre sus opciones de lactancia antes de que comience su licencia de maternidad. Los empleadores y los supervisores marcan la tendencia hacia un entorno de apoyo que permite que las mujeres se sientan cómodas y seguras al utilizar los servicios de lactancia, por lo que no hay que olvidar capacitar a los supervisores para que sepan identificar y responder a las solicitudes. (Vea la “Lista de verificación para los empleadores” en la página 10.) El personal de recursos humanos es un recurso valioso para ayudar tanto a los empleados como a los supervisores a encontrar soluciones que funcionen en cada situación. Algunas empresas también establecen políticas de lactancia para asegurarse de que se preste un apoyo constante a todas las mujeres que necesiten servicios de lactancia. (Vea el “Ejemplo de una Política de lactancia en el lugar de trabajo” en workwellinc.com/NCMakingItWork.php.)

Extracción de leche

Las madres que amamantan producen leche continuamente. Para seguir produciendo leche, las mujeres deben alimentar al bebé directamente o extraerse leche regularmente con un sacaleches. Cuando la leche no se extrae regularmente, el cuerpo recibe la señal de que debe producir menos leche. Al proporcionar descansos regulares a lo largo de la jornada laboral permite que las madres sigan produciendo leche suficiente. Muchas mujeres optan por extraerse leche cuando están en el trabajo y no pueden estar con su bebé. La leche se puede guardar de forma segura en un pequeño refrigerador en la sala de lactancia o cerca de ella, en una lonchera térmica o en el refrigerador general de los empleados.

¿Sabía usted?

Las necesidades de lactancia de una mujer en el trabajo pueden cambiar de vez en cuando. Inmediatamente después de la licencia de maternidad, es posible que las madres necesiten extraerse leche con un poco más de frecuencia. Los bebés también pasan por períodos de crecimiento rápido de vez en cuando, lo que requiere que la madre añada una sesión extra de extracción de leche en el trabajo durante unos días para satisfacer la demanda del bebé. En otras ocasiones, parecerá que los bebés necesitan menos. El diálogo continuo con las mujeres ayudará a asegurar que sus necesidades y las de la empresa sean atendidas.

Tiempo para la extracción de leche

La mayoría de las mujeres tardan aproximadamente 20 minutos en extraerse leche (sin contar el tiempo de ida y vuelta a la zona de extracción de leche), aunque algunas mujeres pueden necesitar un poco más de tiempo al principio. La mayoría lo hace aproximadamente a la misma hora en que el bebé normalmente se alimenta, generalmente cada 2–3 horas. La mayoría puede usar sus descansos regulares o para comer y marcarán la entrada y la salida como de costumbre. Si necesitan tiempo extra, pueden analizar las opciones con su supervisor.

Espacio privado

La ley exige un área privada sin la intrusión de compañeros de trabajo ni del público. La privacidad puede asegurarse con una cerradura en la puerta, carteles que indiquen que el espacio está ocupado, y cubiertas de ventanas según sea necesario. Una zona tranquila y privada también le ayudará a relajarse para que la extracción de leche sea más rápida y eficiente. Hay muchas opciones, que incluyen la propia oficina de la empleada si es privada, la oficina de un compañero de trabajo o supervisor, una sala de conferencias u otra pequeña área privada que no se utilice. Muchas empresas crean un espacio de lactancia específico si tienen más de una empleada que se beneficiaría de él. El cuarto puede ser tan simple o tan elaborado como se desee. Un espacio lo suficientemente grande para acomodar una silla y una superficie plana para el sacaleches es todo lo que se necesita. Lo ideal es que la habitación esté ubicada cerca del agua corriente e incluya una toma de corriente para enchufar el sacaleches y una puerta que se pueda asegurar.



Making It Work – Lactancia y Trabajo

Empleadores que apoyan a las familias que amamantan

Lista de verificación para los empleadores

Cuando una empleada solicita adaptaciones para la lactancia, la siguiente lista de verificación puede ayudarle a planificar.

- Analizar la política de lactancia de la empresa para apoyar a las mujeres que amamantan antes de la licencia de maternidad de la empleada, para que la empresa pueda hacer los arreglos necesarios mientras ella está ausente.
- ¡Elogiar a la empleada! Hacerle saber que la empresa apoyará su decisión de amamantar.
- Asegurar que su supervisor directo y otros gerentes pertinentes estén al tanto de sus necesidades.
- Revisar el horario habitual de trabajo y descanso de la empleada para organizar los descansos para la extracción de leche. (Vea el “Ejemplo de horarios de extracción” en Making It Work – Lactancia y Trabajo: Madres lactantes que regresan a trabajar o a estudiar en la página 12).
- Planificar cómo se cubrirá el puesto mientras la empleada esté ausente (como el uso de “empleados comodines”).
- Identificar un espacio privado funcional, que no sea un baño, para la extracción de leche. (Vea las “Soluciones para ámbitos que no sean de oficina” en las páginas 11 a 15.)
- Pedir la opinión de la empleada y de su supervisor.

Los estudios muestran que los Estados Unidos podrían ahorrar más de 13 mil millones de dólares en costos de atención médica y salvar las vidas de casi 1.000 bebés si el 90% de las mujeres alimentaran a sus hijos exclusivamente con leche materna hasta por lo menos los 6 meses.¹ El Director General de Salud Pública de los Estados Unidos publicó el Llamado a la Acción para Apoyar la Lactancia Materna, instando a los empleadores a proporcionar espacios básicos de lactancia para ayudar a las mujeres a continuar amamantando a su bebé después de regresar al trabajo.⁶

¿Le gustaría recibir un reconocimiento por ser un empleador que apoya la lactancia? Los socios de la comunidad que apoyan la lactancia para sus clientas y/o empleadas pueden solicitar y recibir un premio de la Coalición de Lactancia de Carolina del Norte. Para obtener más información y solicitar el reconocimiento, visite: ncbfc.org/business-case-for-breastfeeding-1



NC DEPARTMENT OF
HEALTH AND
HUMAN SERVICES





¿Sabía usted?

Los descansos son predecibles y pueden planificarse; las ausencias debidas a la enfermedad de un hijo son mucho más difíciles de planificar.

Soluciones para ámbitos que no sean de oficina

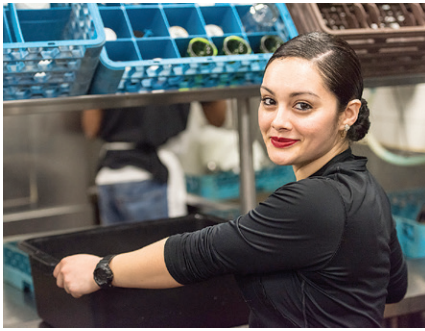
Los empleadores de todo tipo y tamaño han encontrado muchas soluciones creativas para cumplir con la ley. Estos son algunos ejemplos:

TIENDAS DE VENTA AL PÚBLICO



- Un probador convertido en un espacio de lactancia
- La oficina del gerente
- Armario de servicios públicos convertido
- Tabique divisorio o mampara de privacidad en una sala de empleados u otra área
- Un área privada construida en la esquina del depósito con tabiques divisorios para cubículos o estanterías metálicas y madera contrachapada
- Un pequeño cuarto o área en la parte trasera de la tienda
- Espacio compartido con otras tiendas (ej: el cuarto de lactancia en un centro comercial puede ser compartido por varias tiendas)
- Planificación de cómo se cubrirá a la empleada durante sus descanso de lactancia; los descansos planificados con antelación y el uso de "empleados comodines" pueden ayudar

RESTAURANTES



- La oficina del gerente
- Armario de servicios públicos convertido
- Tabique divisorio o mampara de privacidad en un rincón de la cocina
- Colaborar con la empleada para que un cuidador lleve al bebé al lugar de trabajo para alimentarlo
- Permitir que la empleada trabaje en “turnos divididos” trabajando durante los períodos más ocupados a la hora del almuerzo y de la cena y yendo a casa entre turnos para amamantar directamente al bebé
- Planificación de cómo se cubrirá a la empleada durante sus descansos de lactancia; los descansos planificados con antelación pueden ayudar

PEQUEÑAS EMPRESAS



- La oficina del gerente
- Tabique divisorio o mampara de privacidad
- Un pequeño cuarto o área en la parte trasera de la empresa
- Convertir un pequeño espacio de almacenamiento en una sala de lactancia temporal
- Compartir el espacio con otras pequeñas empresas cercanas
- Colaborar con la empleada para que un cuidador lleve al bebé al lugar de trabajo para alimentarlo

¿Sabía usted?

Las directrices recomiendan que si se utiliza un tabique divisorio para el área de lactancia, debe tener al menos siete (7) pies de altura para proteger la privacidad de la mujer.

ESTABLECIMIENTO AGRÍCOLA U OBRA DE CONSTRUCCIÓN



- Tienda de campaña plegable
- Construir una estructura portátil para la privacidad
- Pequeño remolque de viaje
- Oficina del gerente en un edificio portátil
- Tomar los descansos programados con antelación

PLANTA INDUSTRIAL



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

- Descansos programados que se planifican con antelación
- Uso de “empleados comodines” para cubrir a la empleada durante los descansos para la lactancia
- Oficinas privadas de gerentes, capataces u otro personal
- Pequeños espacios convertidos en áreas de extracción de leche
- Espacio construido con tabiques divisorios para cubículos o estanterías metálicas y madera contrachapada

“Mi consejo a otras empresas es que [proporcionar un espacio a las madres lactantes en el trabajo] es mucho más fácil de lo que uno piensa. No hay duda de que las empleadas más saludables son más productivas. Esto es exactamente lo que hay que hacer.”

— Director de recursos humanos de la empresa de fabricación

AGENCIAS DE ATENCIÓN MÉDICA



- Consultorio o habitación de pacientes vacíos
- Armario o zona de almacenamiento que no siempre se utiliza
- Oficina de un supervisor o gerente
- Sala de conferencias o sala de juntas
- Armario de servicios públicos convertido

¿Sabía usted?

Las madres que amamantan aprecian un espacio acogedor y cómodo. Cuando están relajadas, la extracción de leche es más eficiente. Si está creando un cuarto especial designado para las madres lactantes, considere pintarlo de un color cálido y colgar un tablón de anuncios para que las madres coloquen fotos de sus bebés.

HOTELES



- Habitación de huéspedes vacía
- Sala de reuniones no utilizada
- Armario de servicios públicos convertido
- Oficina de un supervisor o gerente

PRUEBE ESTE CONSEJO ESPECIAL

Búsqueda de un espacio

Busque un espacio pequeño en su área de trabajo. Puede tratarse de un área de forma extraña que no se utiliza mucho, pero que puede ser fácilmente seccionada con un tabique divisorio o una pared para formar una pequeña área de lactancia.

PERSONAL DE EMERGENCIA



- Las socorristas pueden usar la parte trasera de una ambulancia que no está en uso
- Las oficiales de policía pueden usar una oficina privada de otro oficial o ser asignadas provisoriamente a un puesto de oficina
- Las bomberas pueden usar una división que proporciona privacidad, oficina del jefe de bomberos o de otra persona
- Ubicar salas de lactancia distribuidos en lugares clave de la comunidad

ESCUELAS



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

- Cobertura proporcionada por el director, el subdirector, el consejero de orientación, los ayudantes de los maestros u otro personal
- Pequeño armario convertido para un espacio dedicado a la lactancia
- Espacio privado en la clínica de enfermería de la escuela, en la oficina del consejero de orientación, en la oficina del director, en las salas utilizadas por el terapeuta del habla u otro personal, o en otro espacio pequeño

“Hemos dado prioridad a asegurarnos de que nuestras madres lactantes tengan tiempo para extraerse leche durante el día. Esto beneficia a nuestro personal, a toda la cultura y al clima de nuestra escuela.”

—Directora de escuela primaria

Ganar la confianza de los compañeros de trabajo

Los gerentes y los supervisores establecen un tono positivo cuando instruyen a los empleados acerca de las políticas de la empresa que favorecen la lactancia materna y las formas en que serán apoyadas, y cuando comunican esas políticas a otros trabajadores durante la orientación del personal nuevo, o si surgen preguntas. Los supervisores deben respetar la privacidad de las mujeres que tal vez no quieran que todas las personas del lugar de trabajo sepan de sus necesidades de lactancia, a la vez que se aseguran de que reciban el apoyo que necesitan. Los compañeros de trabajo que tengan preguntas acerca de la política de lactancia pueden informarse sobre los beneficios del apoyo a la lactancia, entre otros, la reducción de costos de atención de la salud, de tasas de ausentismo y de tasas de rotación de personal que benefician a todos en el lugar de trabajo. Las adaptaciones para la lactancia también ayudan a reforzar la sensibilidad de la empresa a las necesidades familiares de los trabajadores. Esto ayuda a crear una cultura de trabajo en equipo y de apoyo mutuo que aumenta la productividad y la lealtad entre todos los trabajadores.



Preguntas frecuentes

¿Debemos proporcionar una sala exclusiva para la lactancia? No. La ley no exige que las empresas construyan o preparen una sala de lactancia exclusiva, aunque las empresas con varias empleadas que amamantan pueden considerar esta medida útil. Algunas empresas disponen de una sala de lactancia temporal que puede utilizarse para otros fines cuando no se necesita para madres lactantes.

¿Debe pagarse el tiempo que se toma para la extracción de leche? No. La ley no exige que una empresa pague a sus empleadas el tiempo de descanso para extraerse leche, aunque algunos empleadores consideran que es más fácil hacerlo que llevar un registro del tiempo utilizado. Si su empresa proporciona descansos regulares a otros empleados y la mujer elige utilizar ese tiempo para extraerse leche, debe ser compensada de la misma manera que los demás empleados cuando se toman descansos.

¿Y si necesita más tiempo que el proporcionado por el descanso? Si se necesita más tiempo del que proporcionan los descansos habituales, los empleadores pueden analizar opciones como licencia no remunerada, permitir que la empleada tome un descanso más corto para el almuerzo para compensar la diferencia, o pedir a la empleada que llegue antes o se vaya más tarde para compensar el tiempo.

¿Cuánto cuesta una sala de lactancia? Si el empleador elige crear un cuarto exclusivo para la lactancia, los costos variarán, dependiendo del empleador y de las comodidades incluidas. Si hay que construir o pintar paredes, los costos serán más altos. Los requisitos básicos son una forma de asegurar la privacidad (como una cerradura o un cerrojo), una silla para sentarse, una toma de corriente y un estante u otra superficie plana para apoyar el sacaleches. Otros gastos adicionales para que los cuartos sean más relajantes y cómodos podrían incluir el suministro de un sacaleches para las empleadas, incluido un pequeño refrigerador para almacenar leche, cuadros en las paredes, iluminación suave, un teléfono, un tablón de anuncios para colocar fotos de bebés u otras decoraciones

¿Puede más de una mujer compartir la sala de lactancia? Muchos empleadores proporcionan salas de uso múltiple para permitir que más de una mujer se extraiga leche. En virtud de la ley federal, las madres lactantes tienen derecho a la privacidad frente a “los compañeros de trabajo y al público” y, por lo tanto, no pueden ser obligadas a extraerse leche en presencia de otras madres que amamantan. Muchos negocios crean “estaciones” de lactancia dentro de un cuarto más grande con tabiques divisorios para la privacidad.

¿Cuál es el riesgo de responsabilidad civil? Los riesgos son muy bajos. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) considera que la leche humana es un alimento, no un riesgo biológico, por lo que la leche humana puede almacenarse con seguridad en el refrigerador de los empleados. La posible responsabilidad por el uso de un equipo de extracción de leche materna (si lo proporciona el empleador) se aborda fácilmente pidiendo a las mujeres que firmen una exención de responsabilidad al empleador. Si el empleador permite que un cuidador lleve el bebé a la madre durante los descansos para alimentarlo, las empleadas pueden firmar una exención de responsabilidad similar. (Vea un ejemplo en babiesatwork.org.)



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

Recursos útiles

Carolina Global Breastfeeding Institute (CGBI)

sph.unc.edu/cgbi/carolina-global-breastfeeding-institute

Investigación, servicio y capacitación en un ámbito académico. Implementación de un programa comunitario para la atención de la salud y el cuidado de los bebés en edad de lactancia.

Directrices de la Oficina de Recursos Humanos del Estado de Carolina del Norte

oshr.nc.gov/policies-forms/workplace-wellness/lactation-support

La política de lactancia de Carolina del Norte para los empleados del estado.

Asociación Internacional de Consultores en Lactancia

portal.ilca.org/i4a/memberDirectory/index.cfm?directory_id=18&pageID=4349

El "Directorio de Consultoras de Lactancia" enumera las consultoras de lactancia disponibles para ayudar con los programas de apoyo a la lactancia de las empresas.

Making It Work – Lactancia y Trabajo: Apoyo a los espacios para la lactancia en el lugar de trabajo

workwellinc.com/NCMakingItWork.php

Principios básicos de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado Asequible de Estados Unidos, Sección 4207 que enmienda la Ley de Normas Laborales Justas (FSLA).

Coalición para la Lactancia Materna de Carolina del Norte (NCBC)

ncbfc.org

Recursos para la lactancia, leyes nacionales y estatales, así como una lista de coaliciones regionales de lactancia en todo el estado. La NCBC se centra en varios proyectos, uno de los cuales es el Premio a los Empleadores que apoya la lactancia y el Premio a los Socios de la comunidad que apoyan la lactancia.

División de Salud Pública de Carolina del Norte, Subdivisión de Servicios de Nutrición

nutritionnc.com/breastfeeding

Recursos e información del Programa Suplementario Especial para Mujeres, Bebés y Niños (WIC) para empleadores, familias y proveedores de atención médica.



FUENTE: COMITÉ DE LACTANCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

The Business Case for Breastfeeding (Análisis de negocio para la lactancia materna)

[womenshealth.gov/breastfeeding/breastfeeding-home-work-and-public/breastfeeding-and-going-back-work/business-case](https://www.womenshealth.gov/breastfeeding/breastfeeding-home-work-and-public/breastfeeding-and-going-back-work/business-case)

Recursos gratuitos con grandes beneficios para los empleadores que establezcan programas integrales de apoyo a la lactancia; pasos fáciles de implementar; opciones de espacio, tiempo, educación y apoyo; plantillas reproducibles que se pueden adaptar al negocio; y materiales educativos para los empleados. Publicado por la Oficina de Salud Materno-Infantil del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.

Comité de Lactancia de los Estados Unidos

usbreastfeeding.org

Enlaces a diversos recursos nacionales y una lista de las coaliciones estatales de lactancia materna.

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

dol.gov/agencies/whd/nursing-mothers

La ley federal requiere que los empleadores proporcionen un espacio, que no sea un baño, no a la vista de los demás, y un tiempo de descanso razonable para que una empleada se extraiga leche para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño.

Director General de Salud Pública de los Estados Unidos

hhs.gov/surgeongeneral/reports-and-publications/breastfeeding/index.html

“Surgeon General’s Call to Action to Support Breastfeeding” y “National Prevention Strategy.”

WorkWell NC

workwellnc.com and workwellnc.com/scorecard-maternal_and_lactation_support.php

Recursos para implementar programas de bienestar en el lugar de trabajo que sean asequibles y efectivos. Esto incluye información para los lugares de trabajo que quieran proporcionar apoyo a la lactancia.



Making It Work – Lactancia y Trabajo:
Empleadores que apoyan a las familias que amamantan

ncbfc.org/making-it-work



NC DEPARTMENT OF
**HEALTH AND
HUMAN SERVICES**

