



Informar

sobre las perspectivas de la lactancia materna y crianza que tienen las madres y padres / parejas y cuidadores que trabajan dentro y fuera del hogar.



Consolidar

el pago de la licencia laboral, permisos adecuados y el apoyo en los lugares de trabajo como herramientas clave para facilitar la práctica de la lactancia materna.

WABA | SEMANA MUNDIAL DE LACTANCIA MATERNA 2023



FACILITAR LA LACTANCIA MATERNA

Marcando la diferencia para las madres y padres que trabajan



Involucrar líderes

influencers y organizaciones diversas para mejorar la colaboración y el apoyo a la lactancia materna en los lugares de trabajo.



Impulsar

acciones para mejorar las condiciones de trabajo y el apoyo necesario a la lactancia materna.

AGRADECIMIENTOS:

WABA desea dar las gracias a las siguientes personas:

Colaboradores

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman

Revisores

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo and LLLI team, Jenifer Cashin and Alive & Thrive team, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima

Equipo editorial

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

Diseño y maquetación

Chuah Pei Ching

Asesora

Felicity Savage

Diseñador

C-Square Sdn Bhd

Traducción al Español:

Nancy Bernal, IBCLC; Nair Carrasco, IBCLC; Alejandra Gubelin, IBCLC; Adriana Sanchez, IBCLC; Luz Valencia Erazo IBCLC.

Diseño Grafico en español

Guiliano Carrasco Sanez.

CONTENIDO

Semana Mundial de la Lactancia Materna 2023 WABA

Folder de Acción	1
Resumen	2
Mensajes clave	3
Perspectivas de las madres, padres/parejas y cuidadores sobre cómo compatibilizar la lactancia materna y el trabajo	6
Impacto de la duración y el uso del permiso de maternidad/paternidad en la lactancia	9
Necesidades de las madres, padres/parejas que trabajan, para facilitar la lactancia	11
Mejorar los permisos de lactancia, maternidad y paternidad para las madres, padres/parejas y cuidadores trabajadores	13
Gobierno/responsables políticos	13
Empresarios y sindicatos	13
Sector sanitario	14
Comunidad y defensores	14
Madres y Padres	15

LA LACTANCIA MATERNA

es una de las mejores inversiones en salud y para la supervivencia de niños y mujeres.

El costo de no amamantar tiene enormes implicancias a nivel individual, familiar y social. Las mujeres de todas las sociedades, en todas partes y a lo largo de la historia, han tenido que asumir las responsabilidades de cuidar de sus hijas e hijos y tener un empleo remunerado. En muchas comunidades, las mujeres se las arreglan compartiendo sus tareas, apoyándose mutuamente, a menudo con el apoyo de otros miembros de la familia, como las abuelas. Hoy en día, los hombres están asumiendo una responsabilidad más activa, por lo que ambos progenitores necesitan apoyo.

Ya en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mejoró las condiciones de trabajo de mujeres, niñas y niños. El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad de 1919 (Nº 3), estipula que la mujer no debe trabajar durante las seis primeras semanas después del parto y debe tener dos pausas de media hora al día para alimentar a su hija e hijo. Desde entonces, se han adoptado otros dos Convenios de la OIT centrados específicamente en la protección de la maternidad en el lugar de trabajo: Convenio, 1952 (Nº 103), que permite un permiso no inferior a 12 semanas, y Convenio, 2000 (Nº 183), que permite un permiso no inferior a 14 semanas. En los mismos años se adoptaron recomendaciones: La Nº 95, en 1952, que recomienda un permiso de 14 semanas, y la núm. 191, en 2000, que recomienda un permiso de 18 semanas y ambos varios descansos y facilidades.

sólo
43
países

El permiso parental debe concederse una vez finalizada la maternidad. Hasta la fecha, sólo 43 países en todo el mundo han ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Nº 183). Casi todos los países han incluido algún tipo de permiso de maternidad en sus leyes, pero hay grandes variaciones y [sólo 18 países cumplen o superan la norma de 18 semanas de la Recomendación 191 de la OIT.](#)

Los estudios demuestran que el apoyo emocional y práctico que brindan los padres a las madres, como la ejecución de las tareas domésticas y el cuidado de los las hijas e hijos mayores, contribuyen al éxito de la lactancia.



El cuidado de un recién nacido es una responsabilidad compartida por ambos progenitores, de ahí la importancia del derecho al permiso de paternidad para promover una mayor participación de los padres en las responsabilidades de cuidado. La OIT informa que 115 de 185 países ofrecen permiso de paternidad. Pero estos derechos siguen siendo cortos en la mayoría de los países y la cobertura es baja. Los permisos parentales, que permiten a los padres cuidar de sus hijas e hijos una vez finalizados los permisos de maternidad y paternidad, son menos comunes y sólo se ofrecen en [68 países](#).

El permiso parental para las madres conduce a una mejor salud infantil, ya que permite a la madre aumentar la frecuencia de la lactancia materna. Cuando lo toman los padres, el permiso parental también facilita una mayor participación de los padres en el cuidado de la familia, promoviendo así el reparto de las responsabilidades de cuidado entre los progenitores y reduciendo la carga de las madres, que suelen asumir la mayor parte.

Las limitaciones en el lugar de trabajo siguen siendo la razón más común para que las mujeres nunca amamenten o dejen de amamentar antes de lo recomendado por la OMS, o de lo que ellas mismas desean. Incluso con permisos de maternidad y parentales adecuados, la falta de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo puede socavarla. Alrededor de [70 países](#) no proporcionan el derecho de descansos para amamentar, y la mayoría de ellos sólo permiten descansos de seis meses, a pesar de que la lactancia materna se recomienda durante dos años o más.

Los trabajadores informales son especialmente vulnerables y necesitan atención porque los derechos de permiso de maternidad y paternidad siguen siendo inaccesibles para muchos de ellos.

Es necesario mejorar el acceso de las mujeres al permiso de maternidad remunerado y a otros servicios de lactancia, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Además, madres, padres/parejas o cuidadores necesitan un permiso de paternidad específico, y debería concederse un permiso parental, es decir, la asignación de un periodo de permiso a compartir entre madres, padres/parejas o cuidadores. El objetivo es garantizar que los padres o la pareja compartan el cuidado de las hijas e hijos y las responsabilidades domésticas de forma equitativa y reducir la brecha de género.

#SMLM2023 se centra en la lactancia materna y el empleo o el trabajo. Su objetivo es mostrar el efecto de los permisos remunerados, el apoyo en el lugar de trabajo y las nuevas normas sobre lactancia materna, tal y como las ven las madres, padres/parejas o cuidadores. El público objetivo, incluidos los gobiernos, los responsables políticos, los sectores de salud, empleadores, comunidades, madres y padres, tienen un rol fundamental para empoderar a las familias y mantener entornos favorables a la lactancia materna en el equilibrio entre el trabajo y la vida posterior la pandemia.





Mensajes clave



Todas las madres trabajadoras deberían contar con un permiso de maternidad adecuado para practicar una lactancia materna óptima. Deben contar con descansos adecuados, instalaciones en el lugar de trabajo y apoyo para amamantar, extraer y almacenar la leche materna.

El permiso de maternidad ayudó a Lungelani a amamantar exclusivamente durante tres meses, y pudo extraerse leche suficiente para un mes. Lungelani no tuvo pausas para amamantar ni apoyo en su lugar de trabajo. No podía extraerse leche en el trabajo y sus compañeros no la apoyaban. **(Zimbabwe)** *Leer más en la página 12.*

Para su segundo hijo, Latifa disfrutó de 3 meses de permiso por maternidad totalmente remunerados y otros 3 meses de permiso con medio salario. El permiso de maternidad fue muy beneficioso para ella, ya que pudo disfrutar directamente de la lactancia y tuvo tiempo suficiente para extraerse y almacenar la leche materna sin las estresantes exigencias de su trabajo. **(Kuwait)** *Leer más en la página 15.*



La lactancia es un trabajo en equipo y ambos padres necesitan información y apoyo para sus diferentes roles. El acceso a un permiso de paternidad y parental adecuado, puede permitir al padre no lactante disponer de tiempo para compartir las responsabilidades domésticas y prestar otro tipo de apoyo para que la madre pueda amamantar.

El permiso parental le permitió a Gustav conocer al bebé junto con Karin, pero también aliviar la carga ocupándose de las tareas domésticas para que la madre pudiera centrarse en la lactancia. **(Suecia)** *Leer más en la página 11*

Aqilah y Ahmadi creen que hay que educarse lo suficiente para poder dar el pecho cómodamente sabiendo lo que hay que hacer. Las parejas tienen que ayudar y asistir a la madre en todo lo que puedan. **(Malasia)** *Leer más en la página 13*



Un entorno laboral propicio incluye la concesión de derechos de maternidad/paternidad a las madres y padres, lo que permitirá continuar con la lactancia materna y, por tanto, mejorar la salud infantil. El resultado es un menor ausentismo y una mayor productividad en el trabajo, lo que también beneficia a los empresarios.

Kimberly tuvo la suerte de contar con un supervisor increíble y comprensivo que daba prioridad a la familia. Ella aconseja a las madres primerizas que sean flexibles y amables consigo mismas cuando vuelvan al trabajo, y que comprendan que puede que no todo salga según lo previsto todos los días. **(Australia)** *Leer más en la página 14*

Lungelani insiste en que se debe dar más apoyo y ánimo a los padres lactantes en todo el mundo. **(Zimbabue)** *Leer más en la página 12*



Cuando se implementan políticas de permiso por maternidad y paternidad, éstos pueden mejorar la lactancia materna. Es necesario movilizar recursos para defender, supervisar, evaluar y hacer cumplir políticas que promuevan, protejan y apoyen la lactancia materna y los derechos de madres, padres, hijas e hijos.

Luz no disponía de una sala de lactancia en el trabajo, lo que la hizo abogar por la creación de una sala de apoyo a la lactancia y asesoramiento gratuito sobre lactancia en su lugar de trabajo. **(Ecuador)** *Leer más en la página 16*

Ahmadi, como jefe de enfermería, permite a su personal hacer un descanso para amamantar siempre que lo necesiten.

(Malasia)

Leer más en la página 13



Las madres y padres necesitan el apoyo de toda la sociedad para hacer posible la lactancia materna. Es necesario establecer una cálida cadena de apoyo a la lactancia que incluya al sector de la salud, el lugar de trabajo y la comunidad.

Luz y Alfonso subrayaron que cada progenitor es clave para el crecimiento y el desarrollo del niño. Aunque la mayoría de las necesidades pueden ser satisfechas por la madre, ésta necesita el apoyo de su familia, idealmente de su pareja para superar los retos de la maternidad durante este tiempo, especialmente para la mujer que trabaja o estudia. **(Ecuador)** *Leer más en la página 16*

Latifa cree que todos los lugares de trabajo y lugares públicos deberían disponer de un lugar privado para que las madres lactantes puedan extraer y almacenar la leche materna o amamantar directamente si es necesario. **(Kuwait)**

Leer más en la página 15

A photograph showing two women in traditional, colorful, patterned clothing. The woman on the right is breastfeeding a baby who is wrapped in a pink and red striped cloth. The woman on the left is sitting next to her, looking towards the right. In the background, a young child is visible, and there are some bowls and items on the ground. The scene is set outdoors, possibly in a rural or traditional setting.

**Perspectiva de
los madres y
padres sobre
combinar
la lactancia
materna y el
trabajo**

“

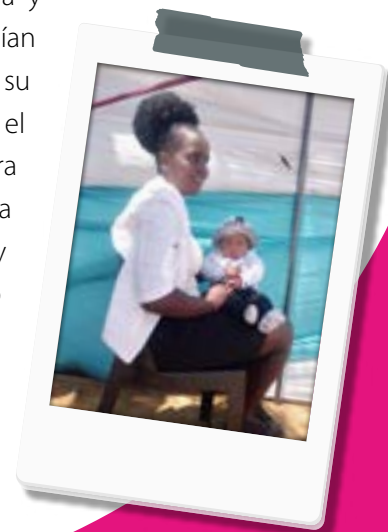


Karin y Gustav, de **Suecia**, tuvieron un permiso parental combinado de 22 meses para ambos progenitores. Aunque recibían un salario reducido por el progenitor que se quedaba en casa, era suficiente para mantener el mismo nivel de vida. No había condiciones previas para obtener el permiso parental. En Suecia, las empresas están obligadas por ley a conceder permisos a los padres que quieran estar en casa con sus hijos pequeños. Gracias al generoso permiso parental sueco, la pareja permaneció junta en casa las dos primeras semanas. Esto hizo que el inicio de la lactancia fuera muy tranquilo y fluido. No hubo ningún problema para dar el pecho en exclusiva durante los seis primeros meses. El permiso parental permitió a Gustav conocer al bebé junto con Karin, pero también aliviar la carga ocupándose de las tareas domésticas para que la madre pudiera centrarse en la lactancia. Están muy agradecidos por no haber tenido que luchar nunca para compatibilizar la lactancia y el trabajo, gracias al generoso sistema sueco de seguro parental.





Lungelani y Bhekisani son de **Zimbabwe**. Su hija menor tiene 12 meses. Lungelani disfrutó de 98 días de permiso de maternidad, pero Bhekisani, que trabaja en Sudáfrica, no recibió permiso de paternidad. El permiso de maternidad ayudó a Lungelani a dar el pecho de forma exclusiva durante tres meses, y pudo extraerse leche suficiente para un mes. Lungelani no tuvo descansos ni apoyo para la lactancia en su lugar de trabajo. No podía extraerse leche en el trabajo y sus compañeros no la apoyaban. Lungelani cree que sus compañeros y superiores deberían tomarse en serio la lactancia materna y ofrecerle apoyo en el lugar de trabajo. Los empresarios deberían permitir la lactancia materna siempre que no ponga en peligro su rendimiento laboral. Bekhisani no podía apoyar a Lungelani sin el permiso de paternidad, y trabaja en otro país. Lungelani espera que todos los lugares de trabajo permitan salas de lactancia y descanso para amamantar. Insiste en que hay que apoyar y animar más a los padres lactantes en todas partes, sobre todo cuando los padres trabajan fuera de casa.





Tanto Aqilah como Ahmadi son profesionales de salud de **Malasia**. Tienen cuatro hijos de ocho, seis y cuatro años, y el más pequeño tiene nueve meses. Aqilah ha conseguido no sólo amamantar exclusivamente a todos sus hijos, sino también dar el pecho a otros dos. A pesar de que su cónyuge trabaja por turnos, han podido apoyarse mutuamente. Aqilah disfrutó de 90 días de permiso de maternidad remunerado y Ahmadi de 7 días de permiso de paternidad. Aqilah y Ahmadi pudieron acceder fácilmente a sus permisos y ella pudo solicitar más permisos, con o sin media paga, a su jefe de departamento una vez finalizado el permiso de maternidad. Estar en casa permitió a Aqilah extraer una cantidad adecuada de leche para cuando volviera al trabajo. Desde que se incorpora, puede tomarse descansos para dar el pecho con facilidad. Se extrae la leche en cualquier habitación disponible. Ahmadi, como jefe de enfermería, permite a su personal hacer un descanso para extraer leche siempre que lo necesiten. Aqilah insiste en la importancia de dotarse de conocimientos para amamantar. Ahmadi quiere seguir apoyando a Aqilah y considera que es su responsabilidad como marido. Utilizó su permiso de paternidad para cuidar de los hijos mayores y ayudar a Aqilah con la cocina y la limpieza de la casa. Cree que sería mejor que el permiso de paternidad fuera de más de 7 días. Aqilah y Ahmadi creen que hay que educarse lo suficiente para poder amamantar cómodamente sabiendo lo que hay que hacer. Los compañeros tienen que ayudar y asistir a la madre en todo lo que puedan.



“

Kimberly es de **Australia** y madre de dos hijos. Disfrutó de un permiso retribuido de 12 meses a los que pudo acceder fácilmente. El permiso le permitió seguir dando el pecho durante más tiempo y pasar ese tiempo adicional en casa con sus hijos antes de volver al trabajo a tiempo completo. Trabajó con su jefe mucho antes de su permiso para conseguir un espacio de trabajo privado a su vuelta al trabajo y poder hacer descansos para extraerse leche. Tenía acceso a una cómoda sala de lactancia cuando necesitaba. Tuvo la suerte de contar con una supervisora estupenda y comprensiva que daba prioridad a la familia. Aconseja a las madres recientes que sean flexibles y amables consigo mismas cuando vuelvan al trabajo, y que comprendan que no todo puede salir según lo previsto todos los días. Deben seguir trabajando con su empresa y hablar si pueden. En la mayoría de los casos, la empresa hará los ajustes necesarios para que las madres puedan seguir amamantando a sus hijos. Kimberly se siente afortunada y orgullosa de haber podido amamantar a sus dos hijos y seguir haciéndolo cuando volvió a trabajar a tiempo completo como bombera, y todo ello mereció la pena.



“



Latifa es pediatra en **Kuwait** y madre de dos niños amamantados, un varón de 7 años y una niña de 30 meses. Ambos recibieron lactancia materna exclusiva durante seis meses, seguida de alimentación complementaria y lactancia materna continuada hasta los 12 meses. En el caso de su primer hijo, era médico residente y sólo disfrutó de 30 días de baja por maternidad, sin descansos para extraer leche en el trabajo. Los primeros meses de vuelta al trabajo fueron difíciles para ella, pero su familia la apoyó mucho. Se extraía la leche y se la dejaba en casa para alimentar al bebé y, cuando se acababa, su marido se la llevaba al trabajo. Sin embargo, para su segundo hijo, disfrutó de 3 meses de baja por maternidad totalmente remunerados y prorrogó otros 3 meses de baja media remunerada. El permiso de maternidad fue muy beneficioso para ella, ya que pudo disfrutar directamente de la lactancia y tuvo tiempo suficiente para extraer y almacenar la leche materna sin las estresantes exigencias de su trabajo. Su mayor reto fue la falta de un lugar adecuado en el trabajo para extraerse leche de forma privada y cómoda para mantener el suministro. Además, no había guardería para los bebés. Agradece a su marido, que la apoyó y cuidó de su bebé mientras ella estaba en el trabajo, a pesar de que sólo disfrutó de un día de permiso de paternidad el día del nacimiento. Cree que todos los centros de trabajo y lugares públicos deberían tener un lugar privado para que las madres lactantes puedan extraerse leche y almacenarla, o dar el pecho directamente si es necesario.






“

Alfonso y Luz son profesores y padres de un niño de 6 y otro de 2 años en **Ecuador**. Por su primer hijo, Luz tuvo derecho a un permiso de maternidad retribuido de 84 días tras el parto y, a continuación, a descansos de lactancia de 2 horas diarias en un turno de trabajo de 8 horas durante 12 meses. Alfonso recibió 10 días de permiso de paternidad. Por su segundo hijo, Luz disfrutó de 3 meses de permiso de maternidad tras el parto. El descanso para la lactancia es de 2 horas diarias en un turno de 8 horas tras la baja por maternidad hasta que el niño cumple 15 meses. La lactancia fue un reto porque se separaron antes de que los niños estuvieran fisiológicamente preparados para dejar de mamar. No obstante, perseveró y siguió amamantando. El mayor lactó hasta los 3 años y 6 meses y el segundo hijo continúa con la lactancia. Luz no tenía una sala de lactancia en el trabajo, lo que la llevó a promover la creación de una sala de apoyo a la lactancia. Actualmente, su lugar de trabajo cuenta con una sala de apoyo a la lactancia y asesoramiento gratuito sobre lactancia a los empleados y estudiantes de la institución. Aunque ella no se benefició de esto, la institución la apoyó, para crear la sala de lactancia. Por desgracia, recibió desánimo o críticas en lugar de reconocimiento por parte de sus compañeros. Las experiencias de la paternidad y los retos a los que se enfrentaron Luz y Alfonso les han motivado para apoyar a otras parejas. Su segundo hijo nació durante el brote de COVID-19 y el hecho de trabajar desde casa retrasó la separación, por lo que disfrutó de la lactancia hasta que su hijo tuvo 10 meses. Luz y Alfonso hicieron hincapié en que cada progenitor es la clave del crecimiento y el desarrollo de un niño. Aunque la mayoría de las necesidades pueden ser satisfechas por la madre, ésta necesita el apoyo de su familia, idealmente de su pareja, para superar los retos de la maternidad durante este periodo, especialmente en el caso de la mujer que trabaja o estudia.



A photograph showing a woman in a hospital bed holding a newborn baby wrapped in a white blanket with a blue pattern. A woman in a bright red jacket is leaning over the bed, smiling and looking at the baby. A man in a blue striped shirt stands next to her, also smiling and looking at the baby. The setting is a hospital room with a white bed frame and a lamp visible in the background.

**Impacto de la
duración y el
uso del permiso
de maternidad/
paternidad en la
lactancia**

El número de países que cumplen las normas básicas del Convenio N° 183 de 2000 ha aumentado de 72 en 2014 a 83 en 2022. Sin embargo, solo el [10% de los países](#) cumplen actualmente la norma recomendada de R191. Ningún país de África u Oceanía cumple esta norma. Parece que sigue habiendo [grandes variaciones entre países y regiones](#).

Sigue habiendo muchos problemas para conseguir que el permiso parental sirva para apoyar la lactancia materna. Algunas madres y padres no pueden optar a los distintos tipos de permiso, o la remuneración no permite vivir dignamente en algunos países. La relación entre los permisos breves y no remunerados tras el parto y las tasas más bajas de lactancia materna [está reconocida desde hace tiempo](#). Las trabajadoras del sector formal suelen reincorporarse al trabajo antes de tiempo o utilizar plenamente su permiso de maternidad antes de que el niño cumpla seis meses, lo que suele afectar a la lactancia materna exclusiva.


A veces, en cambio, las mujeres aceptan otros trabajos para aumentar sus ingresos. Desde el punto de vista de la equidad sanitaria, los trabajos que no pagan un salario digno o los trabajos informales para las mujeres suponen barreras adicionales en la lactancia materna. Por ejemplo, las condiciones laborales injustas hacen una diferencia en resultados de la lactancia materna por raza, etnia y factores de vecindad. Las mujeres que exigen su derecho de descansos de lactancia suelen sufrir presiones sutiles del empresario o de sus compañeros para que no reclamen lo que les corresponde.

No es sólo la duración del permiso de maternidad lo que influye en las tasas de lactancia, sino también el nivel de remuneración, [a mayor remuneración, mayor probabilidad de acogerse al permiso y mayor duración](#), lo cual es positivo para la lactancia. Deben establecerse políticas para garantizar que la progresión profesional de las mujeres no se vea afectada negativamente por la ampliación del permiso de maternidad, y que ni las trabajadoras ni las empresas se vean obligadas a soportar todos los costos financieros de la creación de un régimen de este tipo: los responsables

políticos deben considerar programas complementarios que faciliten la lactancia materna mientras las mujeres participan en el mercado laboral, por ejemplo, promoviendo la aplicación de políticas empresariales que fomenten la lactancia materna en el trabajo, como la puesta a disposición de guarderías o salas de lactancia.

Aunque las mujeres del sector informal pueden llevar a sus hijos consigo a sus negocios o al trabajo, la mayoría de los espacios públicos y de mercado no son propicios para ello, ni amigables para las madres. La ausencia de permiso de paternidad o su insuficiencia impide a los padres apoyar la lactancia materna en los primeros días de vida de sus hijos recién nacidos. Sin protección gubernamental para todas las mujeres que deciden amamantar, las tasas de lactancia materna disminuyen.



A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned onesie. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated in a similar chair, and there are framed pictures on the wall. The overall setting appears to be a public space like a library or a community center.

**Necesidades
de las madres,
padres/parejas
que trabajan,
para facilitar la
lactancia**



Para practicar la lactancia materna exclusiva durante seis meses, todas las madres trabajadoras, tanto en el sector formal como en el informal, público y privado, deben disponer de al menos 6 meses de permiso de maternidad remunerado y al menos 15 días de permiso de paternidad. Las madres, padres/parejas o cuidadores necesitan disponer de tiempo tras el parto para establecer y apoyar la lactancia materna. Necesitan información sobre las ventajas de la lactancia materna y sobre sus derechos a amamantar, así como el derecho al permiso de maternidad/paternidad. El permiso de maternidad es fundamental para permitir una lactancia temprana, exclusiva y continuada. Un permiso de maternidad más largo se asocia a una [menor mortalidad infantil en los países de ingresos bajos y medios](#). Por cada mes adicional de protección de la maternidad, se produce una reducción de casi ocho muertes infantiles por cada 1.000 nacidos vivos.

El permiso parental permite incluir a los madres, padres/parejas en el apoyo a la lactancia materna y conducirá a una mayor igualdad de género y ayudará a proteger a las mujeres de la discriminación profesional. Si las madres, padres/parejas cuentan con el apoyo de los empleadores cuando se reincorporan al trabajo, es más probable que puedan garantizar que sus bebés y niños pequeños continúen con la lactancia materna.

Una legislación que proteja la maternidad de todas las trabajadoras embarazadas y lactantes es imprescindible para apoyar sus necesidades y opciones. Necesitan un permiso parental razonable y ayuda para compatibilizar la lactancia y el trabajo. Además, también es necesario proteger a las mujeres y a las familias contra las prácticas comerciales abusivas de la industria comercial de preparados lácteos, adoptando y aplicando el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna de la OMS.



Una vez que la madre se reincorpora al trabajo, la provisión de salas de lactancia higiénicas, instalaciones de almacenamiento, descanso para la lactancia y acceso a guarderías, puede ayudarla a seguir amamantando durante todo el tiempo que elija. Las políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo atraen a más mujeres a la población activa y reducen las limitaciones de tiempo de las mujeres, lo que aumenta la renta per cápita y beneficia a las economías nacionales. Las salas de lactancia y los descansos para amamantar o extraer leche materna en el lugar de trabajo son intervenciones de bajo costo que pueden mejorar la lactancia, el rendimiento laboral y la permanencia en el puesto de trabajo.

Los dos Padres que trabajan necesitan acuerdos laborales flexibles cuando sea posible, para permitir a las madres amamantar y a sus parejas ayudar con el cuidado de los niños y apoyar la lactancia. Necesitarán garantías contra la discriminación laboral y protección del empleo en un entorno favorable a la lactancia.

Las madres trabajadoras, en particular, deberían recibir asesoramiento y apoyo en materia de lactancia tanto durante el periodo prenatal como postnatal, con el fin de reforzar su confianza y sus capacidades para poder amamantar a sus hijos a pesar de las dificultades. Este apoyo podría ser proporcionado o facilitado por los departamentos de salud del lugar de trabajo.

**Mejorar los permisos
de maternidad,
paternidad y
parentales y la
lactancia para las
madres y padres
que trabajan**



Aprobar leyes que proporcionen un permiso de maternidad remunerado de al menos seis meses a todas las empleadas a través de los fondos del sector público.

Mejorar la cobertura de la legislación sobre permisos de paternidad y parentales para que las madres, padres/parejas puedan participar plenamente.

Desarrollar sistemas de financiación de la protección de la maternidad y la paternidad para el sector informal y los trabajadores autónomos.

Trabajar para imponer la protección de la maternidad como una cuestión de política entre los empresarios.

Hacer que sea un requisito legal proporcionar salas de lactancia en los lugares de trabajo que emplean a mujeres con derecho garantizado a descansos para amamantar o extraer leche materna durante al menos 24 meses.

Promover [iniciativas](#) por parte del personal para apoyar la lactancia materna entre las madres en los lugares de trabajo formales e informales.

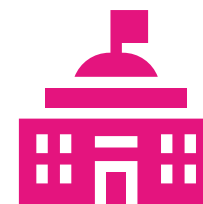
Abogar por lugares de trabajo y públicos favorables a la familia, por ejemplo, permitiendo la lactancia en público como en restaurantes y zonas de recreo.

Crear y facilitar un paquete de acreditación favorable a la lactancia para los lugares de trabajo.

Pedir a las compañías de seguros médicos que cubran los servicios de apoyo a la lactancia dentro y fuera del lugar de trabajo, ayudándoles a comprender los beneficios para la salud de hacerlo.

Permitir flexibilidad para que las madres, padres/parejas decidan cómo y cuándo disfrutar de otros permisos una vez finalizada la baja por maternidad.

Promulgar y supervisar periódicamente el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.



**Gobierno/
responsables
políticos**



Empresarios y sindicatos

Garantizar a las madres al menos seis meses de permiso de maternidad remunerado

Garantizar un permiso de paternidad a los padres

Asegurarse de que la información sobre los derechos de permiso es clara para las madres, padres/parejas, y explicar cómo tramitarlo y obtener los pagos, y quién lo administra.

Proporcionar [salas adecuadas para la lactancia materna](#) y dejar suficiente tiempo de pausas para extraer la leche materna o dar el pecho. Poner a disposición de las madres ayuda especializada en el lugar de trabajo para extraer y almacenar la leche materna, y también para apoyar la lactancia materna en general en esta situación.

Si es posible, organizar o subvencionar guarderías cerca del lugar de trabajo.

Ofrecer horarios de trabajo flexibles y opciones de teletrabajo, si es posible, a las madres empleadas durante los dos primeros años después del parto.

Inscribir su lugar de trabajo como lugar de trabajo acreditado favorable a la lactancia materna y dar a conocer las ventajas de esta práctica.

Asegurar que no se discrimine en el trabajo a las madres, padres/parejas que se acogen al permiso parental.

Involucrar a los empleadores y a los grupos sindicales a la hora de desarrollar políticas, y asegurarse que comprenden las prácticas favorables a la familia y la protección de la maternidad y los permisos parentales.

Los grupos sindicales deben abogar por permisos más largos y supervisar su uso.

Los profesionales de la salud implicados en la salud ocupacional, deberían preocuparse por la protección de la maternidad y el permiso paternal y parental y mantener la lactancia materna como una cuestión ocupacional importante.

Los trabajadores sanitarios que atienden a futuras madres, padres/parejas, deben apoyarles y ayudarles prenatal y postnatalmente a planificar su permiso para permitir la lactancia materna exclusiva y continuada.



Sector sanitario

Hable con su empleador lo antes posible sobre el permiso de maternidad/paternidad/parental y los planes para la lactancia en el lugar de trabajo.

Negocie sus condiciones de reincorporación al trabajo para mantener su capacidad de amamantar.

Elabore un plan de reincorporación al trabajo que funcione para usted y su bebé.

Ayude a la madre lactante a establecer y mantener la lactancia materna antes, durante y después de la reincorporación al trabajo.



**Madres y
Padres:**



Comunidad y defensores

Animar a los países a que trabajen para mejorar la protección de la maternidad y la paternidad de acuerdo con los instrumentos de protección de la maternidad como mínimo y preferiblemente para un permiso de maternidad remunerado de seis meses.

Abogar por que el permiso parental sea aplicable también en el sector laboral informal, y ayudar a las personas a encontrar formas de aplicarlo en diferentes situaciones.

Informar a los empleadores sobre la necesidad de invertir en el apoyo a la lactancia materna en su lugar de trabajo y sobre los beneficios para ellos mismos de proporcionar protección a la maternidad, ya que puede aumentar la productividad de las madres y padres trabajadores.

Abogar por salas de lactancia en el lugar de trabajo, descansos de lactancia y horarios de trabajo flexibles para las madres.

Animar a los empresarios y a otras personas que hayan comprobado las ventajas del permiso parental en su lugar de trabajo a que lo divulguen y lo recomienden a otros.

Acercarse a los funcionarios del gobierno y ayudarles a comprender el valor de la lactancia materna exclusiva, la ampliación del permiso de maternidad y paternidad y los lugares de trabajo favorables a la lactancia materna en los sectores público y privado, y preguntarles qué podrían hacer para ayudar.

Organizar grupos de apoyo a la lactancia para madres trabajadoras que les ayuden a debatir cómo amamantar a sus bebés y a prestarse mutuamente apoyo emocional y asistencia práctica.

Movilizar a la sociedad civil relacionada con el tema para que sigan defendiendo el derecho a la licencia remunerada de las madres y padres trabajadores.

Animar a los padres a crear grupos de padres, para que puedan compartir experiencias y consejos sobre cómo apoyar a su pareja en el cuidado de las hijas e hijos y la lactancia.

www.worldbreastfeedingweek.org

AVISO DE COPYRIGHT: WABA hace valer todos los derechos legales y de propiedad intelectual en virtud del Convenio de Berna sobre los logotipos de la Semana Mundial de la Lactancia Materna y los materiales de la campaña. Estos derechos de autor están sujetos a un uso justo, con la debida atribución a WABA. Los logotipos y materiales no se utilizarán de ninguna manera que directa o indirectamente perjudique la reputación y/o el prestigio de WABA, ya sea por el contenido, el contexto o la asociación. Siempre se solicitará el consentimiento previo por escrito antes de utilizar los logotipos y materiales en cualquier actividad comercial o de realizar adaptaciones o modificaciones (correo electrónico a wbw@waba.org.my). Los logotipos y materiales no se utilizarán en ningún evento y/o actividad patrocinada, apoyada u organizada por empresas que fabriquen, distribuyan o comercialicen sucedáneos de la leche materna, biberones o tetinas. Para más información, consulte las preguntas frecuentes en www.worldbreastfeedingweek.org.



La Alianza Mundial pro Lactancia Materna (WABA) es una red mundial de personas y organizaciones dedicadas a la protección, promoción y apoyo de la lactancia materna en todo el mundo, basada en las Declaraciones de Innocenti, los Diez Vínculos para Nutrir el Futuro y la Estrategia Mundial OMS/UNICEF para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño. WABA tiene estatus consultivo ante UNICEF y es una ONG con estatus consultivo especial ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). WABA coordina la campaña anual de la Semana Mundial de la Lactancia Materna.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | **Email:** wbw@waba.org.my | **Web:** <https://waba.org.my>