

## **Promoción de la lactancia materna a través de lactarios y derechos de las madres trabajadoras en Instituciones que conforman el Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional**

Informe de monitoreo, marzo 2018

### **Introducción**

La lactancia materna es una práctica que trae múltiples beneficios tanto a la madre, como al recién nacido. Ésta no solamente se considera una práctica saludable y beneficiosa, sino también un derecho para las madres e hijos/as.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez (UNICEF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) aconsejan que se brinde lactancia materna exclusiva (LME) hasta los seis meses de vida y continuar esta práctica, con la inclusión de alimentos propios para cada etapa, hasta los dos años de vida<sup>1</sup>.

Sin embargo, el porcentaje de niños y niñas que reciben LME disminuye conforme aumenta la edad. En Guatemala, solamente el 58.6% de los niños y niñas entre 0 y 3 meses reciben LME, mientras que esta cifra disminuye a 53.1% para el rango de edad de 0 a 5 meses. Los datos son aún menores al comparar áreas rurales (61.3%) y urbanas (37.4%) y en la región metropolitana (24.5%). La duración mediana de la lactancia materna exclusiva en el área rural es de 3.8 meses, mientras que en áreas urbanas es de 1.1 mes y estas cifras descienden a medida que aumenta el nivel de educación de la madre y el quintil de riqueza.

Uno de los factores que influyen para este descenso, particularmente en las áreas urbanas y en mujeres que alcanzan mayor grado de escolaridad, es la inmersión de las mujeres al ámbito laboral<sup>2</sup>. Sendos estudios han demostrado que es más probable que una mujer que trabaja abandone la lactancia materna e introduzca fórmulas lácteas a su hijo/a si el trabajo es fuera del hogar, si aumentan las horas de trabajo y si no cuentan con apoyo familiar<sup>3</sup>.

Por esta razón el Estado, comprometido a proteger y promover la lactancia materna mediante instrumentos vinculantes nacionales e internacionales, debe desarrollar las estrategias para derribar las barreras comunitarias, familiares e individuales que provocan el cese temprano de la lactancia materna. Siendo una de estas estrategias el establecimiento de lugares específicos, cómodos, higiénicos, dentro de los lugares de trabajo en donde las madres puedan extraer la leche materna en la ausencia temporal con sus hijos/as, almacenarla de forma segura y luego llevarla a casa<sup>4</sup>. Estos lugares se conocen como lactarios.

---

<sup>1</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *Manual de Lactancia Materna*. UNICEF Honduras y Ecuador. 2012. [https://www.unicef.org/ecuador/Manual\\_lactancia\\_materna\\_web\\_1.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/Manual_lactancia_materna_web_1.pdf)

<sup>2</sup> En este documento se refiere a “madres trabajadoras” como aquellas que tienen un empleo remunerado, sin menoscabar el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar o como apoyo a sus parejas.

<sup>3</sup> Becerra-Bulla, F. et.al. *El entorno familiar y social de la madre como factor que promueve o dificulta la lactancia materna*. Universidad Nacional de Colombia. Departamento de Nutrición Humano. Bogotá, 2015.

<sup>4</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *Resumen Iniciativa Espacios Amigos de la Lactancia Materna –EALM-*. 2017.

Adicional a ello, el Procurador de los Derechos Humanos en su más reciente informe al Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONASAN) dedicó una sección para expresar su preocupación por los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, en relación al goce de los períodos post natales y de lactancia, especialmente para aquellas mujeres quienes se encuentran laborando mediante contratos temporales y por tanto no gozan de las prestaciones establecidas en ley.

A raíz de ello, en ese informe recomendó al CONASAN que: *“Mediante todas y cada una de sus instituciones deberán realizar todas las acciones necesarias para no obstaculizar, sino más bien promover la lactancia materna desde sus propios espacios en los ministerios, secretarías y entidades descentralizadas. Permitiendo a sus empleadas el goce de sus derechos laborales, principalmente períodos de maternidad, indistintamente al tipo de contratación. Asimismo que instalar espacios para la lactancia y extracción de leche materna (lactarios) en todos los edificios de las instituciones públicas y al avanzar en su cumplimiento, exija a la iniciativa privada las mismas condiciones”*.

Por lo tanto, uno de los intereses del presente monitoreo fue corroborar si las instituciones parte de CONASAN han realizado acciones para promover la lactancia materna en los lugares de trabajo y determinar su grado de avance en la materia, determinando si en dichas instancias se conocía la recomendación del PDH emitida en el X Informe SAN y determinando las acciones que se toman para respetar, realizar y proteger los derechos de las madres trabajadoras, respecto a sus períodos pre, post parto y de lactancia.

Adicionalmente se quiso definir las barreras que las madres trabajadoras en período de lactancia han encontrado para dar lactancia materna exclusiva y continuada a sus hijos/as, con la finalidad de emitir recomendaciones a las instituciones para que se avance en la eliminación de estos obstáculos.

Las acciones que realiza el PDH se sustentan tanto en su facultad de supervisar la administración pública, como en instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las madres e hijos/as para amamantar y ser amamantados, como la Convención de los Derechos del Niño, la Declaración de Innocenti (1990 y 2005); asimismo en la legislación nacional que reconoce en la Constitución Política el derecho a la alimentación (de forma general) y la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional que en el eje del consumo declara la importancia de la lactancia materna exclusiva los primeros seis meses de vida y continuada hasta los dos años.

## Objetivos

Corroborar si las direcciones de recursos humanos de las instituciones que pertenecen a CONASAN conocen la recomendación del PDH sobre realizar acciones para promover la lactancia materna en los lugares de trabajo y determinar su grado de avance en la materia.

- Determinar si en la dirección de recursos humanos se conoce la recomendación de la PDH sobre los derechos de las madres embarazadas y lactantes.
- Calcular la proporción de mujeres lactantes que se encuentran laborando bajo renglones que tradicionalmente no reconocen sus derechos en período de gestación y lactancia y determinar si existen casos extraordinarios en donde sí se reconozcan.
- Determinar las acciones que se toman para respetar, realizar y proteger los derechos de las madres trabajadoras, respecto a sus períodos pre, post parto y de lactancia.
- Identificar las instituciones que cuentan con lactarios y describir sus funciones, condiciones y grado de satisfacción de las usuarias.
- Definir las barreras que las madres trabajadoras en período de lactancia han encontrado para dar lactancia materna exclusiva y continuada a sus hijos/as.

## Metodología

Se definieron las variables a ser estudiadas según el planteamiento de los objetivos y para cada variable también se definieron indicadores y fuentes de información, con la finalidad de incluir todas las preguntas necesarias dentro de los instrumentos utilizados (Ver plan de monitoreo).

Se identificaron 18 instituciones que pertenecen a CONASAN a quienes el 22 de febrero se les envió un oficio dirigido a la máxima autoridad de Recursos Humanos de cada entidad<sup>5</sup>. Esto, en el entendido que esta dirección es la que debe contar con el registro de personal y a su vez es la encargada de velar por el bienestar y capacitación del mismo. De estas instituciones solamente 13 (72%) enviaron la información solicitada antes de la fecha de redacción de este informe.

Posterior al envío de solicitud de información, se procedió a realizar visitas *in situ* a 16 de las 18 instituciones, dejando fuera de la muestra, por conveniencia, al Instituto de Tecnología Agrícola (ICTA) y al Instituto Nacional de Comercialización Agrícola (INDECA).

En estas visitas se aplicó un cuestionario a personal de Recursos Humanos (Plan de monitoreo-Anexo 3), para determinar si se conocía la recomendación emitida por el PDH en el X Informe a CONASAN en estas oficinas; identificar la situación sobre el goce y protección de derechos de maternidad y lactancia; y además se evaluó el funcionamiento de los espacios utilizados para la lactancia mediante una matriz construida con base en los lineamientos de UNICEF para los espacios de trabajo amigos de la lactancia materna (Anexo 1) que consideraba los siguientes aspectos:

- Condiciones de espacios de lactancia: Accesibilidad y privacidad (8 ítems a evaluar), mobiliario y equipo (11 ítems), higiene (6 ítems) y ambiente general (3 ítems).
- Actividades de promoción y orientación en el tema de lactancia materna.
- Existencia de una política de lactancia materna al interno de la institución.

Para evaluar las condiciones de los espacios de lactancia se estableció declaraciones óptimas, por ejemplo “cuenta con sillones cómodos”, y se contabilizó todas las respuestas/ítems positivas. Se calculó la proporción de respuestas positivas y esto se tomó como una calificación.

Durante el monitoreo también se entrevistó a mujeres trabajadoras que recientemente habían tenido un/a hijo/a. Aunque se tenía el objetivo de entrevistar a dos o tres madres por institución, únicamente se logró entrevistar un total de 27 madres trabajadoras (aplicando entrevista en Anexo 4 del Plan de monitoreo). Esto porque se visitó las sedes centrales de las instituciones y en algunos casos no había madres con hijos/as pequeños (menores de dos años) en estas sedes, o por algún motivo ellas no estaban disponibles. Ver el siguiente cuadro.

---

<sup>5</sup> Por un error, se omitió este envío al Ministerio de Ambiente, sin embargo en la visita *in situ* se requirió la información, misma que fue posteriormente remitida a la institución.

Con cada variable de los objetivos 1 al 4 se construyó una base de datos para calcular frecuencias y proporciones de las variables de interés.

Cuadro 1. Resumen de instituciones, resultados de información y visitas

Instituciones	Respondieron solicitud de información	Visita <i>In Situ</i>	Cantidad madres entrevistadas
CONALFA	Sí	Sí	0
FONTIERRAS	No	Sí	2
ICTA	Sí	No	0
INDECA	No	No	0
INFOM	Sí	Sí	1
MAGA	No	Sí	1
MARN	Sí	Sí	2
MICIVI	No	Sí	2
MIDES	Sí	Sí	3
MINECO	Sí	Sí	2
MINEDUC	No	Sí	3
MINFIN	Sí	Sí	2
MSPAS	Sí	Sí	2
MTPS	Sí	Sí	1
SCEP	Sí	Sí	2
SESAN	Sí	Sí	2
SBS	Sí	Sí	0
SOSEP	Sí	Sí	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

Por su parte, para a la definición de las barreras para las madres trabajadoras, se hizo un análisis cualitativo en el que se identificaron los principales temas, según los diferentes entornos donde se desenvuelve una mujer, iniciando por el nivel personal, siguiendo con la vida en pareja, la familia, el área laboral y concluyendo con el ambiente comunitario o la sociedad en general. Con las respuestas se construyó un mapa mental que privilegiaba las respuestas más frecuentes.

Al concluir las entrevistas en las visitas *in situ*, con la finalidad de establecer acciones de promoción de la lactancia materna en los lugares de trabajo, la PDH entregó un disco compacto (CD) con material informativo. Este contenía tres carpetas: una, con la normativa internacional relativa a los derechos de las madres trabajadoras; otra, con la legislación nacional; y una última carpeta, compartiendo material de UNICEF que establece los lineamientos óptimos para los espacios de

trabajo amigos de la lactancia materna. Adicionalmente se brindó contactos de personal de UNICEF y PDH para cualquier asesoría que las instituciones pudieran necesitar mientras avanzan para realizar los derechos de las mujeres trabajadoras.

## Resultados

### Recomendación del PDH

Uno de los objetivos específicos de este monitoreo radicaba en determinar si en la dirección de recursos humanos tenían conocimiento de la recomendación de la PDH emitida en el X Informe a CONASAN sobre los derechos de las madres embarazadas y lactantes.

Sobre ello se determinó que de las 16 instituciones visitadas, solamente dos de ellas (12.7%), el Instituto de Fomento (INFOM) y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) tenían conocimiento de ella. El representante de INFOM indicó que por pertenecer a otros grupos de sociedad civil ya era de su conocimiento el informe; mientras que en el MSPAS se refirió que la misma se dio a conocer en reunión de Dirección por parte del Dr. Chew, de la unidad de Promoción y Desarrollo Hospitalario. Pese a lo anterior, al cuestionar a detalle sobre la recomendación no se obtuvo la respuesta esperada en la cartera de salud.

### Población laborando en las instituciones

De las instituciones que enviaron la información se puede observar (Cuadro 2) que las entidades con mayor proporción de personal femenino son la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), la Secretaría de Bienestar Social (SBS) y el MSPAS. Es remarcable como el rol de género se expresa en estas instituciones que se dedican al cuidado de niños, niñas, personas mayores, personas con discapacidad y en centros de atención en salud.

Cuadro 2. Personal por género en instituciones que pertenecen a CONASAN

	Mujeres		Hombres		Total
	Cantidad	(%)	Cantidad	(%)	
CONALFA	251	38.1	408	61.9	659
ICTA	80	22.5	276	77.5	356
INFOM	178	34.2	343	65.8	521
MARN	320	43.1	423	56.9	743*
MIDES	648	48.5	688	51.5	1,336
MINECO	288	48.7	303	51.3	591
MINFIN	537	41.7	751	58.3	1,288
MSPAS	31,201	<b>59.8</b>	20,945	40.2	52,146
MTPS	492	48.2	529	51.8	1,021
SBS	1,255	<b>63.9</b>	709	36.1	1,964

SCEP	219	43.8	281	56.2	500
SESAN	117	37.3	197	62.7	314
SOSEP	681	<b>76.7</b>	207	23.3	888

\*Sin contar personal en renglones de 180-189, dato que no fue brindado.

De estas mujeres que laboran en las instituciones parte de CONASAN, se ha determinado que, en general, un 47.7% se encuentran bajo renglones presupuestarios que por su tipo de contratación no tienen prestaciones laborales, entre las cuales resalta la suspensión por maternidad que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Cuadro 3 muestra que las entidades con más de la mitad de su personal femenino bajo renglones que no gozan de prestaciones son la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP), la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN) y el MSPAS. Caso contrario, las instituciones que cuentan con la mayor parte de su personal femenino laborando bajo renglones que les atribuye las prestaciones en ley son el Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA), el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), la SBS y la SOSEP.

Cuadro 3. Proporción de mujeres laborando bajo renglones presupuestados y no presupuestados en las instituciones parte de CONASAN

	Renglones con Prestaciones*		Renglones sin prestaciones**		Total general
	Cantidad	(%)	Cantidad	(%)	
CONALFA	246	<b>98.0</b>	5	2.0	251
ICTA	69	86.3	11	13.8	80
INFOM	143	80.3	35	19.7	178
MARN	204	63.8	116	36.2	320
MIDES	613	<b>94.6</b>	35	5.4	648
MINECO	224	77.8	64	22.2	288
MINFIN	430	80.1	107	19.9	537
MSPAS	14,857	47.6	16,344	<b>52.4</b>	31,201
MTPS	333	67.7	159	32.3	492
SBS	1,183	<b>94.3</b>	72	5.7	1,255
SCEP	57	26.0	162	<b>74.0</b>	219
SESAN	37	31.6	80	<b>68.4</b>	117
SOSEP	624	<b>91.6</b>	57	8.4	681
Total general	18,816	52.3	17,131	47.7	35,947

\* Estos son 011, 021, 022 y 031; \*\* Estos son 029, 035, 036, 081 y aquellos en 181-189

Realizar, respetar y proteger los derechos de las madres trabajadoras

Es obligación de los Estados realizar, respetar y proteger los derechos humanos. Las definiciones de estas obligaciones se han descrito ampliamente en esta materia<sup>6</sup>. Para efectos de este monitoreo se ha determinado entender por estas obligaciones, lo siguiente:

- Realizar: Acciones que se realizan para garantizar el disfrute de los derechos de madres trabajadoras en período de gravidez y lactancia.
- Respetar: Medidas que toma la institución para que en el ámbito laboral ninguna persona impida u obstaculice que las madres trabajadoras gocen de sus derechos en los períodos de gravidez y de lactancia.
- Proteger: Impedir que otras personas interfieran en el disfrute del derecho.

Una de las acciones que las instituciones deben cumplir en miras a realizar y respetar los derechos de las madres trabajadoras es cumplir con lo que establece la ley en el código de trabajo. Particularmente el cumplimiento de los descansos por maternidad, períodos de lactancia y el establecimiento de “un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél” (artículo 155, Código de Trabajo).

#### *Pre y post natal*

En relación a los descansos por maternidad se ha encontrado que:

- Todas las instituciones cumplen con los 84 días de pre-post natal establecidos en la ley para sus trabajadoras en renglones fijos.
- CONALFA y el Instituto de Fomento (INFOM) incluso mejoran estas prestaciones a 95 y 90 días respectivamente. Mientras que en MINFIN se privilegia a la madre para utilizar parqueos internos en los días previos a su período pre-natal.
- Estas prestaciones no son aplicables al personal que trabaja bajo renglones 029 y otros por contrato, con excepción al Ministerio de Comunicaciones Infraestructura y Vivienda (MICIVI) y la SBS quienes refieren brindar el mismo período al personal en reglón 029.
- De las 16 instituciones visitadas, en promedio se brindan 51 días de descanso a las mujeres trabajadoras que prestan sus servicios bajo renglones 029 u otros que no gozan de prestaciones.
- La mayoría de estos permisos para el personal por contrato se manejan bajo arreglos internos que dependen de la empatía y consideración del jefe inmediato o superior. Estos permisos no quedan por escrito (por la naturaleza del contrato), su extensión depende de la carga laboral y la naturaleza del puesto. De ello también dependerá si se asigna trabajo desde casa o la responsabilidad de recibir llamadas o incluso estar disponible para presentarse algunas horas a trabajar antes de la reincorporación completa a las labores.
- Entrevistas revelaron que algunas madres optan por renunciar tras tener a sus hijos/as.

Cuadro 4. Descanso pre y post natal según tipo de contratación en instituciones parte de CONASAN

**Instituciones**

**Pre-Post (días)**

<sup>6</sup> Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en Derechos Humanos (OACNUDH). Conceptos *clave sobre los DESC*. 2018. En: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/ESCR/Pages/WhataretheobligationsofStatesonESCR.aspx>, consultado el 28.02.18

	Renglon con prestaciones	Renglon sin prestaciones
CONALFA	95	NA
FONTIERRAS	84	45
INFOM	90	60-90*
MAGA	84	40*
MARN	84	30-40*
MICIVI	84	84
MIDES	84	30*
MINECO	84	40
MINFIN	84	NA
MSPAS	84	60-90*
MTPS	84	Arreglos internos
SCEP	84	40
SESAN	84	40
SBS	84	84
SOSEP	84	30

\*Indican que este tiempo depende del arreglo interno al que se llegue con el/la jefe inmediato o superior

Hay instituciones que no reportan casos de permisos para 029, lo que se entiende en el caso de CONALFA en donde el 98% de las mujeres trabajan bajo renglones presupuestados. Sin embargo, en el caso de Ministerio de Finanzas (MINFIN), entrevistas con la Dirección de recursos humanos y con el personal, revelaron contradicciones que muestran la renuencia de las autoridades en reconocer a las madres en esta condición.

#### *Hora de lactancia*

En este monitoreo se encontró que:

- Todas las instituciones establecen como parte de sus normas el cumplir con lo establecido en el artículo 153 del Código de Trabajo. Sin embargo, solamente siete (44%) de estas instituciones (FONTIERRAS, MARN, MICIVI, MINECO, MSPAS, SCEP y SESAN) declaran su aplicación para las mujeres que laboran bajo contratos.
- 4 instituciones (CONALFA, INFOM, MAGA, MICIVI), con los pactos colectivos de trabajo, mejoran las prestaciones para las madres trabajadoras ya sea prolongando el permiso diario, prolongando los meses que se autoriza el permiso o ambos.
- 6 instituciones visitadas (38%) no se cumple con este artículo, principalmente para las mujeres que trabajan por contrato.

Cuadro 5. Reconocimiento de hora de lactancia en instituciones parte de CONASAN

Instituciones	Prestaciones lactancia	¿Se reconoce a renglones sin prestaciones?
CONALFA	1 hora, 12 meses	NA
FONTIERRAS	1 hora, 10 meses	Sí
INFOM	1.5 hora, 10 meses	No

MAGA	1.5 hora, 18 meses	NR
MARN	1 hora, 10 meses	Sí
MICIVI	1 hora, 12 meses	Sí
MIDES	1 hora, 10 meses	No*
MINECO	1 hora, 10 meses	Sí
MINFIN	1 hora, 10 meses	No
MSPAS	1 hora, 10 meses	Sí
MTPS	1 hora, 10 meses	No
SCEP	1 hora, 10 meses	Sí
SESAN	1 hora, 10 meses	Sí
SBS	1 hora, 10 meses	No*
SOSEP	1 hora, 10 meses	No*

\*Estas instituciones indicaron que el personal por contrato no cumple con horarios establecidos, las demás instituciones

De las instituciones que no cumplen con la hora de lactancia para el personal por contrato, reconocieron que esto responde a que estas trabajadoras no tienen un horario de trabajo establecido, no obstante, en las otras instituciones se comprobó el establecimiento de un horario de trabajo adicional a que no se brinda la hora de lactancia.

El cuadro anterior se observa una vez más que CONALFA no respondió debido a que no cuenta con personal que haya estado en esta situación. En el caso de INFOM reconocieron que no se brinda el permiso de retirarse, no obstante, sí se permite a este personal hacer uso de la clínica médica para la extracción de la leche materna, caso similar al del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). La representante del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación que atendió a nuestra entrevista no supo responder a este ítem. En el caso de MINFIN indica no permitir a las madres trabajadoras retirarse, así como tampoco les es permitido utilizar la guardería en donde se cuenta con área de lactancia.

### *Guarderías*

Ante la falta de regulación en relación al establecimiento de lactarios, la normativa vigente establece la permanencia cercana de los/as hijos/as menores de tres años con las madres trabajadoras, para asegurar su alimentación y el cuidado bajo personal competente. Esta condición debe cumplirse en cualquier lugar de trabajo que alcance las 30 mujeres trabajadoras.

En las visitas *in situ* realizadas se realizaron los siguientes hallazgos principales:

- Todas las instituciones cuentan con al menos una sede, generalmente la sede central, con una cantidad de trabajadoras que supera el número 30 establecido en la ley.
- Solamente 4 de 17 instituciones (24%), entre ellas el MICIVI, MINFIN, MTPS y SBS cuentan con este espacio establecido.
- 13 entidades violan lo establecido en el Artículo 155 del Código de Trabajo.
- CONALFA se cuenta con un pacto colectivo que contraviene las disposiciones del código y aminora la responsabilidad del patrono en cuanto a este artículo.
- Es de gran preocupación que las instituciones que por mandato tienen a su cargo centros de cuidado infantil y la educación escolar, tales como el Ministerio de Educación (MINEDUC) y la SOSEP incumplan con lo marcado en la ley.

- INFOM realizó un estudio de factibilidad en el que se evaluó el potencial uso de una guardería. Debido a que los resultados no fueron favorables ésta no se implementará. Dicho estudio no fue compartido.
- El Fondo de Tierras (FONTIERRAS) y MAGA, resaltaron que la imposibilidad en cumplir con su obligación en la ley radica en la falta de espacio en las sedes institucionales para este u otros espacios.

#### *Proteger los derechos de madres trabajadoras*

Para determinar si el Estado cumple con la obligación de proteger los derechos de las madres trabajadoras se requirió información a la Inspección General de Trabajo y al Organismo Judicial, en relación a las demandas, sentencias y denuncias recibidas que se relacionaran al tema. Al cierre de la edición de esta supervisión dichas entidades no habían remitido respuesta.

Por su parte, en cada una de las instituciones visitadas se preguntó si cuentan con un sistema de quejas o denuncias en el que se pueda presentar inconformidades de las personas trabajadoras y si entre los casos se han visto vulnerados algunos derechos de las madres trabajadoras, como los períodos de gravidez o lactancia, entre otros.

Solamente ocho de las instituciones reconocieron tener algún tipo de mecanismo para dar trámite a las quejas, sin embargo, ninguno de ellos contaba con un sistema tal cual, pues no era posible dar seguimiento a las denuncias presentadas o la resolución que se alcanzaba.

De todas las instituciones, solamente el MICIVI reportó haber presentado algunas de estas denuncias en sus delegaciones departamentales por falta de continuidad de contratos en mujeres trabajadoras que se encuentran en período de lactancia. Sin embargo, también refirieron haber dado solución favorable. La cantidad de estos casos no se ha registrado en ningún sistema.

La falta de registro de las denuncias, quejas o inconformidades no demuestra específicamente que las instituciones cumplan con la obligación de proteger a sus trabajadoras. De 28 entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras en varias instituciones del Estado se experimentó de dos mujeres a quienes no se respetaba su hora de lactancia, se les exigió trabajar horas extra y se les amenazaba con despidos una vez terminara su etapa de lactancia.

Lo anterior devela la necesidad de sistemas internos que promuevan la denuncia, la capacitación de los mandos medios quienes no pueden actuar por encima de los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, quienes por no perder su fuente de ingresos, soportan abusos que vulneran y violan sus derechos como personas trabajadoras.

#### Espacios de lactancia y su funcionamiento

En este monitoreo se constató que de 18 entidades públicas solamente ocho (44.4%) cuentan con espacios que son opciones dignas para practicar la extracción de leche materna o la lactancia directa con sus hijos/as. Estos se presentan en el Cuadro 6 y se resumen en los siguientes hallazgos:

- 2 instituciones cuentan con lactario (11%).
- 1 institución dice contar con dos lactarios en diferentes edificios (MSPAS).

- 4 instituciones cuentan con área de lactancia en guardería (MICIVI, MINFIN, MTPS y SBS).
- 3 instituciones hacen uso de las clínicas médicas como opción de lactario (INFOM, SCEP y MTPS).

Debido a que un lactario como tal únicamente se encontró en SESAN (ver fotografías en anexos), se evaluó también la existencia de espacios de lactancia en las guarderías o la factibilidad de practicar la extracción de leche materna en espacios seguros como las clínicas médicas. Cabe mencionar que el MSPAS remitió información al PDH sobre la existencia de tres lactarios, uno de ellos en oficinas centrales. Pese a ello la visita *in situ* reveló que este espacio ha permanecido cerrado desde 2015. Al cuestionar sobre ello se indicó que su cierre respondió a la falta de espacio y poco uso del lactario. En la entrevista aseguraron que los espacios de lactancia abiertos estaban disponibles en las sedes del SIAS y del Departamento de Regulación. No obstante esto no se pudo corroborar *in situ*.

Por otra parte, es favorable que las cuatro instituciones que cuentan con guardería permiten a sus empleadas brindar lactancia materna en estas instalaciones e incluso han adecuado las instalaciones para este fin. No obstante, en todos los casos las guarderías se encuentran muy lejanas a las oficinas de trabajo. De una a tres cuadras de distancia. Esto hace que los permisos para amamantar sean solamente en el horario de almuerzo de las madres trabajadoras, quienes posteriormente comen rápido. Los permisos en otras horas no se brindan ya que se considera que por tener la hora de lactancia, este “beneficio” es suficiente.

Sin embargo, esta práctica tiene varias fallas. Las madres entrevistadas que brindan lactancia materna exclusiva revelan que “les baja” la leche cada dos o tres horas, por lo cual deben buscar espacios dentro de sus oficinas para aliviar la presión en sus pechos lo más rápido posible y así reanudar sus labores. Por ello, se continúan usando espacios inadecuados como archivos, oficinas o baños. Adicionalmente, esto impide que las madres se alimenten óptimamente en la etapa en que más aumenta el requerimiento energético de una mujer. Por último, cabe mencionar que no todas las madres toman la decisión de utilizar la guardería, sin embargo siempre necesitan un espacio de extracción de leche.

Cuadro 6. Espacios de lactancia materna en instituciones públicas parte de CONASAN

Institución	Lactario	Guardería	Otras opciones lactancia
CONALFA	No	No	No
FONTIERRAS	No	No	No
ICTA	No	No	NS/NR
INDECA	NS/NR	NS/NR	NS/NR
INFOM	No	No	Sí
MAGA	No	No	No
MARN	No	No	No
MICIVI	No	Sí	No
MIDES	No	No	No
MINECO	No	No	No

Institución	Lactario	Guardería	Otras opciones lactancia
MINEDUC	No	No	No
MINFIN	No	Sí	No
MSPAS	Sí*	No	No
MTPS	No	Sí	Sí
SCEP	No	No	Sí
SESAN	Sí	No	NA
SBS	No	Sí	No
SOSEP	No	No	No

Por último, mencionar que existen tres instituciones (INFOM, MTPS y SCEP) en donde se ha autorizado a las madres utilizar las clínicas médicas para la extracción de leche. Aunque esta práctica implica cierta incomodidad por la invasión de un espacio estipulado para otros fines, se cree que con una buena coordinación se puede lograr la comodidad de la madre y del personal de la clínica. Este doble uso también requiere que las madres tengan disponibilidad de una refrigeradora donde puedan posteriormente almacenar su leche.

### *Condiciones de los lactarios*

Los espacios utilizados para la extracción de leche se evaluaron utilizando los criterios que UNICEF establece para los espacios de trabajo amigos de la lactancia materna. Estos espacios solamente refieren a aquellos en donde se practica la extracción, por lo que para esta evaluación se tomó en cuenta a INFOM, MTPS, SCEP y SESAN. MSPAS aunque refiere contar con este espacio, la sede visitada no tenía, por lo que quedó fuera de esta evaluación.

Los resultados de esta evaluación presentan la cantidad de afirmaciones de condiciones ideales en la columna “afirmaciones”, indicando también la cantidad de ítems existentes (p.ej. “/11”) y la calificación de cada aspecto, además de una calificación promedio.

Institución	Accesibilidad y privacidad		Mobiliario y equipo		Higiene		Ambiente		Calificación promedio
	Afirmaciones /8	Calificación	Afirmaciones /11	Calificación	Afirmaciones /6	Calificación	Afirmaciones /3	Calificación	
INFOM	4	50	6	54.5	4	80	2	66.7	59.5
MTPS clínicas	3	37.5	5	45.5	4	80	1	33.3	49.1
SCEP	4	50	6	54.5	3	60	3	100.0	66.1
SESAN	5	62.5	10	90.9	3	50	2	66.7	67.5

Con estos hallazgos se muestra que:

- La institución mejor evaluada es SESAN, pues es la única institución que cuenta con un lactario como tal y este fue planificado con base en los lineamientos de UNICEF.
- El uso de una clínica médica para estos fines es una posibilidad, siempre que se resuelvan los aspectos que puntúan más bajo. Se observa que en promedio las clínicas no tuvieron un puntaje tan alejado del lactario.
- Los lineamientos de UNICEF proveen una base teórica del conjunto de condiciones ideales, pero no todas las entidades del Estado pueden aplicar completamente todos los ítems, por lo cual se pueden buscar alternativas que velen por los derechos de las mujeres trabajadoras.
- Esta evaluación no pretende descalificar el esfuerzo de las instituciones, sino más bien exhortarlos a identificar pequeños cambios que representan mejoras para el goce de derechos y la promoción de la lactancia materna.

En relación al punteo de cada institución evaluada, se muestran lo siguiente:

#### INFOM

- Accesibilidad y privacidad: Punteo bajo ya que el espacio utilizado para este fin es también el área de trabajo de la enfermera en la clínica médica, es necesario mejorar la privacidad, el lugar es evidentemente utilizado para otros fines y por tanto no tiene señalización de lactario.
- Mobiliario y equipo: No se identifica un sillón cómodo para la extracción. A pesar de que se cuenta con otros recursos como lavamanos, jabón, refrigeradora, agua potable, estos no se encuentran dentro del mismo espacio. Tampoco se cuenta con material educativo, listado de usuarias o corcho de información.

#### MTPS

- Accesibilidad y privacidad: En este caso, a pesar de utilizar las clínicas médicas para la extracción sí se garantiza la privacidad. Esto es así porque existen dos clínicas en donde se alterna la ocupación del médico en la mañana y en la tarde, estando siempre disponible alguna sala sin presentar interrupción para la atención médica.
- Mobiliario y equipo: No se identifica un sillón cómodo para la extracción. A pesar de que se cuenta con otros recursos como lavamanos, jabón, refrigeradora, agua potable, estos no se encuentran dentro del mismo espacio. Tampoco se cuenta con material educativo, listado de usuarias o corcho de información.

#### SESAN

- Accesibilidad y privacidad: Uno de los puntos que sugieren los lineamientos es que este espacio se encuentre en planta baja si no hay elevador, esto no se cumple. Otro aspecto importante de disminución de puntaje fue que al momento del monitoreo la cerradura de la puerta presentaba desperfectos, lo cual no asegura la privacidad.
- Higiene: La mayor disminución de puntos se debía a que el espacio en la actualidad no estaba siendo utilizado por ninguna madre y por ende se encontraba un poco sucio (polvo y lavamanos con goteras).
- Ambiente: se puntea bajo porque solamente se evalúan tres ítems. El único que no era conforme a lo esperado es el relativo a la ventilación, pues el lugar carece de ventanas o medios para ventilar natural o artificialmente.

#### SCEP

- Accesibilidad y privacidad: En este lugar se utiliza una clínica médica en caso de necesidad de extracción de leche, por lo cual no se cumple totalmente con los requisitos de privacidad, uso exclusivo y señalización. Sin embargo el aspecto de la privacidad es el más importante y puede coordinarse.
- Mobiliario y equipo: se tiene baja puntuación ya que el local no está adaptado con este fin. Se cuenta como en positivo que la institución cuenta con baños, insumos de limpieza y agua potable en general, que aunque no está dentro del lugar de extracción, suma a la comodidad. No obstante es necesario mejorar los aspectos relacionados a la promoción, orientación y motivación de las usuarias para estos espacios.
- Higiene: Puntea en 60 por no tener dos ítems afirmativos. Uno relacionado a la higiene de los lavamanos

### *Satisfacción de usuarias*

Entre las entrevistas preguntó a las madres si recomendarían el lugar donde se extraen la leche para que otras madres lo utilicen. Del total de entrevistadas (n=27), el 41% indicaron que no recomendarían este espacio. En estos casos porque estos lugares son el baño (7 respuestas), oficinas (4 respuestas). Otro 30% indicaron que sí recomendarían el espacio, no obstante el 50% de estas respuestas correspondían a los mismos lugares de extracción que no recomendaban otras madres (oficinas y baños). Entre estas respuestas lo que indicaban las madres es que no importaba el lugar de extracción siempre y cuando se llevara la leche a sus hijos/as. Algunos ejemplos de las respuestas son los siguientes:

- “Ideal sería que hubiera un lugar, pero si no lo hay, igual recomendaría que lo hicieran porque es la mejor alimentación para formar todo su organismo”
- “[el espacio] ayuda a sentirse más cómodo, ayuda a aliviar el malestar de pechos duros”

Por otra parte, de las madres que laboran en instituciones con acceso a un lugar específico para la extracción de leche (INFOM, MTPS, SESAN y SCEP), el 100% indicaron sí recomendar el uso de este espacio. De estos resultados, se excluyeron dos de las respuestas de personas que no pudieron amamantar o no recomendaban espacios de lugares anteriores de trabajo.

Se observó que las madres que trabajan en SESAN, en donde sí cuentan con un lugar específico para la extracción de leche materna y ambiente de trabajo que defiende la lactancia materna, las madres se sienten cómodas, procuraban el servicio y han regresado a utilizarlo más de una ocasión. El único aspecto a mejorar mencionado es en relación al lugar donde está ubicado, que no cuenta con techo para llegar y en época de lluvias se mojan al entrar y salir.

Las políticas a favor de la lactancia materna no solamente implican la existencia de un lugar para extracción, sino también establecer ambientes sensibles para la protección, promoción y orientación a la lactancia. Uno de los aspectos clave, sería contar con grupos de apoyo y orientación entre madres que han tenido experiencias de lactancia (tanto positivas como negativas). Fue favorable conocer que de las madres entrevistadas de quienes respondieron a esta pregunta, el 100% estarían dispuestas a brindar de su tiempo y compartir sus experiencias a otras madres. Se hacía un énfasis en las madres primerizas y cómo es relevante el apoyo en esta etapa.

### Entrevistas con madres lactantes

A continuación se describe el perfil y algunos hallazgos de las personas entrevistadas.

- El rango de edad en que se encontraban se proporciona de la siguiente manera: de 18 a 25 años, 4%; de 26 a 29 años, 26%; de 30 a 40 años, 66%; mayores de 40, 4%.
- En promedio, estas madres tenían 2 hijos (1.67), siendo mayor la proporción (48%) de aquellas madres que solamente tenían un hijo, seguido de quienes tenían dos hijos (41%).
- El 56% poseía una escolaridad de nivel técnico-universitario; mientras que el 44% restante título a nivel diversificado.
- El 66% (n=4 se encontraban empleadas bajo renglones de personal que goza de prestaciones laborales (011, 021 o 022).

- El tiempo de descanso post parto en promedio tenía una duración de 3.3 meses para las mujeres trabajando bajo renglones de personal fijo y de 1.8 meses para aquellas que trabajaban por contrato.
- Al reincorporarse a las labores, el 66% seguían amamantando, sin embargo un 22% de estas mujeres no alcanzaron a brindar lactancia materna continuada.
- La duración promedio de la lactancia materna exclusiva en las madres entrevistadas fue de 3.5 meses.
- Es más reconocido por las mujeres el término de lactancia materna exclusiva (56%), que el de lactancia materna continuada (33%), no obstante es preocupante el bajo conocimiento de estos términos que dan luces sobre la necesidad de orientación e información en el tema.
- En promedio, las mujeres necesitan al menos 2 descansos de 30 minutos para extraer su leche y así descargar la presión en sus pechos cuando están amamantando exclusivamente y laborando. Estos períodos de tiempo no deben ser restrictivos a la hora de lactancia, pues como se mencionó son promedios. Las madres, dependiendo su necesidad pueden requerir hasta de 4 recesos en un rango de 10 a 60 minutos.

#### *Barreras para lograr la lactancia*

Se pidió a las entrevistadas comentar las principales barreras que han tenido ellas o experiencias de personas allegadas para identificar estos obstáculos según ámbitos en el que se desenvuelven.

Se presentan las barreras identificadas, en el siguiente mapa conceptual. Las dos principales categorías de mayor peso son las barreras en el área personal y en el área laboral, por ello se posicionan en primer plano. Además, dentro de cada categoría se puede observar aquellas barreras que se mencionaron con más frecuencia con un tamaño de letra mayor, y las de menor frecuencia con letra más pequeña.

Figura 1. Mapa conceptual de barreras para lograr lactancia materna



Fuente: DIDH/PDH, 2018

### Personales

La mayor parte de las barreras encontradas son a nivel personal. Esto no significa que las mujeres deban superarlas por sí solas, sino que demuestran la necesidad de que se conozcan en los demás ámbitos presentados (pareja, familia, trabajo, sociedad en general) y así todos/as podamos ser apoyo para esta etapa que transcurre en la vida de la madre y el/la hijo/a.

Estas barreras identificadas se han clasificado en estas categorías:

- **Emocionales.** Sentimientos, emociones, temores y otros procesos internos.
  - *Preocupación por la figura / estética.* La mayor parte de las entrevistadas negaron que esto fuera una preocupación para ellas, sin embargo fue uno de los aspectos más mencionados. “se arruinan los pechos”; “[me decían] los pechos se van a caer”; “las señoritas ya no quieren dar lactancia a sus hijos por cuestiones físicas”
  - *Pena o incomodidad.* Tanto por amamantar en público, como por el olor y manchas que puede ocurrir cuando se sale la leche. Comentarios: “Otras personas se te quedan viendo, hasta compré un tapado especial pero a la bebé no le gustó”; “El olor de la leche puede molestar a otras personas”.
  - *Miedo.* Especialmente en el embarazo y en madres primerizas, porque se escucha del dolor, el sangrado y otras barreras.
  - *Estrés.* Principalmente laboral, pero también por asuntos fuera del trabajo.

- *Sensibilidad emocional.* Se reportaron casos de enojo, tristeza, frustración y ansiedad por poca producción o por desconocimiento. Se reconoce que la depresión post-parto también puede afectar.
- *Falta de voluntad.* Madres indican que quien desea lograr la lactancia lo hace y que también hay personas que desde el inicio deciden darles fórmula. Sin embargo se encontraron casos específicos en donde madres que deseaban dar lactancia, por diversas condiciones fisiológicas no lo lograron.
- Cognoscitivas. Necesidades expresas de información, orientación, capacitación, etc.
  - *Falta de información, conocimientos y orientación.* En general, esta barrera fue mencionada varias veces, principalmente para madres primerizas. Junto con ello se agregan los mitos que deben vencerse con el conocimiento correcto como: “los sustos son malos para la leche”. o creer que la fórmula es mejor.
  - *Creer que la fórmula es de igual o mejor calidad que la leche materna.* Este concepto hace que se privilegie su uso, además de reconocer la practicidad de este producto al reincorporarse a las labores.
  - *Orientaciones específicas.* Se dio el caso de una madre que necesitó mucha información para afrontar la lactancia materna después de haber tenido un parto gemelar. Para este caso, o por ejemplo posterior a la cesárea, con hijos/as en intensivos u otros escenarios es necesaria la orientación adecuada de un profesional que promueva la lactancia materna.
- Fisiológicas. Estados de salud/enfermedad o condiciones propiamente del cuerpo, tanto de la madre como de los/as hijos/as.
  - *Dolor al amamantar, pezón invertido, agrietamiento y sangrado.* Estas barreras surgieron en las conversaciones con las madres. No obstante se identifica que pueden evitarse con orientación para la formación del pezón, la correcta postura de la boca del bebé en el pezón y aliviarse con remedios básicos como colocarse la misma leche en el pezón agrietado. La madre debe ser orientada en que es una etapa difícil pero de corta duración y no tiene por qué llegar al sangrado.
  - *Enfermedades de la madre.* Se debe comprender que hay situaciones específicas en donde la madre no debe seguir amamantando. En las entrevistas surgieron algunas, como la necesidad de tomar medicamentos no compatibles con lactancia o una madre que sufrió una separación con hijo por una mala práctica por la cual la tuvieron que someter a una cirugía. Debe comprenderse que existen estas situaciones y no emitir juicios de valor para quienes no amamantan.
  - *Complicado estado de salud inicial del bebé.* Prematurez, embarazos de alto riesgo impiden un vínculo inicial para promover la lactancia por estar alejados de la madre. No obstante hay casos de éxito pese a estas circunstancias.
- Económicas. Condiciones relativas a la condición económica.
  - Responsabilidad económica del hogar. Especialmente en el caso de madres solteras, este factor brinda estrés por una carga de mayor peso a las trabajadoras.
  - Extractor manual. La falta de dinero para adquirir un extractor eléctrico es un factor que se constituye en una barrera de tiempo y practicidad al extraerse leche materna.

## Laboral

- Vulneraciones y violaciones del empleador. Condiciones que deben mejorar en miras de la realización de las normas de la actual ley laboral.
  - *Falta de espacios para extracción y almacenaje*. Este fue uno de los aspectos más mencionados, junto con las guarderías. En algunas instituciones incluso se menciona la poca disponibilidad de sanitarios (espacio inadecuado que también se usa para la extracción), porque suma a las barreras presentadas.
  - *Falta de guardería*. Se reconoce tanto el de la guardería como el del lactario una vulneración o violación debido a lo establecido en el artículo 155 del código de trabajo.
  - *Jefes inmediatos o superiores sin reconocer derechos*. Exigen quedarse horas extra sin remuneración y hay amenazas de despido al terminar el período de lactancia, no brindan la hora de lactancia, no permiten tiempo para extracción y ellas “se escapan” y/o usan hora de almuerzo. “Le ponen a uno a escoger entre la necesidad de trabajar y sus hijos”.
- Condiciones innatas del contexto laboral. Condiciones propias del entorno laboral que pocas veces pueden esquivarse.
  - *Menos tiempo con los/as hijos/as*. Esta fue una de las barreras mencionadas con mayor frecuencia, indican cómo se pierde la conexión con el bebé y les llama menos la atención el pecho al reincorporarse en las labores. “En la casa lactaba más, al momento de laborar se descontroló, ya no pedía igual”.
  - *Alta carga laboral*. Esta puede ser propia de algunos cargos y períodos del año, muchas veces no se puede evitar pero causa estrés e influye en el tiempo disponible para la extracción o el goce de la hora de lactancia.
- Clima laboral
  - Comentarios negativos de compañeras/os, en tenor de consejo o broma. “Se caen pechos, uno no queda igual”; bromas sobre la extracción.
- Otras condiciones no referentes a la lactancia.
  - Aunque no son relacionadas a la lactancia, temas como la salud de los hijos/as son relevantes. Entre ello se expresó la preocupación porque la actual ley laboral no contempla casos especiales de enfermedad leve de los hijos, solo casos extremos. Una madre indica “Pero si por eso hay que cuidarlos cuando están enfermos, no queremos llegar a estos casos extremos”.

## De pareja

En relación a la pareja, se observó con optimismo que las mujeres trabajadoras mencionaron en varias entrevistas que su pareja en lugar de presentarse como una barrera había sido apoyo para la práctica de la lactancia brindando motivación, encargándose del cuidado de otros hijos o bien del cuidado de ellas mismas posterior a la cesárea. No obstante, se mencionaron las siguientes barreras:

- *Ausencia por trabajo*. La falta de apoyo es sensible en los momentos que la pareja sale a trabajar y especialmente aquellos que trabajan fuera de la ciudad o del país.
- *Machismo*. Se denota esta idiosincrasia/práctica con los comentarios como, “[los esposos] no quieren que otros vean a sus esposas amamantar”, “[Él] no quería que se me arruinaran los pechos y dijo que con fórmula iba a crecer igual”.
- *Desagrado por el olor*. En la convivencia diaria es una barrera de pareja que, aunque reportó llegar a ser superada, se presentó.

### Familiares

Al igual que con la relación de pareja, la familia, en lugar de representar obstáculos para la lactancia materna, en la mayor parte de las entrevistas se reconoce como una fuente de apoyo, motivación y orientación. Sin embargo, se han identificado las siguientes barreras:

- *Mitos o paradigmas.* Creencias contrarias a la lactancia materna exclusiva como la “necesidad de introducir agüitas”, o la lactancia materna continuada se presentaron. Además de mitos sobre la alta calidad de la fórmula o dudas sobre si servía la leche almacenada, son barreras en una madre poco informada y con inseguridades de sus conocimientos.
- *Críticas.* Se reportaron diferentes críticas sobre su práctica de lactancia (que se cubran, no amamantar en presencia de otras personas, preocupación por su figura) o su rol de madre trabajadora.

### Comunitarias

- *Estigma y morbo al amamantar en público.* Madres reportaron sentirse juzgadas y buscar lugares con poca gente para evitar las miradas incómodas. Algunas de las experiencias fueron: “Lo ven a uno con ojos diferentes y es algo natural”; “En el pasado era más normal”; “En centros comerciales piden que no de lactancia materna en público y las trasladan a lugares asignados”; “Tengo que ver donde me escondo para dar lactancia”.
- *Tráfico y distancias.* Varias madres reportaron que, a pesar de contar con la hora de lactancia, las distancias y tiempo para movilizarse –especialmente en transporte público– impiden el pronto acceso a los/as hijos/as. “Una hora es insuficiente por usar transporte público, además de la dificultad de transportar la leche”. Además, se conocieron experiencias de mujeres que viven fuera de la ciudad a quienes les afecta esta barrera de especial manera. Otras madres refirieron: “Media hora de lactancia no alcanza si quiero llegar a mi bebé, tardo 1.5 horas de ida e igual de regreso”; “[Tener un lactario] es una facilidad que dan en el trabajo porque la hora que a uno le dan de salir temprano no alcanza”.

### Conclusiones

- Solamente dos de las 16 instituciones visitadas, indicaron conocer la recomendación del PDH relativa a la promoción de la lactancia materna en los lugares de trabajo. Esto indica que a pesar de haberse notificado a las mismas todas las recomendaciones del X Informe, a lo interno, no se ha creado hojas de ruta para la acción. Por ello, las Direcciones de Recursos Humanos no conocían sobre el tema. No obstante, se observa favorable que algunas instituciones tuvieron a bien aceptar las observaciones realizadas *in situ* y mostraron interés en hacer mejoras con el fin de realizar los derechos de las madres trabajadoras.
- En general, el 47.7% de las trabajadoras de las instituciones de CONASAN se encuentran laborando bajo contratos con los que no se cuenta con prestaciones laborales, entre ellas incluidos los descansos de períodos pre y post natal. No obstante se ha encontrado que, en promedio, se brindan 51 días de descanso a estas mujeres, pactado mediante arreglos internos y acuerdos verbales. En relación a la hora de lactancia, aunque todas las instituciones la cumplen para el personal con prestaciones, solamente siete (44%) lo aplican para el personal por contrato y tres de ellas, refirieron abiertamente que este personal no cumple con horario y puede retirarse. Sin embargo en el resto de instituciones no se goza.

- Se saluda la existencia de pactos colectivos que mejoran las condiciones de las mujeres trabajadoras en las instituciones como CONALFA, INFOM, MAGA y MICIVI, en los cuales se aumentan los períodos de descanso pre-postnatal y/o la hora de lactancia en sesiones o meses.
- La función del Estado de proteger los derechos de las madres trabajadoras debe cobrar un mayor nivel de relevancia. La falta de datos sobre ello pese a las solicitudes de información, así como el hallazgo de los pocos lugares donde al interno se tramitan denuncias o quejas en torno al tema, demuestran la necesidad de estos espacios. Ello, junto hallazgos de entrevistas a las madres en donde se les obligaba a quedarse horas extra, no tomar su período de lactancia, amenazas de despidos luego de la culminación de la etapa de lactancia y la falta de apoyo de jefes inmediatos para la extracción, dentro de una muestra tan pequeña, es evidencia de dicha necesidad.
- Se ha identificado solamente dos de 18 entidades que cuentan con lactario (SESAN y MSPAS) y cuatro entidades que cuentan con guardería (MICIVI, MINFIN, MTPS y SBS). En función del cumplimiento del artículo 155 del código de trabajo, todas las instituciones tienen al menos una sede (generalmente sede central) donde hay más de 30 trabajadoras y por tanto se constituye en una violación de este artículo.
- Se identificaron cinco espacios útiles para la extracción de leche materna. Se evaluó el funcionamiento de cuatro de ellos de los cuales uno era un lactario como tal y los otros tres eran clínicas médicas utilizadas con este propósito en períodos cortos determinados. Cada una de las instituciones tiene aspectos a mejorar en accesibilidad y privacidad, especialmente aquellos que son clínicas médicas o el caso de SESAN que debe arreglar una cerradura defectuosa; en higiene, asegurando la limpieza del lugar aun cuando las madres trabajadoras no estén utilizando el espacio y evitando guardar cajas u otro tipo de objetos en este espacio; en mobiliario y equipo, garantizando por lo menos un sillón cómodo, enchufes accesibles y material educativo; y en relación al ambiente, mejorar las condiciones de ventilación e iluminación donde así se requiera. El aspecto de los colores de las paredes se considera prescindible en el caso de las clínicas. A pesar de los aspectos susceptibles a mejora, el 100% de las madres usuarias de estos espacios refieren estar satisfechas.
- Según las entrevistas a las madres trabajadoras, las principales barreras para renunciar a la práctica de la lactancia materna son de índole personal y laboral, mientras que en segundo plano se identifican aspectos relativos a la pareja, la familia y la sociedad/comunidad. Esto revela la importancia de disipar las barreras personales con orientación, promoción, información y capacitación en lactancia materna, especialmente a madres primerizas y por otra parte la necesidad de que las instituciones del Estado se abstenga de vulneraciones y violaciones flagrantes como impedir la hora de lactancia, incumplimiento del artículo 155 del código de trabajo (implica el establecimiento de guarderías y/o lactarios) y amenazas de despido posterior a la etapa de lactancia, así como de crear un clima laboral que funcione a favor de la lactancia materna.

## Recomendaciones

En 2017, el PDH recomendó a las instituciones parte de CONASAN que realizaran todas las acciones necesarias para no obstaculizar, sino más bien promover la lactancia materna. Este monitoreo brinda a las instituciones una herramienta para identificar estos obstáculos a derribar, mediante la positivización de las barreras encontradas.

Las recomendaciones puntuales son:

- **Cumplir con el artículo 155 del Código de trabajo (Guarderías).** Se ha encontrado una violación consistente en varias entidades en relación a este tema. Algunas instituciones reportan haber realizado estudios de factibilidad, mientras otras simplemente han omitido el cumplimiento de esta normativa. Esta sección, más allá de ser una recomendación es un recordatorio de la ley y se solicita a la Inspección General de Trabajo actuar en relación a estos hallazgos.

- **Orientar a los jefes inmediatos y superiores sobre las normativas nacionales e internacionales a favor de las madres trabajadoras.** La ignorancia sobre las normativas ha sido reflejada en las vulneraciones y violaciones detectadas en este monitoreo. Ninguna carga laboral debe estar por encima de los derechos de las madres trabajadoras. Los/las jefes de personal nunca deben colocar a las mujeres en las posiciones de vulnerabilidad de escoger entre el ingreso económico y el tiempo que por derecho les es concedido para pasar con sus hijos/as.
- **Implementación de espacios de lactancia.** Dependiendo de la disponibilidad de cada institución, deben hacerse los esfuerzos para establecer un espacio que dignifique a las madres trabajadoras para que puedan realizar la extracción por lo menos dos veces al día, de 20 a 30 minutos, además de la hora de lactancia, dentro de los edificios o sedes de trabajo.  
Aunque los lineamientos de UNICEF establecen que no se debe usar otros espacios, en este monitoreo se ha establecido que las clínicas médicas, en una buena coordinación, pueden resultar un espacio favorable, privado, higiénico y con mobiliario aceptable –pero sujeto a mejoras- para su uso en la extracción.
- **Promover redes de apoyo entre madres.** Lograr la lactancia materna óptima para las madres trabajadoras es un camino complejo, en el cual la adecuada orientación, información, apoyo y promoción son clave. Estas acciones ayudan a superar varias barreras tanto emocionales, cognoscitivas y fisiológicas, siendo de especial importancia esto para las madres primerizas. Se aconseja que por medio de las Direcciones de Recursos Humanos se capacite personal con el apoyo de la Liga de la Lactancia Materna y que al reportarse una madre embarazada dentro del personal, se le refiera con otras compañeras que han sido madres recientemente para que puedan compartir sus experiencias, apoyo y así mismo se refiera con el personal capacitado por la Liga.

## Anexos

### Anexo 1. Lineamientos de UNICEF sobre espacios amigos de la lactancia materna



---

**LINEAMIENTOS TECNICOS PARA LOS LUGARES DE TRABAJO:  
INICIANDO EL PROCESO**

---

**Iniciativa Empresas Amigas de la Lactancia Materna**

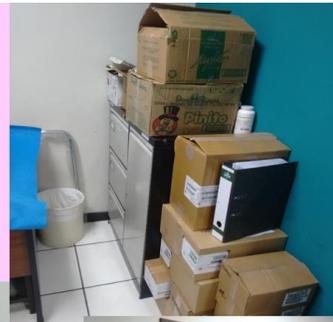
(Archivo adjunto en carpeta original)

Anexo 2. Fotografías





**Clínica / espacio  
de lactancia  
SCEP**



**Clínica /  
espacio de  
lactancia  
INFOM**



**Guardería  
MINFIN**

