

# EXPERIENCIAS EN 4 EMPRESAS MEXICANAS QUE IMPLEMENTARON UNA SALA DE LACTANCIA

Basado en una investigación científica:  
Diagnóstico sobre los avances de las políticas a favor de la Lactancia Materna en el lugar de trabajo en México y recomendaciones, basadas en la evidencia, para su fortalecimiento

## CASO 1

La empresa es un caso peculiar al contar con dos tipos de usuarias:

1. Clientas internas
2. Clientas externas, para quienes se pensó primero la sala de lactancia.

El proyecto se llevó a cabo tras un cambio de administración, lo que favoreció el impulso de nuevas políticas generales en la empresa.

La principal ventaja que se tuvo para que se tuviera "luz verde" fue la disponibilidad de un espacio propio que pudo ser adaptado, primero de forma instintiva acerca de lo que se requiere en una sala de lactancia y después con el apoyo de un programa municipal que certificó la instalación.

Se detectaron tres barreras para el uso de las empleadas (clientas internas):

Poca difusión interna

Necesidad de llamar para que un guardia de seguridad abra y cierre el lugar

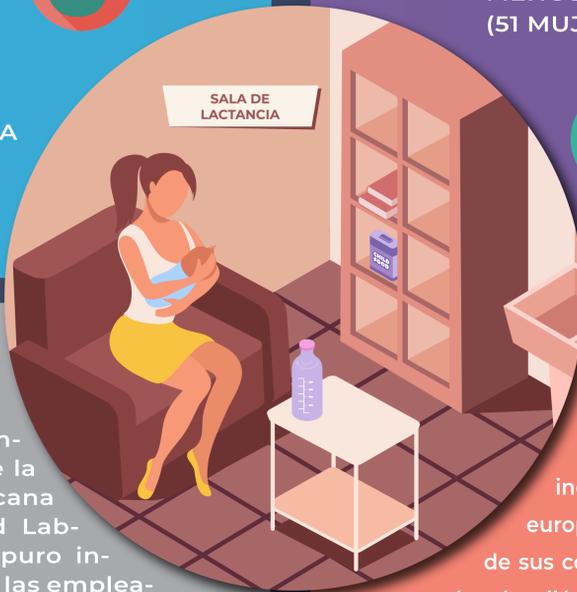
Temor de que su jefe se enoje por tomar tiempo de la jornada laboral para extraerse leche

Éste último fue encontrado como la causa por la que estas usuarias no se registran en la bitácora, lo que hace imposible medir qué tanto lo aprovechan. El promedio de usuarias es de tres al día, pero no es posible saber si son internas o externas, tampoco si lo utilizan para extracción o para amamantar a los bebés.

NÚMERO DE EMPLEADOS:  
MÁS DE 250  
(500 MUJERES / 300 HOMBRES)



TIPO DE EMPRESA: PRIVADA  
GIRO: COMERCIO



## CASO 3

Esta empresa del sector público instaló su sala de lactancia antes de la existencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por el puro interés de atender una necesidad de las empleadas, manifestada, aunque no de forma organizada y también observada (en diferentes momentos fueron vistas mujeres extrayéndose leche en el baño).

La posición de apoyo y voluntad del departamento de recursos humanos se observa como clave en este caso, pues se dieron a la tarea de resolver limitaciones como el espacio y el mobiliario, recurriendo, por ejemplo, a sillas de escritorio o mesas sin uso para una primera fase y la solicitud de un sillón que fue re-tapizado para mayor comodidad de las beneficiarias.

El respaldo del mando superior del área de recursos humanos para, por ejemplo, cederles un refrigerador, o la ayuda de personal de mantenimiento para la instalación de un aire acondicionado y rieles para cortinas han permitido la mejora del espacio, que tiene ya cinco años. Si bien los beneficios de su instalación no han podido ser medidos en términos de productividad, tres entrevistados refirieron que las empleadas -usuarias o no- están contentas y agradecidas con la empresa al sentir que ésta se preocupa por su bienestar.

Un detalle importante es que el jefe de recursos humanos, que como ya se mencionó tuvo un rol determinante en la implementación de esta política, ha sido sensibilizado acerca de equidad laboral y responsabilidad social por su esposa, quien es consultora en estos temas.

NÚMERO DE EMPLEADOS:  
MÁS DE 25  
(255 MUJERES / 245 HOMBRES)



TIPO DE EMPRESA: PÚBLICA  
GIRO: CONSERVACIÓN FORESTAL

## CASO 2

La iniciativa de instalar una sala de lactancia en esta empresa surge con la búsqueda de una certificación de:



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE



Y EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

Ambas certificaciones y el compromiso con las empleadas han mantenido viva esta política, pese a que desde hace dos años no se utiliza, demostrando que el número de madres al año puede no ser una razón válida para no contar con un lactario o, incluso, ofrecer otras facilidades. Más aún, la existencia de la sala de lactancia es tan importante para esta empresa que, ante la contingencia por el Covid-19 y el riesgo que ello implicaba, decidieron trasladarla a otro lugar, adaptándolo con todos los requerimientos mínimos. En esta empresa se acompaña esta política con pláticas y cursos sobre el tema que se dan obligatoriamente a todos los empleados semestralmente y que son, generalmente, conducidas por personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) o de la Secretaría de Salud. Esta sala de lactancia, también está a disposición de las clientas de la empresa.

## COVID-19



NÚMERO DE EMPLEADOS:  
MENOS DE 250  
(51 MUJERES / 95 HOMBRES)



TIPO DE EMPRESA: PRIVADA  
GIRO: SERVICIOS TURÍSTICOS

## CASO 4

Esta empresa tiene una cultura interna de inclusión y diversidad importadas de un país europeo, por lo que la búsqueda del bienestar de sus colaboradores -empleados y sindicalizados- está más allá de las certificaciones y normas locales, aunque sí las tienen.

El último de los lactarios instalados se ubica en una planta de producción en la que apenas hay nueve mujeres, por lo que se prevé que su uso sea bajo.



9 MUJERES

No obstante, la empresa tiene la misión de ofrecer las mismas condiciones a todas las personas que trabajen ahí y, además, como parte de estas políticas de inclusión y diversidad, se proyecta la contratación de cada vez más mujeres, lo que elevará la necesidad de ofrecer espacios en donde puedan combinar la vida laboral y familiar. Desafortunadamente, esta es la empresa en la que no se tuvo acceso a una beneficiaria y se desconoce su perspectiva sobre esta y otras políticas que la acompañan, como la extensión de la licencia de maternidad hasta por un mes (en el que se hace home office).

NÚMERO DE EMPLEADOS:  
MÁS DE 250  
(37 MUJERES / 433 HOMBRES)



TIPO DE EMPRESA: PRIVADA  
GIRO: INDUSTRIA MANUFACTURERA  
(ALIMENTOS Y BEBIDAS)