



# *Semana Mundial de la Lactancia Materna 2025*

## **Conferencia “Cultura de lactancia materna plena en los centros laborales”**



**Educación**  
Secretaría de Educación Pública

11 de agosto de 2024

# Consideraciones Técnicas y Reglas de convivencia



**Educación**

Secretaría de Educación Pública



1. Mantener sus **micrófonos apagados**, encenderlos solo cuando realicen alguna participación y cuando lo indique la persona expositora o las personas organizadoras.
2. Para pedir su turno de participación deberán activar el **ícono** de la manita levantada que se encuentra en los controles de la sala.
3. Se pueden mantener sus **cámaras encendidas**, pero si hay problemas de conexión, **se le solicitará apagarlas**.
4. **La sesión será grabada para efectos archivísticos y de difusión y el** aviso de privacidad se les colocará en el chat.
5. **El Registro de su asistencia** deberán realizarlo en el enlace que se colocará en el chat: <https://forms.office.com/r/FdANzLqrje>, favor de registrar sus datos completos una sola vez.
6. **Cualquier comunicación emitida en este espacio deberá realizarse de manera asertiva y respetuosa.**
7. **Las participaciones, deberán expresarse en primera persona, siempre bajo la idea colaborativa y de aportar en la construcción de ideas y de soluciones a problemas, respetando el tiempo para estas (3 minutos máximo).**



## MTRO. RAÚL BALMACEDA VALDEZ

- Lic. en Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mtro. En Administración Pública por la Universidad de Bretona Occidental, con sede en Brest, Francia.

Cuenta con más de quince años de experiencia en materia internacional y en asuntos públicos, ha colaborado en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En diciembre del 2003 se integró al servicio público mexicano ocupando diversos cargos en la **Secretaría de la Función Pública**, en donde además de atender la agenda internacional de la Secretaría, logró la identificación de asistencia técnica y la implementación de mejores prácticas y casos innovadores en materia de Gestión Pública, a través de una amplia gama de actores nacionales e internacionales.

Desde 2020, colabora como Director de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores en la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** del Gobierno de México, una de sus principales funciones es la implementación de mecanismos con perspectiva de género, derechos humanos laborales y trabajo digno o decente, en favor de las personas trabajadoras.



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# CULTURA DE LACTANCIA MATERNA PLENA EN LOS CENTROS LABORALES

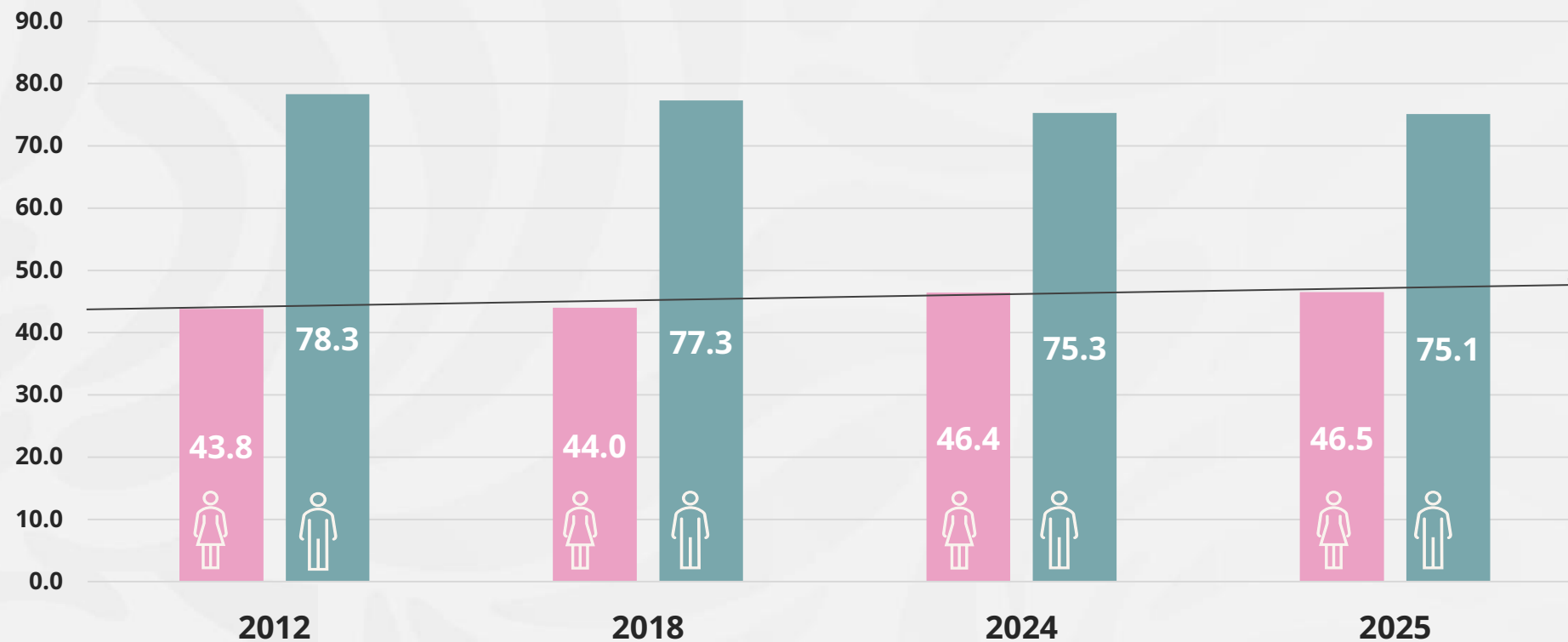


**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

# CONTEXTO



## TASA DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de cada año. Para 2025 se refiere a junio.

# CONTEXTO



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**24 millones**  
de mujeres ocupadas



**72%**  
son madres con uno o  
más hijas o hijos



**INGRESO MONETARIO  
PROMEDIO TRIMESTRAL  
DE LAS MUJERES:**

- Con 1 hija (o): \$28,027
- Con 4 hijas (os) o más:  
\$17,236.00

# CONTEXTO



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

En México, los niños y niñas que recibieron **LACTANCIA EXCLUSIVA** hasta los 6 meses **ascendió a 34.2%**.



*Desde el ámbito laboral, esa cifra puede vincularse con la duración de las licencias por maternidad; por eso es importante difundir los beneficios de la lactancia, así como promover las condiciones que faciliten a las madres trabajadoras ejercer su derecho en un medio higiénico, seguro y cómodo.*

**Fuente:** ENSANUT - CONTINUA, 2023.



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# IGUALDAD SUSTANTIVA Y TRABAJO DIGNO





# IGUALDAD SUSTANTIVA Y TRABAJO DIGNO

Para la Organización Internacional del Trabajo, **el trabajo digno o decente es la síntesis de las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.**

*“La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un **ingreso justo**, la **seguridad en el lugar de trabajo** y la **protección social** para las familias, mejores perspectivas de **desarrollo personal** e integración social, **libertad** para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y **participen** en las decisiones que afectan sus vidas, la **igualdad** de oportunidades y trato para todos, **mujeres y hombres**”.*





# IGUALDAD SUSTANTIVA Y TRABAJO DIGNO

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2025-2030

**“Desarrollo con bienestar, justicia social y sustentabilidad”**

*Generar condiciones más justas y dignas para las mujeres trabajadoras.*

- **Eje General 3:** Economía moral y trabajo.
- **Eje Transversal 1:** Igualdad Sustantiva y Derechos de las Mujeres.

# Trabajo Digno

## Reformas Legislativas

Se armonizaron **dos de los instrumentos normativos más importantes de México**, en el marco del derecho humano de toda persona de acceder a un trabajo digno y socialmente útil.

### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**2011:** Se publicó en el DOF la reforma constitucional de Derechos Humanos.

**15 de noviembre de 2024:** se reformó el artículo 123 constitucional en materia de igualdad sustantiva y erradicación de la brecha salarial por razones de género: *“a trabajo igual corresponderá salario igual”*.

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**2012:** se reformó para incorporar el término “trabajo digno o decente” a través de su artículo 2°.



# TRABAJO DIGNO

## ARTÍCULO 2

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- **Respeto pleno** a la dignidad humana del trabajador.

- **Libre de discriminación.**

- Acceso a la **seguridad social.**

- Se percibe un **salario remunerador.**

- Se recibe **capacitación continua**

- Hay **condiciones de seguridad e higiene** para prevenir riesgos de trabajo

- **Respeto a los derechos colectivos**

- **Igualdad sustantiva**

# TRABAJO DIGNO



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 2

- **Trabajo digno** o decente en todas las relaciones laborales.
- La **igualdad** sustantiva **eliminando** la **discriminación contra las mujeres**.
- Mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

### ARTÍCULO 3

- El trabajo es un **derecho** y un deber social.
- ...exige **respeto** para las libertades y **dignidad** de quien lo presta, así como el **reconocimiento** a las **diferencias** entre **hombres y mujeres** para obtener su igualdad ante la ley.

### ARTÍCULO 56

- Condiciones de trabajo basadas en el **principio de igualdad** sustantiva.
- En ningún caso se establecerán diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico, edad, sexo, [...], condición de **embarazo, estado civil o por responsabilidades familiares**.

### ARTÍCULO 86

- A **trabajo igual**, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe **corresponder salario igual**; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género **se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales...**

### ARTÍCULO 132

- Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para **prevenir** la **discriminación** por razones de **género** y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.



# IGUALDAD EN CENTROS DE TRABAJO

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 170. Madres Trabajadoras



II. **Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto**, pero se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de 6 meses, **tendrán 2 reposos extraordinarios por día**, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.

### ARTÍCULO 133

XV. **Prohíbe despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada**, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.



# PERMISO DE PATERNIDAD

En relación con el tema de cuidados o actividades que promueven la corresponsabilidad trabajo-familia entre mujeres y hombres se encuentra el permiso de paternidad.

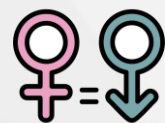
## LEY FEDERAL DEL TRABAJO Art. 132 XXVII Bis

Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.





# PRINCIPIOS NORMATIVOS DE LA STPS



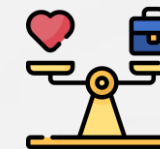
Favorece la igualdad laboral



Fomenta la inclusión laboral



Impulsa el derecho de las mujeres a un trabajo, donde se respete su decisión por la maternidad.



Promueve la conciliación de las responsabilidades trabajo-familia y en particular la lactancia materna.



# DERECHOS LABORALES BÁSICOS DURANTE LA LACTANCIA MATERNA



- Dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a los hijos.
- No realizar trabajos que exijan esfuerzos o signifiquen peligro.
- No laborar en horarios nocturnos, salida después de las 10 de la hora y horas extras.
- Atención médica, descanso de recuperación, ingreso y mantener el empleo.
- No se afectará el salario, prestaciones y derechos, en caso de contingencia sanitaria.



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# ALIANZAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA:

CENTROS DE TRABAJO,  
UNICEF, IMSS y STPS

# ALIANZAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México (UNICEF), **suscribieron el 10 de agosto del 2022, un Memorándum de Entendimiento** para formalizar acciones institucionales entre las que se incluye asesoría especializada para elaborar:

- **Normas y políticas públicas** en lo referente a lactancia materna;
- **Fomentar licencias parentales.** Artículo 132, fracción XXVII bis LFT;
- Instalación de **centros de atención infantil** en los lugares de trabajo.



# GUÍA PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA

## GUÍA PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA

Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo



Desarrollada por IMSS, SALUD, UNICEF y la STPS

Descarga en:

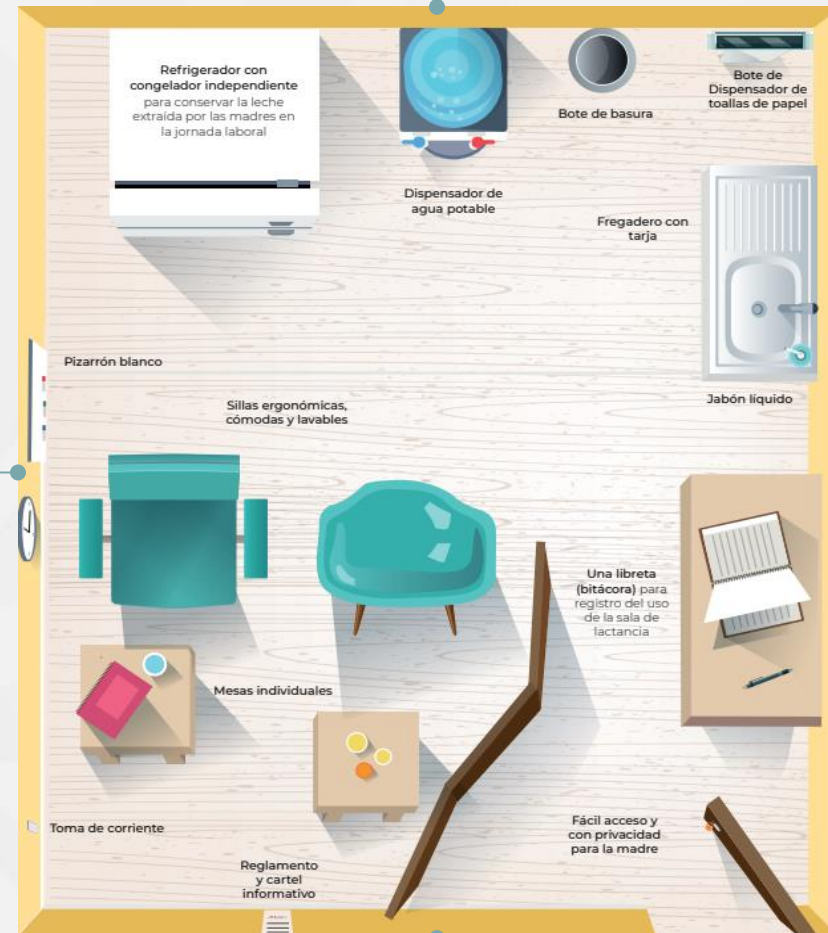
<https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia>



# SALA DE LACTANCIA

Como equipar el espacio físico con los recursos y materiales mínimos necesarios para su funcionamiento

Implementación del lactario y las normas de seguridad e higiene para garantizar la calidad de la leche materna



Reglamento y forma de operación

Asesoramiento para implementar salas de lactancia.



# GUÍA IMSS-CURSOS PROTECCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



Se puede acceder a través de CLIMSS, la plataforma educativa del IMSS que ofrece capacitación en línea:

<https://climss.imss.gob.mx/>



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# ACCIONES DE LA STPS EN FAVOR DE LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



# NOM-037-STPS-2022, TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Publicada el 8 de junio del 2023 en el DOF

La **NOM-037** establece la **obligación** del patrón en establecer por escrito una política de teletrabajo, en la que se **establezcan los mismos derechos por condiciones generales de trabajo** para las personas teletrabajadoras y las que trabajan de manera presencial.

*Incluir protecciones especiales para las mujeres en periodo de lactancia que estén teletrabajando.*





# NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN



La NMX-R-025-SCFI-2015 está conformada por 14 requisitos, de los cuales, cinco se consideran críticos y nueve no críticos.

El requisito número 12 está orientado a la **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.**

El propósito de este requisito es **lograr la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal** de quienes se desempeñan en el **centro de trabajo**, así como promover la **transformación** de los **roles de género** en el ejercicio de **responsabilidades y quehaceres** domésticos y familiares.

*Esta dirigida a los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier tamaño, sector o actividad que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.*



# NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

*Los elementos que se contemplan en el requisito 12 son:*

- Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.
- Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.
- Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).
- Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias, permisos con y sin goce de sueldo).





# DISTINTIVO EN RESPONSABILIDAD LABORAL

El objetivo es reconocer e impulsar a los centros de trabajo que implementan políticas, acciones y buenas prácticas en el entorno laboral que impactan de forma positiva en el desarrollo integral de las personas trabajadoras y contribuyen al trabajo digno o decente.



Es un mecanismo gratuito y de aplicación voluntaria, que cuenta con tres vías de especialización y dos subespecialidades:

- Inclusión laboral.
- Igualdad laboral y corresponsabilidad.
- Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral; y la protección de adolescentes en edad permitida para trabajar:
  - Sub especialidad en Sector agrícola
  - Sub especialidad Sector no agrícola

# DISTINTIVO EN RESPONSABILIDAD LABORAL



## Igualdad laboral y corresponsabilidad

- Cuenta con dos ejes temáticos relacionados a la Corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal; y la Corresponsabilidad para el cuidado de las familias y para el desarrollo infantil.



## Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral; y la protección de adolescentes en edad permitida para trabajar:

- **Sub especialidad en Sector agrícola:** Incluye dos ejes que hacen referencia a las Políticas, mecanismos y/o acciones para garantizar el cuidado y la protección infantil en el centro de trabajo y la Política integral para garantizar el acceso a la recreación, alimentación y educación para NNA y a sus familias.

# PROTOCOLO PARA LA INSPECCIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Herramienta que busca garantizar a las mujeres y hombres el ejercicio efectivo de sus derechos laborales desde una mirada de género.



Inspección Federal del Trabajo  
de la STPS  
**"Protocolos de Inspección"**

## Inspección laboral

- Objetivo asegurar el respeto a la normativa laboral tanto nacional como internacional vigente. Esta figura se encarga de velar por que las disposiciones que protegen a las personas trabajadoras sean cumplidas por los empleadores.

*Algunos de los elementos a revisar es el trabajo de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia.*



# CONCLUSIONES

- La protección y promoción de la lactancia materna debe ser un compromiso de todos los sectores y partes interesadas.
- Informar, involucrar y sensibilizar al personal sobre la importancia y los beneficios de la lactancia materna y las necesidades de las madres en periodo de lactancia.
- Gestionar la capacitación y la implementación de la sala de lactancia con el espacio y los insumos mínimos indispensables como se indica en la Guía de la STPS.
- Ampliar los esfuerzos de difusión de los programas sobre la importancia y beneficios de la lactancia materna y generar un trato igualitario entre hombres y mujeres.
- Los centros de trabajo al implementar buenas prácticas como las salas de lactancia y la promoción de ésta fortalecen una cultura organizacional más incluyente.
- Es importante impulsar condiciones de trabajo digno que permitan armonizar la lactancia materna con las actividades laborales de las mujeres mediante el uso de los lactarios.



Gobierno de  
**México**

**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# Gracias

**igualdadlaboral@stps.gob.mx**  
**55 2000 5300, ext. 63520**



**2025**  
Año de  
**La Mujer**  
**Indígena**