



MINISTERIO
DE AGRICULTURA
Y GANADERÍA



CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA Y FORESTAL “ENRIQUE ALVAREZ CÓRDOVA”

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIO INSTITUCIONAL

Unidad de Género

Diciembre 2021

Contenido

I. Introducción	3
II. Antecedentes	3
III. Objetivos	4
IV. Marco legal	4
V. Marco conceptual	5
5.1. ¿Qué es un lactario o sala de lactancia institucional?	5
5.2. Beneficios de implementar un lactario institucional	6
VI. Metodología	6
VII. Recursos	6
VIII. Cronograma de actividades	7
IX. Diagrama de actividades	7
X. Presupuesto	8
XI. Referencias	10
XII. Anexo	¡Error! Marcador no definido.

I. Introducción

Actualmente las mujeres se ven inmersas en una amplia gama de áreas y actividades a nivel social, entre las cuales se incluyen las actividades laborales, por lo que las instituciones tienen el deber de velar por el respeto y el bienestar de sus trabajadoras en cada etapa de su ciclo vital. Entre dicho ciclo se encuentra la etapa de edad fértil, lo que hace referencia a la posibilidad de gestarse embarazos y, posteriormente, experimentar un período lactario. En relación a lo antes mencionado, en la actualidad se cuenta con marcos normativos como la LIE¹ que rigen el accionar de las instituciones laborales, esto como resultado de una serie de esfuerzos a nivel nacional e internacional en pro de la información y concientización sobre la lactancia materna.

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova”, desde la creación de la Unidad de Género en el año 1995, ha venido realizando esfuerzos en favor de las mujeres, con el propósito de dar respuesta a las leyes nacionales e Internacionales, en materia de Género, implementando diferentes acciones afirmativas, que permitan la incorporación de las mujeres en los procesos de Generación y Transferencia de tecnología, así como también dar participación en otras actividades que permitan el empoderamiento y lograr su autonomía económica, considerando que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, en este sentido la igualdad de Género constituye un derecho humano fundamental e imprescindible para lograr una sociedad más justa y equitativa. En respuesta a estas leyes, se ha elaborado el siguiente plan, como una actividad en pro del personal femenino del CENTA, visitantes, estudiantes y usuarias de los servicios que como institución se brindan.

El plan consiste en la implementación de un Lactario Institucional, que permita a las mujeres lactantes la facilidad de poder amamantar o extraerse la leche durante el horario de trabajo.

Debido a que en CENTA no se cuenta con una sala de lactancia en las instalaciones laborales, se incurre en incumplimiento a lo establecido por el Art 35 de la “*Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna*”, que hace mención del deber que tienen las organizaciones con las mujeres en período de lactancia que se encuentran laborando en su institución. A raíz de esta necesidad, se implementará una sala de lactancia, inmediata a la Unidad de género, con el objetivo de cumplir con los mandatos requeridos por la ley; de proporcionar un espacio idóneo para que las empleadas lactantes puedan, amamantar, extraer y conservar la leche materna de forma adecuada y en un ambiente físico que cuente con privacidad, comodidad e higiene. Asimismo, el lactario será utilizado por las pasantes, y mujeres que están en proceso de capacitación en la institución. Al ser el CENTA pionero en la implementación de una Unidad de Género a nivel del Ministerio de Agricultura y Ganadería, tiene como responsabilidad continuar fomentando el reconocimiento de las mujeres tanto dentro como fuera del área laboral.

A raíz de dicha temática, se desarrolla un plan para la elaboración de un lactario institucional en las instalaciones del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” (CENTA), para lo que se presentan algunos antecedentes en relación a la lactancia materna.

II. Antecedentes

La lactancia materna es una actividad fundamental para el desarrollo óptimo de los y las bebés tanto a nivel biológico como a nivel social, puesto que, a través de la práctica de la lactancia

¹ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación.

se ve impactado de forma positiva el organismo del bebé mediante el consumo de nutrientes. Por lo tanto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), reconoce que la lactancia materna es la intervención más eficaz para prevenir la mortalidad infantil. Asimismo, dicha actividad hace posible el establecimiento de vínculos afectivos entre madre e hijo o hija (Ministerio de salud [MINSAL], 2018).

En relación a lo antes mencionado, través del tiempo se han hecho esfuerzos a nivel mundial para configurar iniciativas y marcos regulatorios que actualmente rigen tanto a instituciones nacionales como a internacionales. Entre estas se encuentra: la Declaración de Innocenti sobre lactancia materna, adoptada por todos los participantes en la reunión de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) celebrada en 1990, la cual establece que “todos los gobiernos deberán desarrollar políticas nacionales sobre lactancia materna” y exhorta a las autoridades nacionales a integrarlas con sus políticas generales de salud y desarrollo (MINSAL, 2018).

Por su parte, en El Salvador se han desarrollado acciones que reconocen la importancia de la lactancia materna. Algunas de ellas son: incorporar la promoción de la lactancia materna como parte de la educación en salud a mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como en las recomendaciones de la alimentación infantil por parte del Ministerio de salud (MINSAL) durante los años setenta. En 1992 el MINSAL oficializó la Declaración “Protección, Promoción y Apoyo a la Lactancia Materna” que se basa en los principios de la Declaración de Innocenti. Por su parte, en el año 2006 inició la certificación de las Unidades de Salud como “Amigas de la Niñez y las Madres” (USANYM), con lo cual se fortalece la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna en el primer nivel de atención del MINSAL (MINSAL, 2018).

De igual forma, entre los años 2012 y 2013 se implementaron tres Bancos de Leche Humana localizados en San Salvador, San Miguel y Santa Ana y se inició la apertura gradual de los Centros Recolectores de Leche Humana (CRLH). En el año 2013 se aprobó la *Ley de Promoción, Protección y Apoyo a Lactancia Materna*, en el año 2015, El Salvador se hizo acreedor de un reconocimiento internacional de la Red Global de Bancos de Leche Humana por ampliar dicha estrategia al primer nivel de atención, a través de la creación de Centros Recolectores de Leche Humana y en 2016 se elaboró el Plan Estratégico Intersectorial de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna 2016-2019 (MINSAL, 2018).

III. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Implementar un lactario institucional en las instalaciones del CENTA.

3.2. Objetivos específicos

- Contribuir a la satisfacción de las necesidades fisiológicas de las servidoras en etapa de lactancia.
- Disponer de condiciones idóneas para la lactancia o extracción de la leche materna
- Ejecutar los requerimientos establecidos por la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia materna.

IV. Marco legal

Para dar cumplimiento a lo mandado por la Normativa Nacional para la Igualdad de Género, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia la armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado.

- **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. LIE**
Establece en el capítulo V Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos a la salud y otros derechos sociales y culturales, Art. 26. Igualdad y no discriminación en la atención a la salud integral y a la salud sexual y reproductiva.
- **Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, Art 35** Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.
- **Política para la igualdad de género y no discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” 2021-2025.** (en proceso de aprobación de la Junta Directiva)
Se han establecido lineamientos que describen mandatos para fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de hombres y mujeres que laboran en la institución, y eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las servidoras y los servidores públicos en virtud de sus responsabilidades familiares.
En la línea de acción **L.2.II.** Elaborar lineamientos que orienten a la institución para implementar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal a fin de contribuir armonizar los compromisos familiares y personales con el rendimiento laboral. **Literal b.** Establecer en el reglamento interno de trabajo las consideraciones relacionadas a: licencias de maternidad, licencias de paternidad, licencias por adopción, licencias por lactancia materna, **establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna**, permisos especiales por cuidado a personas dependientes, adopción de la creación de salas cunas o su equivalente a proporcionar el beneficio a los y las servidoras de acuerdo como lo mandata la ley.

V. Marco conceptual

5.1. ¿Qué es un lactario o sala de lactancia institucional?

Según el Ministerio de Salud MINSAL (2021) las salas de lactancia institucionales, también conocidas como lactarios, son áreas exclusivas para que las mujeres puedan amamantar a sus bebés o para extraerse la leche, para posteriormente almacenarla de forma adecuada mientras desarrolla su jornada laboral. Asimismo, dicha instancia de salud hace mención de que la implementación de tales espacios es de carácter obligatorio tanto para organizaciones públicas como privadas.

En relación a lo antes mencionado, dicho mandato es avalado por la *“Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna”* donde en su capítulo 5, Art 35 hace mención del deber que tienen las organizaciones con las mujeres en período de lactancia que se encuentran laborando en su institución. Asimismo, hace referencia al derecho que poseen las servidoras a interrumpir su jornada laboral por una hora cada día, durante los primeros seis meses posteriores al parto, con el objetivo de amantar a su bebé o de extraerse la leche. Dicha hora puede ser fraccionada sin que se vea afectada la hora del almuerzo de la madre, es decir, que el período o los períodos que la

servidora utilice para la lactancia materna deben ser ajenos a su tiempo para alimentarse y, dicho tiempo debe ser contado como hora efectiva de su trabajo, por tanto, será remunerada como tal. De igual forma, el Art 56 de la misma ley expresa que debe eliminarse toda actividad que retrase la iniciación o dificulte la continuación de la lactancia materna (MINSAL, 2021).

5.2. Beneficios de implementar un lactario institucional

La implementación de un lactario posee beneficios tanto para las usuarias como para el centro de trabajo. En relación a las servidoras, según el MINSAL (2021) el que la madre proporcione leche a su bebé genera satisfacción. De igual forma, esta práctica tiene un efecto anticonceptivo, genera protección contra la depresión post parto y tiene un efecto preventivo en relación a enfermedades como: cáncer de mama, cáncer de ovario y diabetes tipo 2. En cuanto a la empresa, se verá fortalecida su imagen institucional al reconocer y valorar la importancia de las necesidades fisiológicas de su personal femenino y de la adecuada alimentación y desarrollo infantil de sus hijos e hijas. A su vez, genera mayor productividad, menor ausentismo de las trabajadoras y un incremento en la retención del recurso humano.

VI. Metodología

En los talleres de consulta que se realizaron en febrero del año 2020 para la actualización de la Política para la igualdad de género y no discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” 2021-2025, se realizó un sondeo con el personal femenino sobre la falta de un espacio higiénico dentro del centro de trabajo para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna. Con base a ello, se llevó a cabo la búsqueda del espacio para la instalación de una sala de lactancia, se realizó una revisión bibliográfica de la documentación del MINSAL y se optó por realizar entrevistas no estructuradas a algunas de las servidoras del CENTA (Ver anexo 1), para conocer sus experiencias y criterios en relación a la lactancia materna dentro de la institución laboral en la que prestan sus servicios. Esto con el objetivo de recabar información que permita contemplar las necesidades de las usuarias en la implementación del lactario institucional. Dicho instrumento de recolección de información está compuesto por X preguntas. Las empleadas entrevistadas fueron seleccionadas con base a determinados criterios: a) ser mujer, b) ser trabajadora de la institución y d) estar en periodo de embarazo o periodo de lactancia.

VII. Recursos

Según el MINSAL (2021) para llevar a cabo la adecuada implementación de un lactario institucional es necesario contar tanto con infraestructura como con mobiliario acorde a las necesidades de dicha área. En relación a la infraestructura, debe brindar privacidad y que posea las dimensiones apropiadas en función de la cantidad de mujeres que requieran utilizar dicha área, teniendo en cuenta que cada mujer debe contar con un espacio mínimo de 2 metros por 2 metros, más 1,5 metros cuadrados; haciendo un área total de 5.5 metros cuadrados (Ver anexo 2). En cuanto al mobiliario, se requiere utilizar sillones o sillas con brazos y que sean acolchonadas, lavamanos accesible que cuente con agua disponible, jabón líquido, alcohol gel y pañuelos ya sea desechables o de tela y una refrigeradora de uso exclusivo para conservar la leche extraída. De igual forma, es fundamental contar con una adecuada iluminación preferentemente natural, contar con ventilación o aire acondicionado, tomacorrientes, decoración de la sala acorde al tema y opcionalmente una pizarra para que las madres puedan colocar fotografías de sus bebés. Asimismo, es imperante contar con una persona encargada de administrar la sala de lactancia. Cabe mencionar que, al no contar en la institución con agua que cumpla con los estándares para ser ingerida, se

optará por reemplazarla con garrafones de agua, los cuales serán adaptados al lavamanos en uso (Ver anexo 3).

VIII. Cronograma de actividades

Actividad	Objetivo	Responsable	Producto
Revisión bibliográfica	-Conocer la información existente para respaldar el plan.	Personal de Unidad de Género y pasante	Bibliografía que respalde el plan.
Identificación de la población a capacitar	-Determinar a quiénes se capacitará.	Personal de Unidad de Género y pasante	Jefaturas y mujeres de 21 a 45 años.
Identificación de recursos	-Definir los recursos necesarios para la implementación de un lactario institucional.	Personal de Unidad de Género y pasante	Presupuesto.
Determinar estrategias de recolección de información	-Identificar la estrategia para recolectar información para el lactario.	Personal de Unidad de Género y pasante	Estrategia identificada.
Elaboración del instrumento	-Obtener un instrumento para recolectar información.	Personal de Unidad de Género y pasante	Instrumento.
Verificación del instrumento	-Realizar los cambios pertinentes al instrumento	Personal de Unidad de Género y pasante	Nueva versión del instrumento.
Entrevista a servidoras	-Recolectar información para la implementación del lactario.	Personal de Unidad de Género y pasante	Información para la implementación del lactario.
Reunión con CALMA	-Acordar capacitaciones con las jefaturas y las servidoras del CENTA.	Personal de Unidad de Género y pasante	Capacitaciones programadas.
Capacitación a jefaturas	-Dar a conocer a las jefaturas sobre el derecho de las trabajadoras a la lactancia materna en el trabajo. -Concientizar a las jefaturas sobre la importancia de un lactario institucional.	CALMA	Jefaturas conocedoras de la normativa.
Capacitación a servidoras en etapa fértil	-Dar a conocer a las trabajadoras en etapa fértil sobre su derecho a la lactancia materna en el trabajo. -Concientizar a las trabajadoras en etapa fértil sobre la importancia de un lactario institucional.	CALMA	Servidoras conocedoras de normativa.

IX. Diagrama de actividades

	Año 2021	Año 2022
--	----------	----------

Actividad	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica	■	■																		
Identificación de la población a capacitar					■	■	■	■												
Identificación de recursos									■	■	■	■								
Determinar estrategias de recolección de información									■											
Elaboración del instrumento										■	■									
Verificación del instrumento												■								
Entrevista a servidoras													■	■	■	■				
Reunión con CALMA													■	■	■	■				
Capacitación a Jefaturas																	■	■	■	■
Capacitación a servidoras en edad fértil																	■	■	■	■
Apertura de sala de lactancia																			■	■

X. Presupuesto

Detalle	Unidad de medida	Costo unitario	Cantidad	Total
Playwood estandar	C/U	\$56.50	24	\$1356.00
Puerta	C/U	\$40.00	1	\$40.00
Gabinete con fregadero	C/U	\$300.00	1	\$300.00
Costaneras	C/U	\$14.50	16	\$232.00
Clavo con cabeza 1 ½ pulgada	Libra	\$1.00	6	\$6.00
Clavo con cabeza 1 pulgada	Libra	\$2.00	12	\$24.00
Sillón	C/U	\$199.00	1	\$199.00
Refrigeradora	C/U	\$205.00	1	\$205.00
Mesa individual	C/U	\$17.95	1	\$17.95
Dispensador de jabón líquido	C/U	\$7.25	1	\$7.25
Basurero	C/U	\$5.95	1	\$5.95
				\$2, 393.15

Primeros cinco años

Año 2022				
Detalle	Unidad de medida	Costo unitario	Cantidad	Total
Jabón líquido	Galón	\$4.95	12	\$59.04
Papel toalla	C/U	\$0.70	48	\$33.60
Garrafón de agua 5 galones	Galón	\$2.50	48	\$120.00
Total por año				\$212.64
Año 2023				
Jabón líquido de 1 galón	Galón	\$4.95	12	\$59.04
Papel toalla	C/U	\$0.70	48	\$33.60
Garrafón de agua	Galón	\$2.50	48	\$120.00
Total por año				\$212.64
Año 2024				
Jabón líquido de 1 galón	Galón	\$4.95	12	\$59.04
Papel toalla	C/U	\$0.70	48	\$33.60
Garrafón de agua	Galón	\$2.50	48	\$120.00
Total por año				\$212.64
Año 2025				
Jabón líquido de 1 galón	Galón	\$4.95	12	\$59.04
Papel toalla	C/U	\$0.70	48	\$33.60
Garrafón de agua	Galón	\$2.50	48	\$120.00
Total por año				\$212.64
Año 2026				
Jabón líquido de 1 galón	Galón	\$4.95	12	\$59.04
Papel toalla	C/U	\$0.70	60	\$33.60
Garrafón de agua	Galón	\$2.50	48	\$120.00
Total, por año				\$212.64
Sub total quinquenal				\$1,063.20
Sub total de materiales de adecuación				\$2,393.15
Total				\$3,456.35

XI. Referencias

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE.
<https://isdemu.gob.sv/download/ley-de-igualdad-equidad-y-erradicacion-de-la-discriminacion-contra-las-mujeres-lie/>
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95046/111753/F1355853335/SLV95046.pdf>
- Ministerio de salud. (2018). *Informe de Logros en Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna 2014-2019*. <http://www.incap.int/index.php/es/publicaciones-conjuntas-con-otras-instituciones/159-logros-en-lactancia-materna-2014-2019/file>
- Ministerio de salud. (2021). *Lineamientos técnicos para la implementación de salas de lactancia materna en centros de trabajo*.
http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_implementacion_salas_lactancia_materna_centros_trabajo_vi.pdf

Anexo 1

Preguntas sobre lactancia materna

A continuación, se le harán algunas preguntas sobre la lactancia materna, con el objetivo de conocer sobre su experiencia y sobre sus sugerencias para tener un ambiente cómodo y adecuado para la lactancia materna en horas laborales. Dicha información se utilizará con el fin satisfacer las necesidades de las mujeres que se encuentran en el periodo de lactancia a través del lactario que se implementará en el área de Unidad de género.

1. ¿Conoce Usted, los derechos que posee por ser trabajadora?
Si No
2. ¿Conoce la Ley de lactancia materna?
Si No
3. ¿Sabía de su derecho a tener un lugar adecuado, dentro de la institución, para extraerse la leche?
Si No
4. ¿Cómo supo que tiene derecho a tener un lugar adecuado para extraerse la leche?

5. En las horas laborales, ¿cuánto tiempo le concede permiso su jefatura inmediata para extraerse la leche?

6. ¿Cuántas veces al día se le permite extraerse la leche?

7. ¿Considera que el tiempo concedido para la extracción de la leche era suficiente?
Si No
8. ¿En la institución, cómo son las condiciones del lugar, donde se extrae la leche?

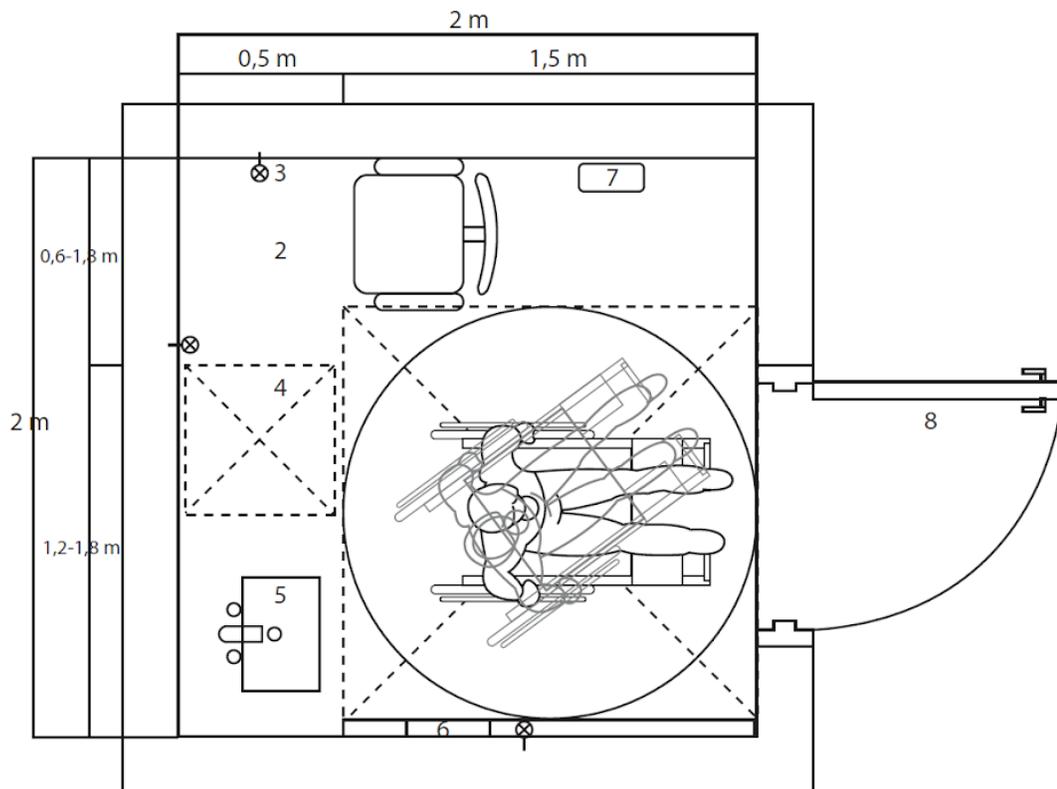
9. ¿Qué condiciones considera que debe poseer el lugar donde se extrae la leche?

10. ¿Qué recomendaría para la implementación de un lactario en la institución?

Anexo 2

Plano de sala de apoyo a la lactancia materna de 2 m x 2 m

1. Silla o sillón con apoya brazos.
2. Mostrador/ mesa.
3. Toma corriente.
4. Refrigeradora.
5. Lavamanos.
6. Dispensador de papel toalla.
7. Buzón de sugerencias.
8. Puerta.
9. Dispensador de agua



Anexo 3

Imagen de apoyo de adaptación de garrafones de agua a lavamanos



Dado que el agua en la institución, no es de muy buena calidad, se adecuará el suministro de agua de garrafón para el lavamanos.