



**Presidencia
Uruguay**

**Oficina
Nacional
del Servicio Civil**

**Grupo de Trabajo
Especializado en Género**

Guía para promover entornos laborales que apoyan la lactancia materna

**Orientaciones para Organismos Públicos
de la Administración Central**

Presentación



La promoción de la lactancia materna constituye una acción significativa para proteger la salud y favorecer el crecimiento y desarrollo de niñas y niños durante sus primeros años de vida. Además, acompaña a las personas que transitan el período de lactancia y genera beneficios que se extienden a las familias, organizaciones y a la sociedad en su conjunto.

La Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), a través del Grupo de Trabajo Especializado en Género, pone a disposición la “Guía para promover entornos laborales que apoyan la lactancia materna”, con el objetivo de brindar orientaciones prácticas para que los organismos públicos de la Administración Central fortalezcan sus políticas de gestión humana desde una perspectiva de género, derechos y corresponsabilidad en los cuidados.

¿Por qué promover la lactancia en el ámbito laboral?

El trabajo y el cuidado forman parte de la vida de las personas, por lo tanto, generar las condiciones que permitan continuar con la lactancia luego del reintegro laboral, contribuye a garantizar derechos, mejorar el bienestar y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y en la inclusión.



Sala de lactancia en la Torre Ejecutiva



Sala de lactancia en la ENAP

¿Cuáles son los beneficios para las personas?

La lactancia materna favorece un crecimiento saludable, fortalece el sistema inmunológico y contribuye al desarrollo físico y emocional de niñas y niños.

Para quien amamanta, facilita la recuperación luego del parto o cesárea, reduce el riesgo de contraer determinadas enfermedades y fortalece el vínculo de la madre con su hijo o hija.

Contar con apoyo institucional durante esta etapa disminuye el estrés asociado al reintegro laboral y favorece una transición más segura.

¿Cuáles son los beneficios para las organizaciones?

Las organizaciones que apoyan la lactancia contribuyen a reducir el ausentismo relacionado con enfermedades infantiles, favorecen la permanencia en el empleo, fortalecen el compromiso de las personas con la institución, mejoran el clima laboral y proyectan una identidad organizacional coherente con los principios de respeto, inclusión y responsabilidad social.

Marco normativo

La protección de la maternidad y la promoción de la lactancia forman parte del marco jurídico nacional e internacional que reconoce el derecho a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de cuidado. Las unidades de Gestión Humana deben identificar el régimen aplicable en cada organismo y orientar a las personas de manera clara.

⚡ Normativa nacional

Norma	Contenido principal
Ley N.º 19.530	Establece la obligatoriedad de disponer de salas o espacios de lactancia en las condiciones previstas por la normativa.
Decreto N.º 234/018	Reglamenta la Ley N.º 19.530. Define las condiciones de funcionamiento de las salas y los espacios de lactancia y regula las interrupciones de la jornada para amamantar o extraer leche materna.
Ley N.º 19.121, art. 12	Reconoce el derecho a la reducción de la jornada por lactancia para funcionarias de la Administración Central, de acuerdo con el régimen y las condiciones previstos en la normativa.
Ordenanza N.º 62/2017 del MSP	Aprueba la Norma Nacional de Lactancia Materna.

⚡ Instrumentos internacionales

Instrumento	Aporte principal
Convenio N.º 156 de la OIT	Promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con responsabilidades familiares.
Convenio N.º 190 de la OIT	Establece un marco para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
Convención sobre los Derechos del Niño	Reconoce el derecho de niñas y niños al más alto nivel posible de salud.

Criterio de aplicación. Las obligaciones establecidas por la normativa deben cumplirse en todos los casos alcanzados. Las recomendaciones de esta Guía pueden complementar esas obligaciones, pero no sustituirlas ni limitar su alcance.

¿Cómo reconocer un entorno laboral que apoya la lactancia?

Facilita el acceso a las pausas para la lactancia

- Respetar los tiempos establecidos
- Brinda información clara
- Evita cualquier forma de discriminación vinculada al embarazo, la maternidad o la lactancia.

Facilita la continuidad de la lactancia

- Planifica el reintegro,
- Dispone de un espacio adecuado para la extracción de leche y
- Organiza las tareas respetando las pausas previstas por la normativa.

Promueve la corresponsabilidad en los cuidados

La lactancia forma parte de las tareas de cuidado, pero el cuidado no debe recaer únicamente sobre quien amamanta.

Incorpora la perspectiva de cuidados en la gestión humana

Las unidades de Gestión Humana desempeñan un rol clave en este proceso, brindando información sobre derechos del funcionariado, asesorando a las jefaturas, promoviendo buenas prácticas y acompañando el reintegro al trabajo luego de la licencia por maternidad

Construye una cultura organizacional inclusiva

Las organizaciones que apoyan la lactancia generan ambientes donde las personas pueden desarrollar su trabajo sin renunciar al ejercicio de sus derechos.

Roles

El apoyo a la lactancia requiere la adecuada coordinación de:

Autoridades

- Asegurar el cumplimiento de la normativa y los recursos necesarios.
- Incorporar la temática en las políticas de gestión humana, salud y bienestar laboral.
- Respalda la creación, adecuación y mantenimiento de salas o espacios.
- Promover procedimientos institucionales claros y acciones de sensibilización.
- Evaluar periódicamente las medidas implementadas.

Gestión Humana

- Informar y orientar sobre la normativa y los procedimientos.
- Acompañar el reintegro respetando la autonomía y la confidencialidad.
- Coordinar con las jefaturas las medidas necesarias.
- Mantener actualizada la información sobre salas, espacios y referentes.
- Recibir consultas y derivar las situaciones de posible discriminación.
- Promover capacitación y seguimiento.

Jefaturas

- Organizar el trabajo respetando los derechos aplicables.
- Planificar el reintegro junto con la persona y Gestión Humana.
- Evitar cuestionamientos sobre el ejercicio de los derechos.
- Favorecer el diálogo y la colaboración del equipo.
- Comunicar a Gestión Humana las dificultades que requieran una solución institucional.

Equipos de trabajo

- Respetar los derechos y la privacidad de las personas en período de lactancia.
- Evitar estereotipos, bromas o comentarios discriminatorios.
- Colaborar con la organización de las tareas cuando sea necesario.

- Comprender que las medidas adoptadas responden al ejercicio de derechos.

Personas usuarias de las salas o espacios

- Cumplir las pautas de higiene y uso compartido.
- Conservar y retirar sus elementos personales de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Informar problemas de mantenimiento, acceso o refrigeración.

Buenas prácticas para los organismos públicos

Las buenas prácticas son acciones concretas que facilitan la compatibilización del trabajo con las tareas de cuidado, favoreciendo la continuidad de la lactancia y el bienestar de las personas que amamantan.

Organización del trabajo

Se recomienda:

- Planificar el reintegro antes de finalizar la licencia.
- Informar sobre los derechos y medidas de apoyo disponibles.
- Coordinar la organización de las tareas con quien se reincorpora al trabajo.
- Respetar las pausas para la lactancia previstas por la normativa.
- Evaluar alternativas de flexibilidad cuando la normativa y las necesidades del servicio lo permitan.

Ejemplo de buena práctica



Una reunión previa al reintegro entre la persona lactante, la jefatura y gestión humana, permitirá anticipar necesidades y organizar el trabajo de forma adecuada.

Espacios para la lactancia

El espacio debe reunir condiciones de:

- Privacidad
- Higiene
- Comodidad
- Ventilación
- Acceso a agua
- Refrigeración para conservar la leche materna

Importante: Los baños no constituyen un espacio adecuado para la extracción de leche materna.

Comunicación e información

Quienes se reincorporan al trabajo luego de la licencia por maternidad necesitan contar con información clara sobre sus derechos y conocer los recursos y medidas de apoyo disponibles en el organismo.

La información debe brindarse en forma oportuna, clara y accesible, antes y durante el reintegro laboral.

Sensibilización

Las políticas son más efectivas cuando toda la organización comprende y valora su importancia.

Ejemplo de buena práctica



Aprovechar la Semana Mundial de la Lactancia Materna para realizar campañas de sensibilización, difundir materiales y compartir experiencias.

Seguimiento y mejora continua

Las acciones implementadas deben revisarse periódicamente para conocer sus resultados y detectar oportunidades de mejora.

Algunas herramientas útiles son:

- listas de verificación
- encuestas de satisfacción
- registro del uso de las salas de lactancia
- evaluación de actividades de sensibilización
- sistematización de las consultas y asesoramientos brindados por Gestión Humana

La mejora continua permite adaptar las medidas a las necesidades de cada organismo y fortalecer una cultura institucional comprometida con los cuidados.

Protección de datos. Los registros deben elaborarse de manera anónima y agregada. No se deben recopilar datos personales o de salud que no sean estrictamente necesarios, ni utilizar la información para controlar individualmente el ejercicio del derecho.

Cinco acciones que generan un impacto positivo

1. Informar sobre los derechos antes del reintegro.
2. Planificar el regreso al trabajo junto con la persona que se reintegra.
3. Contar con un espacio adecuado para la extracción de leche.
4. Capacitar a jefaturas y equipos.
5. Incorporar la lactancia en las políticas de bienestar y gestión humana.

Hoja de ruta para la implementación

1. Revisar la normativa interna y el régimen aplicable al organismo.
2. Identificar las obligaciones que deben cumplirse y las medidas complementarias que se desea desarrollar.
3. Verificar las condiciones de las salas o espacios de lactancia.
4. Definir responsables, procedimientos y canales de consulta.
5. Difundir información clara antes y durante el reintegro.
6. Capacitar a autoridades, Gestión Humana, jefaturas y equipos.
7. Evaluar periódicamente las acciones y corregir las dificultades detectadas.

¿Cómo está nuestro organismo?

Lista de verificación

Esta herramienta permite realizar una autoevaluación rápida para identificar fortalezas y aspectos a mejorar.

Aspecto a verificar	Sí	En proceso	No
Se informa sobre los derechos vinculados a la lactancia.	☐	☐	☐
Existe un espacio adecuado para la extracción de leche materna.	☐	☐	☐
Gestión Humana brinda orientación al funcionariado.	☐	☐	☐
Las jefaturas conocen la normativa vigente.	☐	☐	☐
Se planifica el reintegro luego de la licencia por maternidad.	☐	☐	☐
Se respetan las pausas para la lactancia.	☐	☐	☐
Se realizan acciones de sensibilización.	☐	☐	☐
La temática forma parte de las políticas de bienestar laboral.	☐	☐	☐
Se promueve una cultura de corresponsabilidad en los cuidados.	☐	☐	☐
Se evalúan periódicamente las medidas implementadas.	☐	☐	☐



Sugerencia

Esta lista puede utilizarse anualmente para evaluar avances y definir nuevas acciones institucionales

Corresponsabilidad en los cuidados

Implica reconocer que el cuidado de niñas y niños es una responsabilidad compartida entre las familias, el Estado, las organizaciones y la sociedad.

Este enfoque promueve una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y contribuye a reducir las desigualdades de género.

¿Cómo pueden promoverla los organismos públicos?

Los organismos pueden fortalecer la corresponsabilidad mediante acciones concretas como:

- Difundir los derechos vinculados a la maternidad, la paternidad y los cuidados.
- Promover el uso de las licencias previstas por la normativa.
- Favorecer la planificación del reintegro laboral.
- Incorporar la perspectiva de cuidados en las políticas de gestión humana.
- Sensibilizar a autoridades, jefaturas y equipos de trabajo.
- Generar ambientes laborales libres de discriminación.

Recursos de apoyo

Los organismos públicos pueden consultar y utilizar los materiales técnicos elaborados por instituciones nacionales e internacionales especializadas en salud, cuidados y empleo.

Instituciones de referencia

- Ministerio de Salud Pública (MSP).
- Ministerio de Desarrollo Social – Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).
- Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- UNICEF Uruguay.

Comentarios finales

Las organizaciones que cuidan a quienes trabajan en ellas también fortalecen su capacidad para cuidar mejor a la ciudadanía. Promover la lactancia en el ámbito laboral es una acción concreta del compromiso de las organizaciones con el bienestar, la igualdad y el respeto por los derechos. Asimismo, cada acción que facilita esta etapa contribuye a construir entornos de trabajo saludables e inclusivos.

Avanzar hacia una cultura organizacional que valora los cuidados, significa fortalecer la gestión pública, poner a las personas en el centro y promover condiciones que favorezcan el desarrollo, la corresponsabilidad y la calidad de vida de todas y todos.

El respeto, la empatía y la colaboración favorecen un clima laboral donde las personas puedan ejercer sus derechos sin sentirse cuestionadas o excluidas.

Documentos consultados

- **Ministerio de Desarrollo Social. (s. f.).** Sistema Nacional Integrado de Cuidados. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/>
- **Ministerio de Salud Pública. (2021).** Guías alimentarias para la población uruguaya. <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/>
- **Ministerio de Salud Pública. (s. f.).** Lactancia materna. <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/>
- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2015).** Recopilación de normas laborales de igualdad de género. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/>
- **Naciones Unidas. (2015).** Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- **Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC). (2026).** Derechos que cuidan. Normativa de licencias por cuidados (conciliación vida familiar y laboral). Presidencia de la República. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/derechos-cuidan/derechos-cuidan>
- **Organización Internacional del Trabajo. (2013).** Breastfeeding in the workplace: Good for the mother, child, business and society. <https://www.ilo.org/>
- **Organización Mundial de la Salud. (2023).** Lactancia materna. <https://www.who.int/>
- **Organización Mundial de la Salud, & Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2018).** Implementation guidance: Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services. <https://www.who.int/>
- **Organización Panamericana de la Salud. (2021).** Semana Mundial de la Lactancia Materna: Proteger la lactancia, una responsabilidad compartida. <https://www.paho.org/>

