

CONTEXTO GENERAL NORMATIVO

El cambio armonizó dos de los instrumentos normativos más importantes, el marco del derecho humano de toda persona a acceder a un *trabajo digno y socialmente útil*.



Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos

En 2011 se publicó en el DOF la
reforma constitucional de Derechos
Humanos.



Ley Federal del
Trabajo

Se reformó en 2012 para incorporar el
término "**trabajo digno o decente**"
a través de su artículo 2°.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como **propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.**

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y 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. **Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.**

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, **sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de** origen étnico o nacionalidad, **sexo, género,** edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, **responsabilidades familiares** o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 133 fracción 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.

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de **la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.**



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO QUINTO. Trabajo de las Mujeres

Art. 170

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.

III. 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.





9° Foro Nacional de
Lactancia Materna 2024

Cerrando la brecha: apoyo a la
lactancia materna en todas las
situaciones



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

NMX025

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

NMX025

Es un mecanismo de adopción voluntaria que impulsa y promueve la certificación de 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 personas trabajadoras.

EJES CRÍTICOS

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección.
- Movilidad, capacitación y garantizar la igualdad salarial.
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

REQUISITO 12

NO CRÍTICO

Busca promover la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, además de impulsar la transformación de los roles de género en el cumplimiento de responsabilidades y tareas domésticas y familiares.

requisito	elemento
Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	Disponer de un área privada, apropiada e higiénico para la lactancia o extracción de leche. Promover la lactancia materna en el centro de trabajo.
	Ofrecer una opción complementaria de cuidado de menores para el personal, enfocada en madres, padres o tutores, complementando los servicios disponibles a través de las instituciones de seguridad social como el IMSS, el ISSSTE y otros.
	Implementar medidas que permitan la flexibilización de los horarios laborales, tales como horarios flexibles o escalonados, semanas laborales comprimidas, teletrabajo, así como licencias y permisos con y sin goce de sueldo.
	Implementar medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
	Otorgar la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.



VENTAJAS COMPETITIVAS



9° Foro Nacional de Lactancia Materna 2024

Cerrando la brecha: apoyo a la lactancia materna en todas las situaciones

Cumple la legislación vigente

Obligación patronal de crear y mantener condiciones necesarias a fin de garantizar la igualdad sustantiva en los centros de trabajo.

Consolida la responsabilidad social

Permite el desarrollo de la dimensión interna de la responsabilidad social corporativa, relacionada con la gestión de los recursos humanos y la optimización de la percepción que tienen sus partes interesadas y la sociedad sobre la empresa, debido a su aporte al cambio social.

Atrae y retiene el talento

Las empresas tienen la obligación de crear condiciones laborales que promuevan la retención del talento humano y la atracción de nuevos profesionales cualificados, motivados, entre otros factores, por la adopción de buenas prácticas que respeten su equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

Consolida modelos avanzados de gestión

La implementación de una política de igualdad laboral y no discriminación favorece la adopción de modelos de gestión progresivos centrados en las personas, ya que estas políticas aseguran un mejor equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.



VENTAJAS COMPETITIVAS



9° Foro Nacional de Lactancia Materna 2024

Cerrando la brecha: apoyo a la lactancia materna en todas las situaciones

Mejora el clima laboral

- La igualdad de oportunidades contribuye a elevar la motivación del equipo.
- Aumento de compromiso.
- Menor ausentismo laboral ligado.
- Menor índice de rotación voluntaria.

Facilita el manejo de riesgos vinculados a la desigualdad de oportunidades y la discriminación

Permite tener la preparación necesaria ante eventualidades relacionadas con denuncias de discriminación o desigualdad.

Accede a nuevas cadenas de valor

Las políticas de igualdad de género son fundamentales favorecen el éxito y la productividad en las organizaciones.

Responde a la realidad social existente

Las empresas deben esforzarse para garantizar que tanto mujeres como hombres tengan representación en igualdad de oportunidades.

DISTINTIVO EN RESPONSABILIDAD LABORAL

DRL

Es un mecanismo gratuito y de aplicación voluntaria; orientado a impulsar y reconocer a los centros de trabajo que:

- Cumplen y exceden con lo establecido en el marco jurídico nacional e internacional referente al trabajo digno o decente.
- Fomentan entornos laborales incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral.
- Promueven acciones para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la explotación laboral y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.

Estructura. Distintivo en Responsabilidad Laboral

Requisitos				
Requisitos Obligatorios (40%)	1. Política en Responsabilidad Laboral			
	2. Comité en Responsabilidad Laboral (plan de trabajo y seguimiento de las acciones del DRL)			
	3. Capacitación al personal de RH y al Comité en Responsabilidad Laboral			
	4. Reclutamiento y selección de personal (procedimientos no discriminatorios)			
	5. Protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de violencia laboral (Art. 132, fracción XXXI de la LFT)			
	6. Protocolo para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación laboral (Art. 132, fracción XXXI de la LFT)			
Áreas de especialización (60%)	Inclusión Laboral	Igualdad Laboral y Corresponsabilidad	Erradicación de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil	Erradicación de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil
			Sector Agrícola	Sector No Agrícola

Ejes Temáticos.

Igualdad Laboral y Corresponsabilidad

1. Corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personas.

2. Corresponsabilidad para el cuidado de las familias y el desarrollo infantil.

3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



4. Ambiente laboral libre de violencia laboral y discriminación.

5. Alianzas estratégicas para la sensibilización, atención psicológica y/o servicios de apoyo en materia de violencia de género, adicciones, la igualdad laboral, la no discriminación, la conciliación y corresponsabilidad familiar.

Ejes Temáticos.

Igualdad Laboral y Corresponsabilidad

- Horarios flexibles y/o permisos para la corresponsabilidad trabajo/familia

- Sala de lactancia y extracción de leche exclusivos y privados.

- Espacio para ingerir alimentos (comedor) y/o
- Servicio de alimentos subsidiado y/o
- Servicio de alimento a la salida de la jornada laboral para llevarlo al hogar.

- Transporte gratuito, para facilitar el traslado al centro de trabajo y de éste al hogar

- Identificación y análisis, sobre actividades de cuidado de personas mayores, menores de edad u otros dependientes.

- Estrategias y acciones de recreación, difusión permanente, capacitación y/o sensibilización en corresponsabilidad y conciliación.

- Estrategias, políticas y acciones para brindar apoyos a las mujeres trabajadoras en su periodo de embarazo y postparto acceso.

- Otorgamiento y disfrute de días extras de vacaciones, adicionales a lo que establece la LFT, sin disminución del sueldo o reposición de horas laborales

NOM-037 STPS-2022

TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El objetivo es regular las condiciones de seguridad y salud en la modalidad de **Teletrabajo**, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades, además de promover un medioambiente laboral seguro y saludable.

Esta NOM exhorta al empleador a **promover la perspectiva de género** y brindar mecanismos de protección ante violencia en el hogar y el derecho a la lactancia.

Se publicó en el
DOF el 8 de junio
del 2023

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.



9° Foro Nacional de
Lactancia Materna 2024

Cerrando la brecha: apoyo a la
lactancia materna en todas las
situaciones



ALIANZAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA: CENTROS DE TRABAJO; UNICEF, IMSS y STPS

ALIANZAS A FAVOR DE LA LACTANCIA MATERNA



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 año en curso, 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

- Desarrollada por IMSS, SALUD, UNICEF y la STPS.
- Permite a las madres trabajadoras ejercer su derecho a la lactancia en condiciones seguras e higiénicas en sus centros de trabajo.

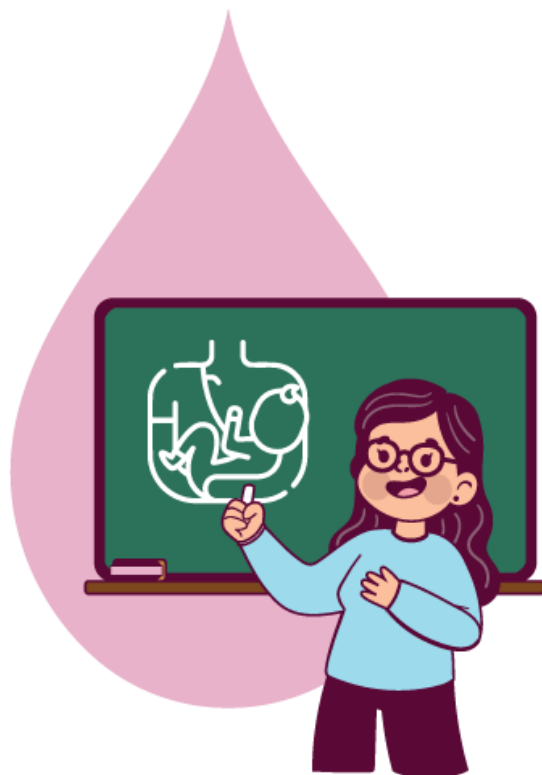
<https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia>





9° Foro Nacional de
Lactancia Materna 2024

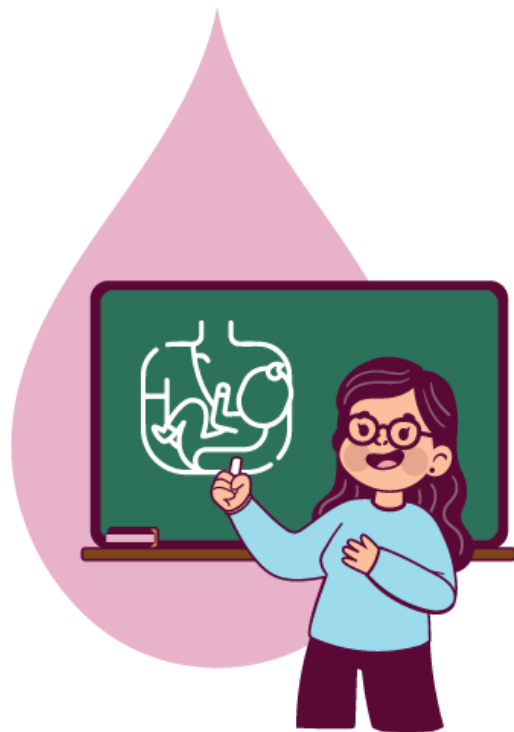
Cerrando la brecha: apoyo a la
lactancia materna en todas las
situaciones



¿ES LA LACTANCIA UN ASUNTO DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADORES?

¿ES LA LACTANCIA UN ASUNTO DE LAS EMPRESAS Y EMPLEADORES?

La protección y promoción de la lactancia materna *requiere el compromiso de todos* los sectores y partes interesadas, porque:



- Visibiliza y reconoce la lactancia como un derecho de los menores y mujeres trabajadoras lactantes.
- Respeta la decisión por la maternidad.
- Facilita la compatibilidad entre la lactancia y el trabajo.
- Fomenta la integración del trabajo productivo y reproductivo de las madres y padres trabajadores.
- Las salas de lactancia son una buena práctica que permite a las mujeres desarrollarse en el ámbito profesional.
- Previene la discriminación hacia las madres trabajadoras, reforzando la importancia de la lactancia materna cuando las mujeres se reincorporan después de su licencia de maternidad.
- Fortalece una cultura organizacional más incluyente.
- Promueve ambientes de trabajo libres de violencia, y discriminación.

Gracias



9° Foro Nacional de Lactancia Materna 2024

Cerrando la brecha: apoyo a la lactancia materna en todas las situaciones



#CerrandoBrechasEnLactancia

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún potencial conflicto de interés con el tema que presento y que no recibo una remuneración económica por esta presentación