



POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE  
**LACTANCIA  
MATERNA** Y  
SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE

**POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA Y SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA  
LACTANTE**

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA**

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**EMPRESA MUNICIPAL DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE FUNZA EMAAF E.S.P.**

**JUNIO DE 2025**

## 1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Funza, Emaaf ESP, en busca promover los derechos de sus colaboradores, proyecta la creación de la política de Salas Amigas de la Familia Lactante, cuya finalidad es Implementar un espacio acondicionado y digno para que cualquier colaboradora en periodo de lactancia pueda realizar el amamantamiento, la extracción y/o el almacenamiento de la leche materna, garantizando su conservación durante el periodo laboral.

Por medio de esta política, se busca establecer las condiciones físicas necesarias que todas las salas lactantes deben tener para la correcta prestación del servicio en la entidad, así como la reglamentación para su correcto funcionamiento. De igual forma, para la correcta ejecución de esta política, la entidad implementara mecanismos internos de difusión sobre la sala y los beneficios que tiene su implementación durante los primeros años de vida.

## 2. MARCO NORMATIVO

### Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) – Art. 25.
- Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989) – Art. 24.
- Convenio 183 de la OIT (2000) y Recomendación 191 (2000) sobre protección a la maternidad.
- Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño (OMS, 2002).

### Nacional

- **Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia.** "Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia."

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

- **El CONPES 109 de 2007**, Establece “Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario)”. Así como “Mejorar la supervivencia y la salud de los niños y niñas de 0 a 6 años y de las madres gestantes y en periodo de lactancia”.
- **El CONPES 113 de 2007** “Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional”, en su Línea de Política: “Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida Saludable”, establece que “Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables...”
- **Ley 1823 de 2017**, “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- **Artículo 238. Descanso Remunerado Durante la Lactancia. Código Sustantivo del Trabajo.** El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.
- **Resolución 2423 de 2018.** Establece parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que éstas deben tener. Las disposiciones aplican a las entidades públicas del orden nacional y territorial del sector central y descentralizado.
- **Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030.** “... promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna y la adecuada alimentación complementaria, una apropiación real y colectiva en ambos sentidos, el fortalecimiento del posicionamiento político y su articulación multisectorial y la

posibilidad de reforzar los procesos institucionales y sociales para gestionar el conocimiento y la innovación tanto para la lactancia materna, como para la alimentación complementaria".

### 3. MARCO TEÓRICO

La lactancia materna es considerada uno de los principales factores inmersos en el ciclo reproductivo. Esto se debe a que una vez generado el nacimiento, tanto la madre como el niño se encuentran preparados para iniciar el proceso de lactancia durante la primera hora de vida, permitiendo que se transmitan anticuerpos e inmunoglobulinas, quienes se encargan de proteger al bebé frente a posibles infecciones postnatales (Vargas, et al., 2020).

Entidades como la OMS (2018), señalan que la lactancia materna debe ser la única fuente de alimento, para los recién nacidos durante los primeros 6 meses de vida, y su uso puede continuar hasta los dos años siendo complementaria con la dieta de los bebés. Este tipo de dietas aparte de fomentar las defensas en el organismo del bebé, también los provee de la energía y los nutrientes que requieren durante los primeros meses de vida, siempre y cuando se les alimente tan a menudo como el niño o niña lo quiera.

Como se señaló previamente, el implementar leche materna como la única fuente de alimentos durante los primeros seis (6) meses de vida genera grandes beneficios para los recién nacidos, tales como promover el desarrollo cerebral saludable permitiéndole consolidar las bases para el desarrollo psicosocial y cognitivo, así como prevenir la desnutrición y las enfermedades infecciosas de este grupo poblacional. De igual forma, estos beneficios se extienden a lo largo de la vida de las personas, siendo un factor protector para prevenir enfermedades tales como obesidad o enfermedades crónicas en la vejez. De igual forma, beneficia a la madre, puesto que previene la presencia de enfermedades crónicas, tales como cáncer de mama, cáncer de ovarios, diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares (Pérez-Escamilla, Et al. 2023).

El hecho de que se implemente la lactancia materna no solo brinda beneficios en términos de promoción de la salud, adicionalmente, impacta en la disminución de riesgos de muertes por desnutrición tanto a niños, niñas y madres debido a problemas asociados a la desnutrición, lo cual significaría un ahorro en gran medida de los recursos que se implementan en el sector de la salud en atenciones médicas relacionadas con esta problemática. Sin embargo, la promoción de la lactancia materna no es exclusivo de los padres, factores contextuales, tales como políticas y programas que se encuentran establecidos en el país buscan la promoción, protección y apoyo de la alimentación infantil (Arocha, et al. 2022).



## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1 Alimentación infantil saludable

La Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud mediante resolución WHA55.25 de 2002, recoge las pruebas científicas que evidencian la importancia de la nutrición en los primeros meses y años de vida, así como el papel fundamental que representan las prácticas de alimentación correctas para lograr un estado de salud óptimo.

De esta manera, la alimentación saludable para todos los niños y niñas involucra la recomendación de la Organización Mundial de la Salud -OMS- ofreciendo lactancia materna exclusiva hasta los seis meses y continúa hasta los dos años o más junto con alimentos complementarios apropiados.

Adicionalmente la OMS recomienda que las madres inicien la lactancia durante la primera hora de vida: *"colocar a los recién nacidos en contacto piel a piel con sus madres inmediatamente después del nacimiento por al menos 1 hora y alentar a las madres a reconocer cuando sus bebés están listos para amamantar y ofrecer su ayuda si es necesario"*.

La SDIS acoge estas importantes premisas como la base transversal para la definición de acciones en alimentación y nutrición de los servicios sociales, así como la información y orientación que se ofrece a las familias gestantes y en periodo de lactancia.

### 4.2 Lactancia Materna

La práctica de la lactancia materna es ancestral y constituye un escenario fundamental de la humanidad que trasciende al plano cultural y social de las familias. Como lo plantea el lineamiento técnico de alimentación y nutrición para la primera infancia de cero a siempre *"Desde el inicio de la humanidad la alimentación de los recién nacidos con la leche de sus madres ha sido garantía de su supervivencia"* por lo cual resulta invaluable proteger su continuidad y sostenibilidad, por el gran valor que representa no solamente desde el punto de vista biológico, sino también como un legado de construcción social.

También es relevante destacar que existe una creciente evidencia científica que

sustenta la recomendación de promover la lactancia materna como una práctica vital y saludable, potenciadora del desarrollo y del bienestar infantil que irradia a la familia y a la sociedad en su conjunto. Es así como en las resoluciones de la OMS y en innumerables documentos científicos e investigaciones (The Lancet) se ratifican los amplios e incomparables beneficios de la lactancia materna.

La lactancia materna tiene múltiples beneficios a corto, mediano y largo plazo sobre la salud física, intelectual y emocional de la madre y su bebé. Estos efectos positivos se extienden a la familia, empresas y sociedad en general.

## Beneficios para los niños y niñas

01

- Disminuye el riesgo de que contraigan las enfermedades más comunes en la infancia: respiratorias, alérgicas y diarreas, al ser considerada a primera vacuna que potencia la inmunidad a enfermedades.
- Previene cólicos y estreñimiento, al ser de fácil digestión.
- Favorece el desarrollo emocional.
- Favorece el desarrollo cognitivo.
- Previene las formas de malnutrición: desnutrición y obesidad.
- Favorece el desarrollo integral y una vida saludable

## Beneficios para la madre

02

- Disminuye el riesgo de hemorragia después del parto.
- Previene a largo plazo osteoporosis, cáncer de mama y de ovario.
- Disminuye el riesgo de depresión posparto.
- Ayuda a que recupere su peso previo al embarazo.
- Permite que se desempeñe laboralmente libre de preocupaciones.

## Beneficios para la empresa

03

- Disminuye el ausentismo laboral por enfermedad de la madre, padre, hija o hijo.
- Asegura la reincorporación al trabajo una vez termina la licencia de maternidad.
- Genera mayor compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores, al brindarles facilidades para dar el mejor cuidado a su hija o hijo.
- Mejora la imagen de la empresa ante la sociedad y grupos de interés, ya que evidencia su preocupación por el bienestar de los empleados y sus familias.
- Incrementa la satisfacción de las mujeres empleadas, al combinar la maternidad y el trabajo.
- Posiciona a la empresa como un referente en igualdad de género y responsabilidad social.
- Disminuye costos de reclutamiento y capacitación, dado que disminuye la rotación de persona

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las condiciones técnicas, normativas y operativas para que las madres en lactancia de EMAAF cuenten con un espacio seguro, higiénico y adecuado para la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar una política institucional de lactancia y primera infancia.
- Implementar mecanismos internos de difusión de información acerca de la Sala Amiga de la Familia Lactante, con el fin de dar a conocer a los colaboradores este espacio y como acceder a él.
- Generar estrategias de socialización e interiorización respecto a los beneficios que posee la lactancia materna como fuente de alimentación en niños y niñas en todos los colaboradores de la entidad
- Promover espacios de capacitación y sensibilización para madres, familias y comunidad laboral.

## 6. POLÍTICA

La Emaaf ESP enfocada en generar estrategias adecuadas y entornos favorables que brindan apoyo y protección a las servidoras públicas lactantes a fin de contribuir a un proceso de lactancia exitosa, comprometiéndose a:

- a. Garantizar el acceso libre y seguro a la Sala Amiga de la Familia Lactante para todas las servidoras que se encuentran en lactancia.
- b. Respetar y promover el derecho de las madres a la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses y complementada hasta los dos años o más.
- c. Cumplir con los lineamientos del Ministerio de Salud y las normas internacionales vigentes.
- d. Difundir y promover la sala amiga entre todo el personal.
- e. Generar estrategias de flexibilidad de horarios y jornada laboral de acuerdo a la situación particular de cada servidora.

## 7. RESPONSABLE

La dependencia responsable de la presente política es la Dirección de Talento Humano, la cual se encargará de desarrollar las acciones correspondientes para el cumplimiento



de la presente política, así como el diseño, ejecución y evaluación de acciones de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna de las servidoras públicas de la Entidad.

## **8. SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE**

La Sala Amiga de la Familia Lactante de la Emaaf E.S.P., consiste en un espacio seguro, digno, con comodidad e higiene, el cual cuenta con los recursos necesarios para que cualquier colaboradora que se encuentre en periodo de lactancia, sin importar su tipo de vinculación pueda emplearse independiente de la hora que por Ley, la persona destine para realizar el proceso de lactancia con el fin de extraer y almacenar la leche materna o de amamantar a sus hijos mientras se encuentren en el horario de trabajo.

Teniendo en cuenta las condiciones técnicas, normativas y de infraestructura, así como las estadísticas de la Empresa en relación a los periodos de gestación, lactancia y maternidad y que el porcentaje de mujeres en la planta de personal no supera el 35%, este espacio de sala amiga de la familia lactante será garantizado en el Jardín Social Villa Paúl, ubicado en la Calle 15 con carrera 22, el cual estará disponible para ingreso y uso de la sala de lactancia en el horario de 8:00 am a 3:00pm.

Las servidoras que se encuentren interesadas en acceder a este servicio, manifestará su interés con el proceso de gestión de talento humano, a fin de establecer los espacios y organizar los tiempos para llevar a cabo este proceso.

Cabe resaltar que, lo anterior, no hace parte de la hora de lactancia, ni el incentivo por lactancia materna de los que trata la presente política.

## **9. HORARIOS FLEXIBLES, HORA DE LACTANCIA E INCENTIVO POR LACTANCIA MATERNA.**

Como parte de las acciones enfocadas en contribuir a un proceso de lactancia materna exitosa para las servidoras públicas de la Empresa, se establecen las siguientes estrategias:

### **a. Horarios flexibles**

Se dará prioridad a la identificación de necesidades y situaciones particulares de cada servidora y en caso de ser más beneficioso en su proceso de lactancia materna y cuidado de su bebé, por el término que dure la lactancia, se podrán establecer jornadas de trabajo flexibles, en las que sean ajustados los horarios de ingreso y salida

de cada jornada y/o modalidad de alternancia permitiendo el desarrollo de las actividades propias de su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa.

En todo caso, los horarios que a bien se consideren, serán informados a la Dirección de Talento Humano y serán implementados previo acto administrativo que medie su aplicación y sean implementados los procedimientos correspondientes.

b. Hora de lactancia

En cumplimiento de la normatividad vigente, desde el primer día de reintegro de la servidora pública de su licencia de maternidad, que se encuentre en proceso de lactancia materna y hasta por dos (2) años, se garantizará una (1) hora de lactancia dentro de la jornada laboral, la cual podrá pactarse con el jefe inmediato de manera continua o parcialmente.

Para lo anterior, es necesario evaluar y de común acuerdo informar a la Dirección de Talento Humano, a fin de implementar y aplicar este proceso mediante acto administrativo que así lo establezca.

c. Incentivo por lactancia materna

Como parte de las estrategias de promoción de la lactancia materna, la Emaaf ESP, considera pertinente la implementación de incentivo por lactancia materna, para todas las mujeres que se encuentren en este proceso, desde el reintegro de su licencia de maternidad y hasta por dos (2) años de tiempo adicional a la hora de lactancia, de hasta sesenta (60) minutos al día.

Para lo anterior, una vez se hayan establecido los horarios de lactancia materna, se determinarán los horarios para gozar de dicho incentivo.

Al igual que en los dos literales anteriores, se hace necesario informar a la Dirección de Talento Humano, a fin de implementar y aplicar este proceso mediante acto administrativo que así lo establezca.

## **10. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN**

En el marco del plan institucional de capacitación y el plan de bienestar laboral e incentivos, se armonizará la presente política incluyendo lo siguiente:

- a. Realizar mínimo una (1) capacitación al año, una por semestre en la cual se aborden los siguientes temas: beneficios de la lactancia materna, extracción, conservación y transporte de la leche materna, alimentación complementaria, mitos y realidades de la lactancia materna.
- b. Realizar actividades de motivación a los empleados a reforzar su conocimiento en el portal [www.aprendedelactancia.com](http://www.aprendedelactancia.com) y lleve un control sobre el número de empleados que tomaron el entrenamiento.
- c. Vincular a las capacitaciones a los servidores, padres de niños entre los 0 y 2 años; ellos pueden replicar estos conocimientos con familiares o personas de su círculo cercano.
- d. Garantizar que las capacitaciones sean dictadas por personas entrenadas en el tema de lactancia materna.
- e. Desarrollar estrategias comunicativas mediante los mecanismos internos de difusión que permitan el acceso a la información para todo el personal difundiendo información sobre la lactancia materna.

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Formato de control y seguimiento de solicitudes de uso de lactancia materna
- Formato de control y seguimiento de solicitudes de horario flexible.
- Formato de control y seguimiento de hora de lactancia materna e incentivo por lactancia materna.
- Informe anual de implementación de la política con recomendaciones de mejora.

**INOCENCIO VILLAMIL SÁNCHEZ**

GERENTE

| Revisión | Nombre                          | Cargo                          | Firma |
|----------|---------------------------------|--------------------------------|-------|
| Aprobó   | María Camila Quintero Ojeda     | Subgerente Administrativa      |       |
| Revisó   | Manuel Fernando Maldonado Uribe | Director de Talento Humano     |       |
| Proyectó | Katherine Sánchez Mogollón      | Profesional Universitario GETH |       |