

Política 4033: Alojamiento para la lactancia

Estado:
ADOPTAD
O

Fecha de adopción original: 06/09/2020 | Fecha de última revisión: 09/09/2025 | Fecha de última revisión: 09/09/2025

La Junta Directiva reconoce los beneficios inmediatos y a largo plazo de la leche materna para la salud y desea brindar un entorno de apoyo a cualquier empleada del distrito que desee extraerse leche materna para su bebé al reincorporarse al trabajo tras el parto. La Junta prohíbe la discriminación, el acoso y/o las represalias contra cualquier empleada del distrito por solicitar una adaptación para extraerse leche materna para su bebé durante su jornada laboral.

La empleada deberá notificar a su supervisora u otro administrador del distrito competente con antelación su intención de solicitar dicha adaptación. La supervisora o el administrador competente responderá a la solicitud y colaborará con la empleada para coordinar los preparativos. De ser necesario, la supervisora o el administrador competente ajustará el horario para garantizar que las funciones esenciales de la empleada se cubran durante su descanso.

Las adaptaciones para la lactancia se concederán salvo en circunstancias excepcionales, según lo estipulado por la ley. (Código Laboral 1031, 1032; 29 USC 218d, 42 USC 2000gg-1)

Antes de denegar las adaptaciones por lactancia a una empleada, su supervisor/a deberá consultar con el/la Superintendente o su representante. Cuando se denieguen las adaptaciones por lactancia, el/la Superintendente o su representante deberá documentar las opciones consideradas y los motivos de la denegación.

El/La Superintendente o su representante deberá proporcionar una respuesta por escrito a toda empleada a quien se le hayan denegado las adaptaciones. (Código Laboral 1034)

El distrito deberá incluir esta política en su manual del empleado o en cualquier conjunto de políticas que el distrito ponga a disposición de los empleados. Además, el/la Superintendente o su representante deberá distribuir esta política a los nuevos empleados al momento de su contratación y cuando un empleado realice una consulta o solicite una licencia parental. (Código Laboral 1034)

Requisitos de Tiempo y Lugar de Descanso:

Durante al menos un año después del nacimiento de un hijo, el distrito deberá proporcionar un tiempo de descanso razonable para que la empleada pueda extraerse leche materna para su bebé cada vez que lo necesite. (Código Laboral 1030; 42 USC 2000gg-1)

En la medida de lo posible, el tiempo de descanso otorgado para la lactancia se tomará simultáneamente con el tiempo de descanso ya asignado a la empleada. Cualquier tiempo de descanso adicional utilizado por una empleada no exenta para este fin no será remunerado. (Código Laboral 1030; 29 USC 218d)

Se proporcionará a la empleada un espacio para la lactancia que podrá utilizar para extraerse leche materna cuando lo necesite. El espacio para la lactancia deberá ser una habitación o lugar privado, que no sea un baño, que puede ser el área de trabajo de la empleada u otro lugar que esté muy cerca de su área de trabajo y deberá cumplir con los siguientes requisitos: (Código Laboral 1031; 29 USC 218d)

1. Está protegida de la vista y libre de intrusiones mientras la empleada se extrae leche materna.
2. Es seguro, limpio y libre de materiales peligrosos, según se define en el artículo 6382 del Código Laboral.
3. Incluye un asiento y una superficie para colocar el extractor de leche y artículos personales.
4. Tiene acceso a electricidad o dispositivos alternativos, incluidos, entre otros, alargadores o estaciones de carga, necesarios para el funcionamiento de un extractor de leche eléctrico o a pilas.
5. Tiene acceso a un lavabo con agua corriente y a un refrigerador o, si no se puede proporcionar un refrigerador, a otro dispositivo de refrigeración adecuado para almacenar leche materna cerca del lugar de trabajo de la empleada.

Si una sala de usos múltiples se utiliza para la lactancia, entre otros usos, el uso de la sala para la lactancia tendrá prioridad sobre otros usos durante el tiempo que se utilice para tal fin. (Código Laboral 1031)

Resolución de disputas:

Un empleado puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral del Departamento de Relaciones Industriales de California por cualquier presunta infracción de los artículos 1030 a 1034 del Código Laboral. (Código Laboral 1034)

Además, un empleado puede presentar una queja ante la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos por una presunta infracción de la Ley de Protección Materna Urgente para Madres Lactantes y/o ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por no proporcionar adaptaciones razonables de conformidad con la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas. (29 USC 218c, 218d, 42 USC 2000gg-2).