



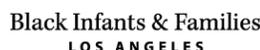
Herramientas Para La Protección De La Lactancia

Contenido

Información Acerca de Estas Herramientas	3	Lactancia en el Trabajo	13
Antecedentes y Descripción de las Leyes	4	Descanso y Espacios Privados para Empleadas Amamantando	13
Leyes Federales	4	Contratistas	17
Leyes de California	6	Empleados que Realizan Tareas Fuera del Lugar de Trabajo	15
Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California	8	Empleados Sindicalizados	16
Ley de Licencia por Incapacidad de Embarazo (PDL): Licencia con Protección Laboral	8	Empleados con Salario Mínimo	16
FMLA/CFRA: Licencia Laboral Protegida	9	Lactancia en el Sistema Educativo	19
Licencia de Trabajo Familiar Pagado: Con Reemplazo de Salario	10	Derechos de los Estudiantes	19
Uso de la Licencia por Enfermedad para el Cuidado de la Familia: Reemplazo de Salario	11	Derechos de los Trabajadores	22
Legislación para la Asociación Entre la Familia y la Escuela: Licencia Laboral Protegida	12	Derechos de Lactancia para Familias LGBTQIA+	23
Requerimientos del Código Laboral de California Para la Lactancia	12	Tomar Tiempo Fuera del Trabajo	23
		Arreglos de Lactancia	24
		Derechos Sobre Lactancia en la Atención Médica	25
		Derechos del Paciente Cuando Recibe Atención Médica	26
		Lactancia en Espacios Públicos	30
		Viajando por Avión	30

Contenido

Mientras Viaja por Autobús o Tren	31	Derechos de Lactancia para Padres Adoptivos y Padres de Crianza Temporal	45
Amamantar en Público	32	Tomar Tiempo Libre del Trabajo	45
Arreglos Especiales de Lactancia Para el Servicio de Jurado	33	Derechos de Lactancia	45
Casos de Lactancia, Divorcio y Custodia	34	Trabajo y Escuela	45
Recomendaciones	34	Derechos Sobre Lactancia en Gestación Subrogada	46
Protecciones de Lactancia en Las Leyes de California	34	Tomarse Tiempo Libre del Trabajo	46
Amamantar en Planes de Custodia	34	Lactancia	46
Cómo Crear un Plan para Niños Menores de 3 Años	35	Trabajo y Escuela	46
Ejemplos de Rutinas	36	Derechos de Lactancia Mientras se Está Encarcelado	47
Nacimiento a 6 Meses de Edad	36	Encarcelamiento en Cárceles y Prisiones	47
7 Meses a 12 Meses de Edad	36	Detención de Inmigrantes	48
13 Meses a 18 Meses de Edad	36	Abogando por Uno Mismo	50
19 Meses a 36 Meses de Edad	37	Abogando por Todos	51
Más Allá de 36 Meses de Edad	37	Lista de Recursos	52
Consejos Para Que Su Plan de Crianza Sea Exitoso	37	Recursos Legales	52
Plantillas de Cartas	38	Organizaciones de Abogacía	53
Carta a un juez: Apoyo a la Lactancia Materna en la Custodia de Los Hijos	38	Agencias Gubernamentales	54
Carta a un juez: Lactancia Materna Prolongada	41	Apoyo a la Lactancia	55
		Agradecimientos	56
		Referencias	57



Información Acerca de Estas Herramientas

Desde 1994, BreastfeedLA ha servido como un recurso confiable para obtener información y recursos sobre la lactancia. Como grupo de trabajo local sobre lactancia, BreastfeedLA se dedica a mejorar la salud y el bienestar de los bebés y las familias a través de la educación, la divulgación y la abogacía para promover y apoyar la lactancia materna.

Recibimos muchas llamadas de personas y familias cuyos derechos de amamantamiento han sido violados. A menudo, nuestros socios comunitarios nos llaman con historias de clientes cuyos derechos fueron violados y no saben cómo ayudar. Teniendo esto en cuenta, creamos este conjunto de herramientas para cualquiera que quiera defenderse a sí mismo o a los demás.

A lo largo de este conjunto de herramientas, es posible que vea un lenguaje alternativo utilizado cuando sea posible, como el que se muestra a continuación.

Términos tradicionales específicos de género	Considere el uso de estos términos neutrales al género
Madre, mamá, padre, papá	Progenitor(a), progenitor(a) biológico(a), progenitor(a) gestacional
Mujer embarazada	Progenitor (a) que da a luz, persona que da a luz, progenitor (a) gestante, progenitor (a) que lleva el embarazo
Ella, su, suyo, de ella; él, su, suyo, de él	Ellos, sus , suyos, de ellos (si no se especifica el sexo)
Mujer lactante	Progenitor lactante, padre lactante, individuo lactante
Lactancia	Dar pecho, lactancia, amamantamiento corporal, extracción de leche humana, alimentar con o dar leche humana
Pecho	Pecho, glándula mamaria
Leche materna, leche de mamá	Leche, leche humana, leche de su progenitor(a)
Nacido masculino/femenino (según se aplica a las personas que se identifican como cualquier cosa menos cisgénero)	Registrado y asignado como hombre o mujer

El género juega un papel importante en nuestras vidas, nos demos cuenta o no. El género está relacionado con el sexo pero está separado. El género se refiere a las identidades y el sexo se refiere a la biología. A veces, el sexo asignado a las personas al nacer no coincide con su sexo o género. Otros pueden rechazar las normas de género. Si alguien no es de asignación femenina o no es mujer, es posible que aún quiera dar su leche a su bebé y se sienta excluida de términos como lactancia materna o madre. El género es complejo pero lo que sabemos es que no importa cómo se identifique, Ud. importa y tiene derecho a recursos y apoyo.

BreastfeedLA utiliza los términos “amamantar” y “lactancia materna” de manera intercambiable para describir la acción de alimentar a un bebé con leche humana. El término “lactancia “ se ofrece intencionalmente como un término alternativo para las personas lactantes que prefieren no usar el término “mama” cuando se refieren a sus propios cuerpos. Este cambio lingüístico es parte del compromiso manifiesto de BreastfeedLA con nuestros valores organizacionales de diversidad e inclusión. Usamos un lenguaje inclusivo de género porque los derechos de amamantar se aplican a todos. El lenguaje inclusivo de ninguna manera disminuye el lenguaje o las identidades tradicionales. Las palabras importan. El lenguaje evoluciona y es fundamental que nosotros también lo hagamos.

Se alienta a utilizar términos neutrales al género siempre que sea posible, incluidos términos neutrales/específicos de género y términos convencionales. Sin embargo, a nivel individual, todos los padres deben ser abordados con sus pronombres y cualquier término específico de género que ellos mismos usen.

Estas herramientas describen muchas leyes, sin embargo, estas leyes son los estándares mínimos a los que las organizaciones deben adherirse. Las organizaciones pueden y deben proporcionar mejores arreglos de los que exige la ley.

Tenga en cuenta que estas herramientas están destinadas a ser una fuente de información general únicamente. Estas herramientas no reemplazan el asesoramiento legal. Consulte a un abogado para obtener asesoramiento específico sobre su situación o si tiene alguna pregunta que no esté respondida en este documento.

¡Esperamos que encuentre este recurso útil!

Atentamente,
Directivos y Personal de BreastfeedLA

En los Estados Unidos, los derechos de amamantar suelen ser leyes federales, lo que significa que se aplican en todos los estados, o leyes estatales. Debido a que BreastfeedLA tiene su sede en California, este documento analizará las leyes estatales de California. Si usted no está en California, ¡nuestras leyes podrían darle algunas ideas sobre las protecciones que podría obtener en su estado!²

Hay cinco leyes federales que brindan protección para la lactancia materna: el Título VII, el Título IX, la Ley de licencia médica familiar (FMLA, por sus siglas en inglés), la Legislación de atención médica asequible (ACA por sus siglas en inglés) y la Ley del derecho a amamantar.³ Estas leyes brindan protección a las personas que amamantan en los 50 estados.

El Título VII es parte de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La Ley de Discriminación por Embarazo de 1978 enmendó el Título VII para incluir el embarazo, el parto y condiciones relacionadas.⁴ La ley cubre a los empleadores con 15 o más empleados. Se aplica a empresas privadas, agencias de empleo, organizaciones laborales y empleados del gobierno estatal, local y federal, incluidas las instituciones educativas.

Esta ley establece que “las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas recibirán el mismo trato para todos los efectos relacionados con el empleo”.⁵

Por ejemplo:

- Un empleador no puede usar el embarazo, el parto o una condición relacionada como razón para no contratar a un solicitante.
- Si una empleada no puede trabajar o necesita arreglos debido a un embarazo, esas necesidades deben adaptarse de la misma manera que se adaptaría a una empleada con una incapacidad temporal.
- Si una empleada requiere arreglos para la lactancia (como cambios de horario o usar licencia por enfermedad), esas necesidades deben adaptarse de la misma manera que se adaptan otros empleados para citas médicas u otras condiciones médicas que no pongan en peligro la vida.⁶

Si una persona cree que su empleador no está siguiendo la Ley de Discriminación por Embarazo de 1978, puede comunicarse con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). La EEOC es responsable de hacer cumplir esta ley y puede ayudar a la persona a presentar una queja aquí: <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>⁷

Consulte Lactancia en el Trabajo para obtener más información.

El Título IX es parte de las Enmiendas de Educación de 1972, que son enmiendas a la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁸ El Título IX establece que ningún programa o actividad de educación financiado por el gobierno federal puede discriminar a una persona en función de su sexo. El Título IX se aplica a colegios, universidades, escuelas primarias y secundarias, así como a cualquier otro programa educativo que reciba fondos federales. Se ha interpretado que esta ley se aplica al embarazo, el parto y condiciones relacionadas (como el amamantamiento) porque están relacionados con el sexo de una persona.

Si una persona cree que se están violando sus derechos bajo el Título IX, puede comunicarse con el Coordinador del Título IX en su programa educativo. También es posible presentar una queja ante el Departamento de Educación. Las instrucciones sobre cómo presentar una queja se pueden encontrar aquí : <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>⁹

Para obtener más información sobre el Título IX y la lactancia y los derechos de lactancia, consulte La Lactancia en el Sistema Educativo.

La Ley de Licencia Médica Familiar de 1993 (FMLA) brinda protección laboral a un empleado elegible y permite hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo por ciertas razones familiares o médicas cada 12 meses. Esto significa que una empresa está obligada a mantener el trabajo de la persona hasta que regrese de la licencia sin pagarle su sueldo durante la licencia. En California, existen otros programas que pueden proporcionar compensación para la cual un empleado puede calificar, que se analizan en las Seis Leyes Clave para Padres.

Los empleados pueden tomar la licencia FMLA por su propia condición de salud grave o por la condición de salud grave de un miembro de la familia calificado, todo a la vez o de manera intermitente. Por ejemplo, un nuevo padre puede tomarse 12 semanas de licencia en total para

vincularse con el nuevo bebé o una persona cuyo cónyuge necesita citas regulares con el médico podría tomarse un día libre al mes para llevar a su cónyuge al médico.

Bajo FMLA, la licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé debe tomarse en un período de tiempo continuo a menos que el empleado tenga permiso de su empleador de tomar la licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé de manera intermitente. Ya sea que se tome de forma intermitente o toda a la vez, la licencia completa debe concluir dentro de los doce meses posteriores al nacimiento o adopción del niño.

Los empleados que son elegibles para FMLA deben:

- Trabajar para un empleador privado con más de 50 empleados dentro de las 75 millas de donde trabaja el empleado O trabajar para una agencia gubernamental con cualquier número de empleados.
- Haber trabajado para el mismo empleador durante al menos 1 año.
- Haber trabajado al menos 1250 horas en el último año.
- Los pilotos de líneas aéreas y los miembros del servicio militar en servicio activo tienen requisitos especiales conforme a la FMLA. Consulte la Guía del Empleado Sobre la FMLA para obtener más información sobre la FMLA y las situaciones especiales.⁶

La **Legislación de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Bajo Precio (ACA)** enmendó la Ley de Normas y Trabajo Justo para incluir la “Ley de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes”. Esta ley exige que los empleadores proporcionen a las empleadas un tiempo de descanso razonable para extraer la leche después del nacimiento del bebé. La enmienda también requiere que los empleadores proporcionen un lugar para que el empleado se extraiga la leche.

Esta ley exige que los empleadores proporcionen:

- Tiempo de descanso razonable para que las empleadas que están amamantando a sus hijos se extraigan la leche hasta un año después del nacimiento del bebé.^{10,11} La carga de la prueba recae en el empleador para demostrar que el tiempo de descanso no es razonable.
- La capacidad de la empleada de usar el tiempo de descanso pagado para extraerse la leche y permitir el uso de tiempo de descanso adicional no pagado según sea necesario.
- Un espacio privado que esté protegido y libre de intrusiones por parte de los compañeros de trabajo y el público: el espacio *no puede* ser un baño.

Existen algunas limitaciones sobre quién está cubierto por la ACA; sin embargo, en California hay leyes estatales más estrictas que cubren a estos

empleados, que se describen en las Leyes de California y en Lactancia en el lugar de trabajo.

Las limitaciones en la ley federal incluyen:

- Si el empleador tiene menos de 50 empleados y el empleador puede demostrar que los arreglos para la lactancia están causando gastos o dificultades significativas.
- La ley federal (a diferencia de la ley de California) no requiere que los empleadores brinden descansos para la lactancia a las trabajadoras que están exentas. Los empleados exentos son asalariados y no son elegibles para el salario mínimo ni para el pago de horas extras. Esto incluye maestros y administradores. A los empleados no exentos se les paga por hora.

La ley establece que un empleado no puede ser discriminado por presentar una queja contra su empleador por incumplimiento de la ACA. Si una empleada lactante siente que está siendo discriminada o que fue despedida de su trabajo porque tomó descansos para extraer leche humana, la empleada puede presentar una queja oficial. El empleado puede tener derecho a compensaciones tales como, “empleo, reinstalación, salarios perdidos y una cantidad igual adicional por daños y perjuicios”.¹¹ La línea directa de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU. en el 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) brinda información y ayuda para presentar una queja.

Consulte Lactancia en el Trabajo para obtener más información.

Otro beneficio de la Legislación de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible es que permite que los extractores de leche y los suministros para la lactancia sean deducibles de impuestos y exige que los planes de seguro médico cubran el apoyo, los suministros y el asesoramiento para la lactancia.

La **Ley del Derecho a Amamantar** protege el derecho a amamantar en cualquier propiedad federal. La ley define propiedad federal como “cualquier edificio, terreno u otra propiedad inmueble, arrendada u ocupada por cualquier departamento, agencia o instrumentalidad de los Estados Unidos (incluido el Departamento de Defensa, el Servicio Postal de los Estados Unidos y cualquier establecimiento en las ramas legislativa o judicial del Gobierno), o cualquier otra instrumentalidad de propiedad de los Estados Unidos.”¹²

Esto incluye Parques Nacionales, aeropuertos, estaciones de autobús y tren.

Consulte Amamantamiento en Público para obtener más información y cómo proceder si se han violado sus derechos.

California tiene las protecciones más estrictas para los derechos de lactancia del país. Cuando las leyes estatales y federales difieren, la ley con mayor protección prevalece sobre la ley con protecciones más débiles. En California, las protecciones cubren arreglos en el lugar de trabajo, discriminación de vivienda y laboral, discriminación por embarazo, amamantamiento en público y la Iniciativa Hospital Amigo del Niño. Esta sección brinda una descripción general de algunas leyes clave de California relacionadas con la lactancia materna. Estas leyes se analizan con mayor detalle en secciones posteriores de esta guía.

En California, todos los empleadores están obligados a brindar un tiempo de descanso razonable a las empleadas que necesitan extraerse leche humana. La ley establece que los tiempos de descanso deben ser lo más parecidos posible a los descansos regulares programados, y cualquier tiempo de descanso adicional que se necesite puede no ser remunerado. La ley requiere que el empleador proporcione un espacio que esté muy cerca del área de trabajo del empleado para que el empleado se extraiga la leche en privado. La ley se aplica a todos los empleados independientemente del estatus migratorio de la empleada que amamanta y un empleador que viole esta ley enfrentará una multa civil de \$100 dólares. Las empleadas que sientan que se han violado sus derechos de extracción de leche en el trabajo pueden comunicarse con el Departamento de Trabajo de California y presentar una queja aquí: <https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm>¹³

Consulte Lactancia en el Trabajo para obtener más información.

California tiene protecciones adicionales contra la discriminación en el lugar de trabajo basada en el embarazo o la lactancia materna. La Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (CFRA, por sus siglas en inglés) define explícitamente la discriminación sexual para incluir el amamantamiento y las condiciones médicas asociadas con el amamantamiento. Además, las Regulaciones de Incapacidad por Embarazo incluyen la lactancia como una “condición médica relacionada” y requieren que los empleadores brinden arreglos razonables a las empleadas que dan pecho. El empleado debe solicitar los arreglos y proporcionar una nota de su proveedor de atención médica.

Consulte el folleto, El Estado del Empleo y la Vivienda Justos: Sus Derechos y Obligaciones como Empleada Embarazada,¹⁴ y Lactancia en el Trabajo para obtener más información sobre las protecciones bajo estas leyes.

California también tiene algunas de las leyes más abundantes con respecto a permisos retribuidos de embarazo y familia del país. Una empleada en California que esté embarazada y trabaje para un empleador que emplee por lo menos cinco empleadores es elegible para hasta cuatro meses de tiempo de ausencia durante cual la empleada esté incapacitada por el embarazo o haber dado a luz. Una empleada que cumple con los requisitos de ausencia de CFRA puede tomar hasta 12 semanas para vincularse con un nuevo bebé además de cualquier tiempo clasificado como ausencia por el embarazo.

Consulte Seis Leyes Clave para Padres que Trabajan para obtener más información.

La ley de California también protege explícitamente el derecho de una persona a amamantar en público. La ley establece: “Una madre puede amamantar a su hijo en cualquier lugar, público o privado, excepto en el hogar o residencia privada de otra persona, donde la madre y el niño están autorizados a estar presentes”.¹⁵ La ley no menciona la necesidad de cubrirse durante la lactancia.

Según la ley de California, está prohibido que los empleadores tomen represalias contra cualquier persona que solicite arreglos para la lactancia.

Consulte Amamantamiento en Público para obtener más información.

California aprobó una ley en 2014 que requiere que todos los aeropuertos con al menos 1 millón de viajeros por año proporcionen una habitación o espacio en cada terminal para extraerse la leche.¹⁶ El espacio debe estar ubicado después del control de seguridad, debe tener al menos un enchufe y una silla y no ser un baño. La ley también requiere que todas las nuevas terminales aeroportuarias construidas en California incluyan un espacio para extraer leche humana.

Consulte Lactancia y Viajes para obtener más información.

El estado de California ha hecho de la lactancia materna una prioridad debido a su importancia para

Antecedentes y Descripción General de las Leyes

Leyes de California

la salud pública. El Departamento de Salud Pública de California reconoce que los arreglos para la lactancia en el lugar de trabajo son una parte clave para reducir la disparidad en el amamantamiento.¹⁵ California también aprobó una ley estatal que exige que “todos los hospitales de cuidados intensivos y los hospitales espe-

cializados que tengan una unidad perinatal adopten los “Diez Pasos para una Lactancia Materna Exitosa” según la Iniciativa Hospital Amigo del Niño, o un proceso alternativo que incluya políticas y prácticas basadas en evidencia y resultados específicos, para el 2025”.¹⁷



Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California

1

Ley de Licencia por Incapacidad de Embarazo (PDL): Licencia con Protección Laboral

En California, las personas que trabajan para empleadores con 5 o más empleados tienen derecho bajo la Licencia por Incapacidad de Embarazo (PDL, por sus siglas en inglés) de Ley de California para tomar hasta 4 meses por embarazo de **licencia laboral protegida** durante el período en que estén **incapacitadas** por embarazo, parto o una condición relacionada, incluida, entre otras, la lactancia.¹⁹ Esto incluye tiempo libre para atención prenatal de rutina, tiempo libre por complicaciones del embarazo cuando sea médicamente recomendable y tiempo libre para recuperarse del parto y cualquier complicación asociada. En California, la PDL se modificó para cubrir a las personas transgénero que están embarazadas.²⁰

Las empleadas que deseen tomar una licencia por incapacidad por embarazo deben avisar a sus empleadores con al menos 30 días de anticipación cuando se conozca la necesidad de la licencia y con la mayor anticipación posible si la necesidad de la licencia es inesperada.

Es posible que una empleada también deba proporcionar una nota del médico que certifique la necesidad de la licencia. No es necesario que una nota identifique la condición específica, pero debe decir:

- Fechas anticipadas **inicio y terminación** de la licencia.
- Que la condición esté relacionada con el embarazo o el parto
- Que la licencia sea aconsejada por un médico debido a la incapacidad de la empleada para realizar una o más funciones laborales esenciales o no puede hacerlo sin un riesgo indebido para sí misma, para los demás o para la finalización del embarazo.²⁰

Algunas trabajadoras con complicaciones en el embarazo que no pueden trabajar durante un período prolongado pueden agotar su licencia disponible por incapacidad por embarazo antes de dar a luz. Para evitar agotar la licencia disponible antes del parto, las empleadas embarazadas y sus proveedores de atención médica siempre deben explorar si una arreglo razonable permitiría que la empleada continúe trabajando. Recursos detallados para empleados y proveedores de atención médica relacionados con arreglos para el embarazo en <https://www.pregnantatwork.org>.²¹ La mayoría de los empleados en California que tienen suficiente licencia restante podrán tomar alrededor de 6 a 8 semanas de licencia laboral protegida para recuperarse de un parto vaginal o cesárea sin complicaciones.

En California, la Ley de Licencia por Incapacidad de Embarazo (PDL) también garantiza a los empleados el derecho a arreglos razonables por cualquier incapacidad causada por el embarazo, el parto o una afección médica. La lactancia se define específicamente en las reglamentaciones de la PDL como una “condición médica relacionada” cubierta por la ley. La lactancia sin complicaciones generalmente no se considera una incapacidad que requiere PDL. Una empleada que está amamantando con o sin complicaciones tiene derecho a arreglos razonables para permitir que la persona trabaje de manera segura y efectiva mientras amamanta²⁰. Empleadas que experimentan complicaciones en la lactancia, por otro lado, son elegibles para la licencia PDL si no pueden realizar una o más funciones esenciales de sus trabajos y la licencia está médicamente recomendada.²⁰

Ver Lactancia en el Trabajo.

Madres que regresan al trabajo antes de las seis semanas posteriores al parto

son **3 veces** más susceptibles de dejar de amamantar que las mujeres que regresan al trabajo más tarde¹¹¹

Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California

2

FMLA/CFRA: Licencia Laboral Protegida

La Ley Federal de Licencia Médica Familiar (FMLA) garantiza el trabajo con hasta 12 semanas de licencia no remuneradas.

Un empleado puede acogerse a la FMLA por cualquiera de los siguientes motivos:

- Para vincularse después del nacimiento o la adopción/padre temporal de un niño.
- Para cuidar a un hijo, cónyuge o padre con una condición de salud grave.
- La propia condición de salud grave del empleado.

La licencia de unión de bebés bajo FMLA debe tomarse dentro de un año después del nacimiento o la adopción/padre temporal del niño. La licencia para cuidar a un niño con una condición de salud grave no necesita tomarse dentro del primer año después del nacimiento o la adopción/padre temporal, pero el niño debe ser menor de edad o no poder cuidar de sí mismo debido a una discapacidad.^{22,23}

Un empleado debe cumplir con los **tres** requisitos siguientes para ser elegible para la licencia FMLA:²³

- Haber trabajado para el patrón por lo menos 12 meses (no se requiere que sean consecutivos).
- Haber trabajado al menos 1250 horas para el empleador durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la licencia.
- Debe trabajar en un lugar donde el empleador tenga 50 o más empleados en un radio de 75 millas.

Esto significa que incluso si un empleado trabaja para una empresa con 1000 empleados, pero solo hay 20 empleados en el lugar donde trabaja, ese empleado no es elegible para FMLA.

Un empleado que desee tomar una licencia FMLA para vincularse con un bebé recién nacido (en lugar de por su propia condición de salud grave) generalmente no debería tener que proporcionar una nota del médico, pero sí debe proporcionar una notificación previa a su empleador. Se debe dar aviso al empleador con al menos 30 días de anticipación cuando la necesidad de licencia sea previsible y tan pronto como sea posible en todos los demás casos.

La Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) es la versión de California de FMLA y es idéntica en la mayoría de los aspectos, incluida la duración de la licencia. En 2021, los requisitos de elegibilidad de CFRA han reducido la cantidad de empleados a solo cinco. Sin embargo, hay algunas formas clave en las que CFRA brinda más protección a los empleados de California que FMLA. Según la FMLA, la licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé debe tomarse en un período de tiempo continuo, a menos que el empleador acepte permitir que el empleado la tome de manera intermitente. Bajo CFRA, a diferencia de FMLA, un empleado puede tomar una licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé de forma intermitente, independientemente del acuerdo del empleador. En general, para establecer un lazo afectivo con el bebé, la licencia CFRA debe tomarse en períodos de al menos dos semanas, pero un empleador puede aprobar solicitudes para incrementos más cortos en sólo dos ocasiones.²⁴ Además, mientras que la licencia de la FMLA es al mismo tiempo que la licencia de la PDL, la licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé, CFRA, es un derecho separado y distinto de la licencia PDL. Con la licencia CFRA para establecer un lazo afectivo con el bebé se pueden tomar hasta 12 semanas de licencia para establecer un lazo afectivo con el bebé y hasta 4 meses de licencia bajo PDL en cualquier momento en que el empleado esté incapacitado por embarazo, parto o una condición relacionada.²⁵



Cerca de la mitad

de todos los empleados reportan que habrían tomado una licencia más larga si hubieran recibido un pago adicional¹¹²

Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California

3

Licencia de Trabajo Familiar Pagado: Con Reemplazo de Salario

En California la licencia de trabajo con reemplazo de salario (PFL, por sus siglas en inglés) otorga hasta 8 semanas de pago parcial a los empleados que toman tiempo libre del trabajo para vincularse con un nuevo hijo que ingresa a la familia (que ahora incluye abuelos, nietos y hermanos).

Para ser elegible para los beneficios del PFL de California, el padre debe haber hecho todo lo siguiente:

- Recibir a un nuevo hijo en la familia en los últimos 12 meses.
- Ingresado al Seguro de Incapacidad del Estado (anotado como "SDI" en los talones de pago) de los últimos 5 a 18 meses.
- No haber tomado el máximo de ocho semanas de PFL en los últimos 12 meses.

Después de presentar un reclamo de PFL en línea o por correo, ya no se aplica un período de espera de siete días y los empleados pueden comenzar a recibir el pago desde su primer día libre de trabajo. El empleado debe tener al menos \$300 en salarios sujetos a contribuciones del SDI durante el período base de 12 meses del reclamo. El empleado debe proporcionar prueba de relación para reclamos de vinculación (acta o registro de nacimiento, trámites de adopción, etc.).²⁷ Los trabajadores elegibles pueden recibir hasta el 60-70 % de sus ingresos semanales según el período base aplicable (el monto máximo de reembolso es de \$1357 por semana) durante un máximo de ocho semanas dentro de cualquier período de 12 meses. Las ocho semanas de Permiso Familiar Pagado se pueden dividir a lo largo de los 12 meses y no es necesario tomarlas todas a la vez.

Un empleado puede visitar el sitio web del EDD para obtener más información y usar una calculadora de beneficios para estimar sus beneficios semanales de licencia familiar pagada. El sitio web también tiene recursos para empleadores. <https://edd.ca.gov/disability/paid-family-leave>²⁸

Ordenanza de Licencia Pagada para los Padres de Familia de San Francisco²⁹

Las personas que están empleadas en la ciudad de San Francisco son elegibles para recibir una compensación adicional a través de la Ordenanza de licencia pagada para padres de familia de San Francisco (SF PPLO por sus siglas en inglés). El SF PPLO requiere que

la diferencia entre el pago del empleado y lo que el empleado recibe a través del programa PFL de California durante ocho semanas. La ley cubre a todos los empleadores en San Francisco que emplean a 20 empleados o más.

Los empleados deben cumplir con todos los siguientes requisitos para recibir SF PPLO:

- El empleado ha trabajado para un empleador calificado por la ley durante al menos 180 días antes de tomar California PFL.
- El empleado trabaja para el empleador calificado por la ley por lo menos 8 horas por semana.
- El empleado trabaja para el empleador calificado por la ley por lo menos el 40% de sus horas semanales.
- El empleado actualmente recibe beneficios de CA PFL.

Por ejemplo, si el empleado recibe el 60 % de su salario a través de PFL, pero trabaja en la ciudad de San Francisco, el empleado recibirá un 40 % adicional de sus ingresos a través del programa SF PPLO. Para obtener más información sobre esta ley y cómo solicitar los beneficios, visite: <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2020/07/LAAW-July-2020-update-to-OLSE-PPLO-FAQ.pdf>³⁰

<https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2021/03/Lactation-Employee-Employee-Employer-English.pdf>³¹

Nota: Es importante entender que el Permiso Familiar Pagado es un programa de reemplazo de salario y *no* un programa de protección laboral como FMLA, CFRA y PDL. Ser aprobado para la licencia familiar pagada

protege automáticamente el trabajo del empleado, por lo que es importante que el empleado hable con su supervisor o con recursos humanos sobre si califica para FMLA, CFRA y/o PDL, incluso si el empleado ha recibido la aprobación estatal para Permiso Familiar Pagado.

Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California

4

Uso de la Licencia por Enfermedad para el Cuidado de la Familia: Reemplazo de Salario

La ley de California establece que los empleados que acumulan esta licencia por enfermedad tienen derecho a usar hasta la mitad del tiempo que acumulan cada año para cuidar de un familiar enfermo o para asistir a la cita de atención preventiva de un familiar (por ejemplo, llevar a un niño a una visita rutinaria del bebé).

Los “miembros de la familia” se definen de manera amplia para incluir:

- Hijos (incluidos hijos adoptivos, bajo tutela legal, hijastros o hijos a los que el empleado representa in loco parentis, que significa que brindan un importante apoyo financiero o de cuidado). **Nota:** A diferencia de CFRA y FMLA, el niño puede ser menor de edad o adulto.
- Padres (incluidos los padres biológicos, adoptivos, padrastros, tutores legales y las personas que actuaron en lugar de los padres cuando el empleado era menor de edad).
- Cónyuges y parejas registradas.
- Abuelos.
- Nietos.
- Hermanos.

Los empleadores no pueden despedir, degradar, suspender o discriminar de otro modo a un empleado por usar o intentar usar hasta la mitad de la licencia por enfermedad acumulada anualmente por el empleado para cuidar a un familiar enfermo o para asistir a la cita de atención preventiva de un familiar.³³

Nota: La ciudad de Los Ángeles aprobó una ordenanza sobre días de enfermedad que permite que todos los empleados que trabajan en la ciudad de Los Ángeles tomen licencia por enfermedad pagada. Los empleadores deben otorgar licencia por enfermedad ya sea:

- 1) proporcionando las 48 horas completas a un empleado al comienzo de cada año de empleo, año calendario o período de 12 meses (suma global/carga anticipada)
- 2) proporcionar al empleado una hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas (método de acumulación).³⁴

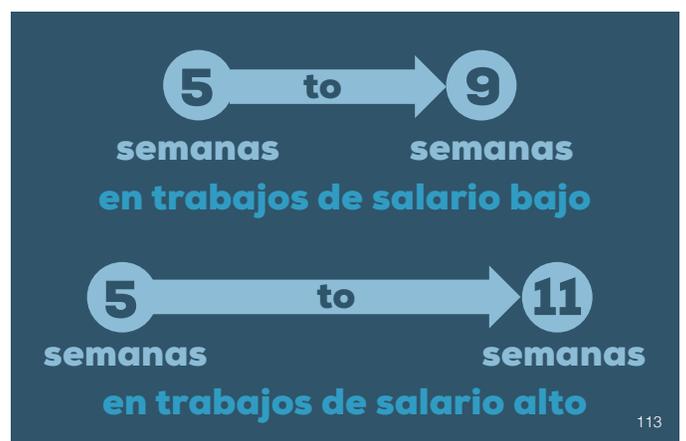
El empleado puede comenzar a usar la licencia por enfermedad después de 90 días de empleo. El empleado es

elegible para tomar un máximo de 48 horas acumuladas de licencia por enfermedad pagada en cada año calendario, y cualquier licencia por enfermedad no utilizada se transfiere al año siguiente.³³ El empleador puede optar por limitar el número total de horas por enfermedad a 72 horas o establecer un límite más alto, o no establecer ningún límite



EN CALIFORNIA

la media de **duración de la lactancia materna se duplicó** entre las nuevas madres que tomaron licencia familiar. **Un incremento de:**



Seis Leyes Clave para los Padres que Trabajan en California

5

Legislación para la Asociación Entre la Familia y la Escuela: Licencia Laboral Protegida

Los empleados que trabajan para empleadores con más de 25 empleados trabajando en el mismo lugar tienen derecho a tomar hasta 40 horas de **licencia laboral protegida** por año para ciertas actividades relacionadas con la escuela. Los empleados pueden tomar un máximo de 8 horas de licencia en un solo mes.

Los empleados que son elegibles para la Asociación Familia-Escuela pueden tomar una **licencia laboral protegida** por las siguientes razones:

- Encontrar una escuela o un cuidado infantil/guardería con licencia para el hijo del empleado.
- Inscribir a un niño en una escuela o guardería con licencia.
- Participar en la actividad de una escuela o guardería con licencia.

- Atender una emergencia relacionada con la escuela o el cuidado de niños.

Las “emergencias” incluyen el cierre inesperado de una escuela o centro de cuidado infantil, desastres naturales, problemas de comportamiento y disciplinarios, o una solicitud del proveedor de cuidado infantil para que el niño sea recogido temprano (por ejemplo, debido a una enfermedad). De acuerdo con esta ley, las vacaciones escolares y de cuidado infantil planificadas no se consideran emergencias.

Un empleado debe darle al empleador un aviso razonable para tomarse un tiempo libre para actividades o emergencias relacionadas con la escuela o el cuidado infantil.³⁵

6

Requerimientos del Código Laboral de California para la Lactancia

En California, todos los empleadores están obligados a proporcionar un tiempo de descanso razonable a los empleados que necesitan extraerse la leche. La ley establece que los tiempos de descanso deben ser lo más cercanos posible a los descansos pagados programados regularmente y los empleados deben recibir cualquier cantidad razonable de tiempo de descanso para extraer leche, el tiempo extra se daría sin pagar. Un empleador debe proporcionar a un empleado el uso de una habitación u otro lugar para que el empleado extraiga leche en privado. La habitación o ubicación puede incluir el lugar donde el empleado trabaja normalmente si cumple con todos los requisitos. No será un baño, el lugar debe estar muy cerca del área de trabajo del empleado, protegida de la vista y libre de intrusión mientras el empleado extrae leche. La habitación también será segura, limpia y libre de materiales peligrosos. La habitación debe contener una superficie para colocar un extractor de leche y artículos personales, un lugar para sentarse y acceso a electricidad o dispositivos alternativos, incluidos, entre otros, cables de extensión o estaciones de carga, necesarios

para operar un extractor de leche eléctrico o alimentado por batería. Por último, el empresario también deberá facilitar el acceso a un fregadero con agua corriente y a un refrigerador adecuado para almacenar la leche muy cerca del espacio de trabajo del empleado.

La ley se aplica a todos los empleados, independientemente del estado migratorio del empleado que amamanta. Un empleador que viole esta ley enfrentará una multa civil de \$100 cada día que a un empleado se le niegue un tiempo de descanso razonable o un espacio adecuado para extraerse la leche.

Para una discusión más detallada de estas leyes y las formas en que interactúan con leyes federales similares, vea Lactancia en el Trabajo.

Para obtener hojas informativas y recursos relacionados con la licencia familiar remunerada, visite: <https://legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program/>³⁶

En California, todos los empleadores están obligados a proporcionar un tiempo de descanso razonable a los empleados que necesitan extraerse la leche. A diferencia de la ley federal, que tiene restricciones sobre la edad del niño y qué empleados están cubiertos, las leyes de California con respecto a las interrupciones de lactancia cubren a todos los empleadores y todos los empleados en el estado sin restricción de edad del niño. El Código Laboral de California establece que el tiempo de descanso para extraer leche debe ser concurrente cuando sea posible con los descansos pagados existentes. Se debe ofrecer un tiempo extra de descanso que exceda la duración de los descansos pagados existentes del empleado, pero este tiempo extra de descanso no tiene que pagarse. La ley de California requiere que el empleador haga esfuerzos razonables para proporcionar un espacio que esté cerca del espacio de trabajo regular del empleado para que el empleado extraiga leche en privado entre otras restricciones establecidas anteriormente.³⁷

Los empleados de California que son trabajadores no exentos también están protegidos por las disposiciones de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes de la Ley Federal de Normas Laborales (FLSA , por sus siglas en inglés), además de las disposiciones del Código Laboral de California. En general, los empleados que son elegibles para el pago de horas extras no están exentos y son elegibles para las protecciones de la FLSA. En los casos en que un empleado esté protegido por la ley federal y estatal, prevalecerá el más fuerte de los dos. En algunos casos, eso puede ser ley estatal y en otros casos ley federal.

En la siguiente página hay una tabla que compara las leyes federales y estatales con un resumen de las protecciones legales para los trabajadores que son elegibles para las protecciones tanto del Código Laboral de California como de la FLSA con respecto a la extracción de su leche. La ley federal solo se aplica a los empleados que no son exentos. La ley estatal se aplica tanto a los empleados exentos como a los no exentos.

Si un empleado siente que su empleador no está proporcionando el tiempo de descanso adecuado y/o un lugar para extraer leche, el empleado puede presentar un informe/reclamo ante la Oficina de Cumplimiento de Normas Laborales (BOFE , por sus siglas en inglés) del Departamento de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE , por sus siglas en inglés) ya sea en la oficina de

BOFE que se encuentra más cerca del lugar de empleo. Encuentre más información sobre cómo presentar un reclamo aquí: <https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm>.¹³

Cualquier empleado que experimente represalias por hacer valer sus derechos a los arreglos de lactancia o por informar una violación a la DLSE sobre la falta de arreglos de lactancia por parte de su empleador puede presentar un reclamo ante la DLSE³⁷ y también buscar asesoramiento legal.

Arreglos Razonables

La lactancia se considera una condición relacionada con el embarazo y el parto bajo la Ley de Licencia por Incapacidad de Embarazo de California y, por lo tanto, es una base para arreglos razonables cuando los arreglos son consideradas médicamente aconsejables por el proveedor de atención médica de una persona.³⁸ Los empleados que experimentan un deterioro sustancial en una actividad importante de la vida debido a una complicación de lactancia también pueden tener protecciones bajo la Ley Federal de Estadounidenses con Incapacidades. Los empleados en California ya tienen derecho a tiempo de descanso para extraer leche bajo el Código Laboral de California, como se explicó anteriormente.

Algunos trabajadores necesitarán arreglos más allá del tiempo y el espacio de descanso básicos para continuar trabajando y amamantando debido a las complicaciones o desafíos de lactancia presentados por sus trabajos particulares. Qué arreglos serán razonables para un trabajador parcial es muy específica de la situación y depende de la necesidad médica del empleado, los detalles del trabajo del empleado y las necesidades del empleador.

Algunos ejemplos de posibles adquisiciones razonables incluyen:

- Un empleado que amamanta y que desarrolla una complicación como la mastitis puede necesitar tiempo libre del trabajo para buscar tratamiento médico y recuperarse.³⁹

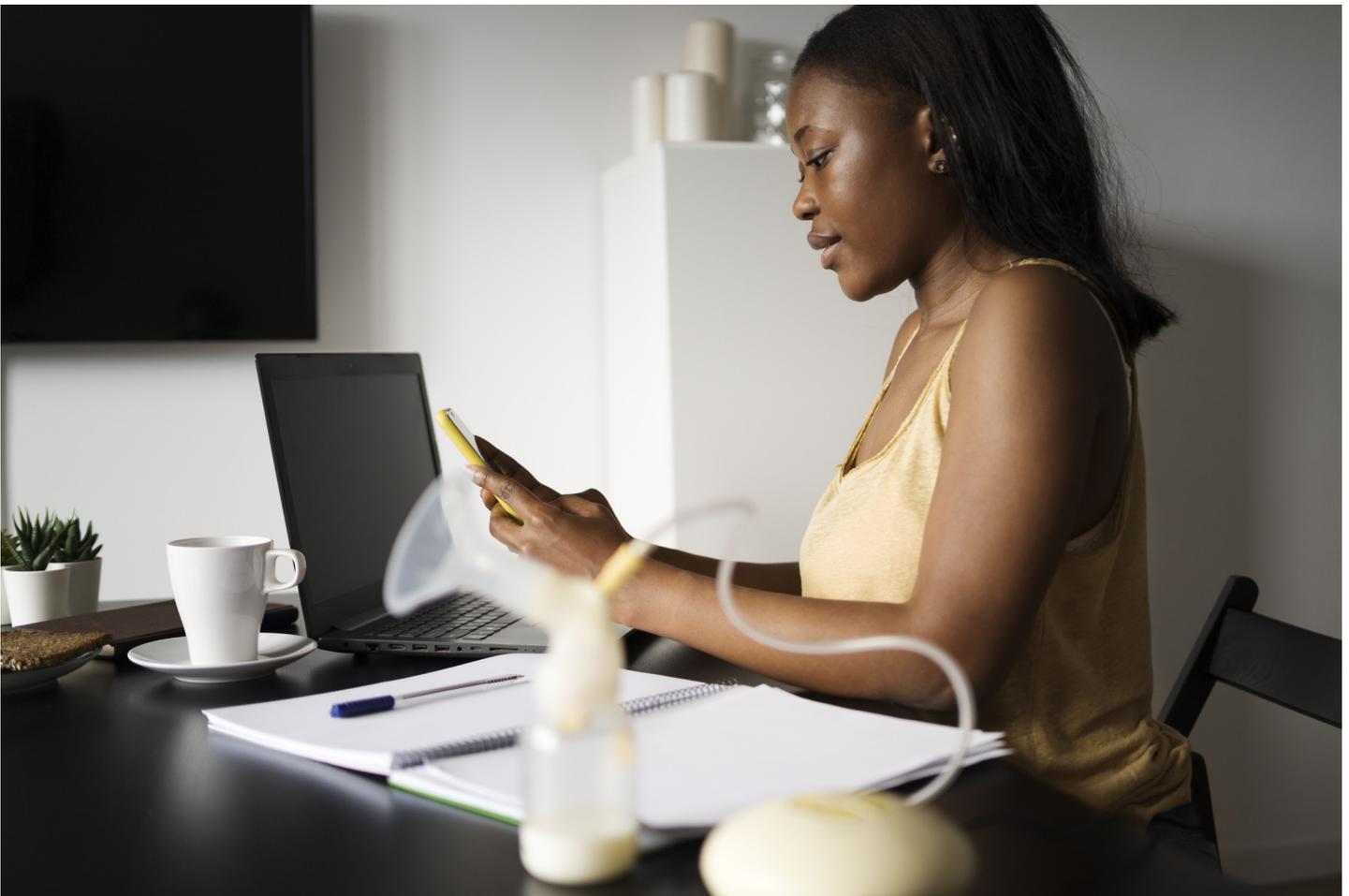
Un empleado cuyo trabajo implica la exposición al humo, metales pesados, radiación u otras toxinas que podrían afectar su leche puede necesitar arreglos razonables para reducir la exposición. Los arreglos razonables pueden incluir el uso de equipo

Lactancia en el Trabajo

Descansos y Espacios Privados para Empleadas Amamantando

de protección (como guantes, ropa protectora o respiradores) o, si está disponible, la reasignación temporal a una posición diferente. Más información sobre los arreglos para las trabajadoras de lactancia expuestas a materiales potencialmente peligrosos está disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/repro/breastfeeding.html>⁴⁰

- En raras ocasiones, la lactancia materna puede ser incompatible con los deberes laborales básicos de un empleado. Por ejemplo, un oficial de policía que amamanta puede ser temporalmente incapaz de usar un chaleco antibalas apretado requerido para realizar tareas de patrulla de manera segura. En este ejemplo, el funcionario podría necesitar un arreglo razonable en forma de traslado temporal a un puesto de trabajo ligero o de escritorio, si el empleador ofrece servicio ligero a otros trabajadores que no amamantan.



Problemas o Asuntos Relacionados al Arreglo de la Lactancia y Leyes que las Acompañan

Tema	Leyes al Respecto	Referencias
Descanso para Extraer la Leche	California y federal. Tanto el estado como La ley federal requiere que los empleadores proporcionen tiempo de descanso razonable para los empleados que amamantan que necesitan extraerse leche.	Cal. Código Laboral §1030; 29 U.S.C.207(r)(1)(A)
Periodo en el que el Empleado Tiene Derecho a Descansos para Sacar la Leche	California: California no tiene límite de tiempo sobre cuánto tiempo un empleado puede tomar descansos para extraer leche para un niño pequeño. Federal: La ley federal establece que un empleado no exento tiene derecho a descansos solo hasta que el niño tenga un año de edad.	Código Laboral de California § 1030
Estipulación de Espacio para la Extracción de Leche	Federal: La ley federal establece que los empleadores deben proporcionar espacio para que las empleadas no exentas que amamantan extraigan leche en privado y libre de la intrusión de compañeros de trabajo y el público. California: California establece que los empleadores deben hacer “esfuerzos razonables” para proporcionar espacio privado para extraer leche.	29 U.S.C. 207(r)(1)(A)
Ubicación del Espacio para la Extracción de Leche con Respecto a los Baños	Federal: La ley federal establece que el espacio proporcionado por los empleadores para las empleadas no exentas que amamantan y extraigan leche no puede ser un baño. California: La ley de California establece que los empleadores deben hacer esfuerzos razonables para encontrar un espacio que no sea un retrete.	29 U.S.C. 207(r)(1)(B)
Ubicación del Área de Bombeo en Relación con la Ubicación de Trabajo	California: La ley de California establece que un empleador debe hacer esfuerzos razonables para encontrar un espacio que esté cerca del espacio de trabajo del empleado para cualquier empleado que extraiga leche.	Código laboral § 1031
Exenciones Basado en Dificultad/ Interrupción	Federal: La ley federal establece que solo los empleadores con menos de 50 empleados pueden reclamar la exención del cumplimiento en función de las dificultades excesivas. California: Bajo la ley de California, cualquier empleador puede obtener una exención basada en una interrupción grave de sus operaciones	29 U.S.C. 207(r)(3)

Un empleado que tiene dificultades para extraer leche usando una bomba tiene derecho bajo el Código laboral a extraer leche cada vez que haya una necesidad de hacerlo, incluso si necesita extraer más frecuentemente que el trabajador promedio de lactancia. Dependiendo de la naturaleza del lugar de trabajo del empleado, también pueden discutir los arreglos que permitan al empleado acceder a su bebé para que pueda amamantar en lugar de extraerse durante algunos o todos sus descansos de lactancia. (**Nota:** Los empleadores pueden estar particularmente dispuestos a considerar el acceso a arreglos para bebés si otorgarlas resultará en descansos de lactancia más cortos o menores debido al hecho de que los bebés son mucho más eficientes que las bombas para extraer la leche materna / torácica).

Ejemplos de este tipo de alojamiento pueden incluir:

- Hacer que un cuidador lleve al bebé (a los padres) para amamantar en los descansos (en lugar de extraer leche).
- Permiso para salir del trabajo para amamantar en casa o en la guardería del bebé (si está cerca).
- Permiso para llevar al bebé al trabajo de conformidad con una política de bebés en el trabajo.
- Permiso para teletrabajar (con otro cuidador presente) para vigilar al bebé cuando el empleado no esté dando pecho al bebé.

Es importante recordar que los trabajadores no necesariamente recibirán su primera elección de arreglos especiales, y los empleadores generalmente no tienen que cambiar los deberes laborales, las horas o los requisitos de productividad del empleado a menos que lo hagan para un trabajador que no amamanta. Los empleadores tampoco tienen que ofrecer arreglos que crearían dificultades excesivas para sus negocios. Es posible que sea necesario negociar arreglos especiales razonables. **Sin embargo, un empleado no puede ser castigado, despedido o penalizado de ninguna manera por pedir un arreglo especial por lactancia, incluso si el arreglo es finalmente denegado.**

Discriminación y Represalias

Bajo la ley federal y de California, la discriminación contra los empleados sobre la base del embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas se consideran una forma de discriminación sexual y son ilegales. La Ley de Empleo y Vivienda Justa de California reconoce expresamente la discriminación basada en la lactancia como una forma de discriminación sexual ilegal.¹⁹

Las leyes estatales y federales también prohíben a los empleadores tomar represalias contra los empleados que se oponen a la discriminación sexual, buscan arreglos razonables o ejercen sus derechos a tomar una licencia protegida por el trabajo.^{41,42}

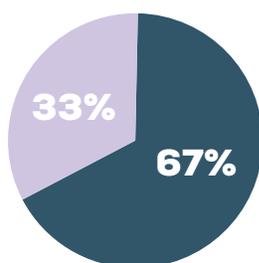
Los empleados que creen que han sido degradados o despedidos porque decidieron amamantar o extraer leche en el trabajo deben buscar asesoramiento legal y deben comunicarse con uno de los recursos legales enumerados en la parte frontal de estas herramientas.

Los campos con índices más altos de mujeres en la fuerza de trabajo son en el cuidado de salud y educación.⁶⁵

Política de Arreglos para Lactancia de los Empleados

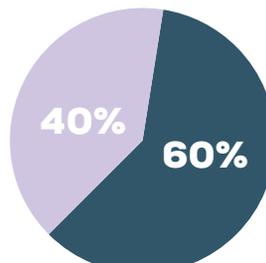
■ POLÍTICA ■ SIN POLÍTICA

81 Distritos Escolares



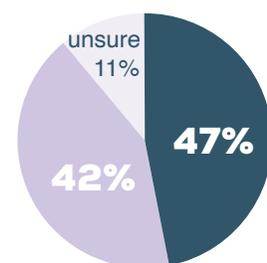
El **17%** de los distritos tienen una póliza de embarazo para los estudiantes

57 Maternidades



El **13%** de los profesionales de recursos humanos siguen informando que un baño es un lugar aceptable para extracción de leche

Informe de Profesionales de Recursos Humanos



Lactancia en el Trabajo

Contratistas

Algunos trabajadores por contrato son asignados a trabajar con una empresa para un proyecto o periodo de tiempo en particular, pero todavía se consideran legalmente empleados. Esto incluye a la mayoría de los trabajadores "temporales". Los trabajadores temporales tienen derecho a las mismas protecciones legales que los trabajadores permanentes a tiempo completo, incluso si su trabajo está limitado en tiempo o alcance.

Los contratistas independientes, por otro lado, no están protegidos por la mayoría de las disposiciones de la ADA, FEHA, FMLA, CFRA, PDL ni el Código Laboral que se discute en esta guía. Los contratistas independientes son autónomos y deben tener un alto grado de control sobre el tiempo y la forma en que realizan su trabajo. Por lo tanto, un trabajador lactante que sea verdaderamente un contratista independiente debe poder tomar descansos para amamantar o extraer leche según sea necesario.

Si un empleador está ejerciendo control sobre las condiciones de trabajo de un trabajador, ese trabajador puede ser legalmente un empleado y tener derecho

a la protección de la ley de empleo estatal y federal, incluso si el empleador se refiere al trabajador como un "contratista independiente".

Si un trabajador tiene preguntas sobre su estado como empleado en comparación con un contratista independiente y necesita ayuda para comprender qué protecciones legales para los arreglos de lactancia se aplican, la persona lactante debe buscar el asesoramiento de un abogado o de la línea directa legal gratuita del Center for WorkLife Law al (415) 703-8276.



Empleados que Realizan Tareas Fuera del Lugar de Trabajo

Si un empleado trabaja en un lugar y también es enviado fuera del sitio para realizar el trabajo, tanto el empleador principal como el empleador externo es responsable de proporcionar espacio y tiempo para la extracción de leche materna. Además, si se envía un empleado fuera del sitio para realizar trabajos para un cliente, es

la responsabilidad tanto del empleador como del cliente de proporcionar el arreglo para la lactancia. Por ejemplo: si un contador abandona su lugar de trabajo principal para ir a la oficina de un cliente para realizar el trabajo de contabilidad, tanto el empleador principal como el cliente son responsables de proporcionar un lugar apropiado para la lactancia.

Las mujeres con un tiempo de descanso adecuado son

probables de **amamantar exclusivamente** y

2.6
más

3
veces
más probable de **amamantar**

a los 6 meses postparto.

Las mujeres con espacio privado en el trabajo amamantan durante 1.4 meses más que las mujeres sin tiempo de descanso o espacio privado.¹¹⁴

Lactancia en el trabajo

Empleados Sindicalizados

Los empleados que son miembros de un sindicato pueden tener protecciones adicionales más allá de lo que requieren las leyes federales y estatales. Los contratos sindicales podrían incluir beneficios adicionales, como licencia familiar pagada para empleados que no son de tiempo completo, licencia extendida más allá de 12 semanas, eliminación del derecho del empleador a solicitar automáticamente vacaciones o días de enfermedad para licencia, pago de las contribuciones al seguro del empleado por parte del empleador durante la licencia y arreglos de lactancia más fuertes. Los miembros del sindicato deben ponerse en contacto con su sindicato y solicitar una copia de su contrato para averiguar qué protecciones están incluidas. Los miembros del sindicato también pueden participar en las negociaciones

contractuales para abogar por licencias familiares remuneradas adicionales y protecciones para la lactancia.

Los miembros del sindicato tienen el derecho legal de tener un representante sindical en cualquier entrevista o reunión que pueda dar lugar a medidas disciplinarias.⁴³ Si un miembro del sindicato siente que se tomaron represalias por tomar descansos para extraerse la leche, el miembro del sindicato debe ponerse en contacto con un delegado o representante sindical. El sindicato puede proporcionar orientación sobre cómo presentar una queja, puede conectar al miembro del sindicato con un abogado y/o apoyar al miembro del sindicato en la adopción de medidas colectivas para resolver el problema.

Empleados de Salario Mínimo

Los defensores deben tener en cuenta que los trabajadores de salario mínimo experimentan barreras para amamantar que los trabajadores con salarios más altos no tienen, incluida la baja seguridad laboral, la falta de beneficios de salud y licencia por enfermedad, y los obstáculos de trabajo inflexibles.⁴⁴ Es posible que los trabajadores de salario mínimo no puedan permitirse el lujo de disfrutar de la totalidad de la licencia no remunerada a la que tienen derecho en virtud de PDL y CFRA y pueden sentirse obligados por limitaciones financieras a regresar al trabajo antes de que se hayan recuperado físicamente del parto o hayan establecido la lactancia materna. El programa de Licencia Familiar Pagada de California es un paso en la dirección correcta hacia la protección de estos trabajadores, pero ocho semanas de pago parcial pueden no ser suficientes para que algunos trabajadores tomen la licencia que necesitan para establecer un suministro de leche y un vínculo con un recién nacido.

Al regresar al trabajo, es menos probable que los trabajadores de salario mínimo tengan acceso a una sala de lactancia dedicada o a su propia oficina privada cerrada con llave en la que extraer leche. Para un trabajador de la construcción, una camarera, un empleado de una fábrica o un trabajador agrícola, el espacio privado para extraer leche puede ser más difícil de localizar que, por ejemplo, para un abogado corporativo. Afortunadamente, la Oficina de Salud de la Mujer del Departamento de Salud y Recursos Humanos, tiene recursos fantásticos para identificar espacios de bombeo apropiados para empleados que amamantan y laboran en una amplia variedad de ocupaciones y trabajos. La página

web de *Employer Solutions* está disponible en: <https://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/resources>⁴⁵

CalWORKs es un programa de asistencia pública en California que sirve a todos los condados del estado. Las personas que participan en el programa CalWORKs están obligadas a completar actividades de beneficio social para el trabajo. La ley del estado de California indica que los participantes de CalWORKs tienen derecho a las mismas protecciones que otros trabajadores en el estado de California, como descansos y descansos para comer, incapacidad durante el embarazo y arreglos para la lactancia.⁴⁶ Además, la ley de California protege el derecho de los participantes de CalWORKs a amamantar en cualquier espacio público, incluidas las oficinas del condado.⁴⁶

Algunos trabajadores que ganan salario mínimo también pueden ser reacios a defenderse a sí mismos por temor a las repercusiones negativas y la pérdida de empleo. Los trabajadores deben estar seguros de que las represalias por amamantar o extraer leche materna son ilegales. Un trabajador que experimenta represalias o que es despedido por extraer leche o hacer valer sus derechos legales debe buscar asesoramiento legal de inmediato y también debe considerar ponerse en contacto con la organización de defensa de los derechos de un trabajador. Para comprender mejor la relación entre la licencia protegida por el trabajo, el pago y los arreglos, consulte esta práctica herramienta de Legal Aid at Work. <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2021/01/Pregnancy-My-Job-in-California-English-1-1.pdf>

La Licencia por Incapacidad de Embarazo es importante para permitir que los estudiantes se recuperen del parto, establezcan su suministro de leche y se vinculen con su bebé. Muchos estudiantes se sorprenderán al saber que tienen derecho legal a licenciarse por razones médicas relacionadas con el embarazo y el parto.

El Código de Educación de California⁴⁷ proporciona algunas de las protecciones de lactancia para estudiantes más completas y claras de la nación. A los estudiantes de California se les debe proporcionar un espacio adecuado para extraer leche, almacenamiento para su extractor de leche, lugar para guardar la leche, y tiempo de descanso para extraer la leche.

El Código de Educación de California afirma que todos los alumnos tienen derecho a participar plenamente en el proceso educativo, libres de discriminación y acoso. Además, exige que los distritos escolares proporcionen lugares razonables para que los estudiantes en un campus escolar se extraigan la leche, amamenten o aborden otras necesidades relacionadas con la lactancia.⁴⁷

El Título IX es parte de las Enmiendas de Educación de 1972,⁴⁸ que son enmiendas a la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁹ El Título IX establece que cualquier programa o actividad educativa que acepte fondos federales no puede discriminar a una persona por su sexo.⁴⁹ El Título IX se aplica a colegios, universidades, escuelas primarias y secundarias, así como a cualquier otro programa educativo que reciba fondos federales. Las regulaciones federales sobre el Título IX⁵⁰ dejan en claro que la discriminación sexual incluye la discriminación basada en el estatus paterno, el embarazo, el embarazo falso, el aborto, el aborto espontáneo, el parto, la recuperación y las condiciones relacionadas, como la lactancia⁵¹. Esto incluye garantizar que las estudiantes embarazadas y que amamantan tengan las mismas oportunidades educativas.

Bajo las regulaciones federales sobre el Título IX⁵⁰ las escuelas deben:

- Permitir que un estudiante tome licencia por el tiempo que sea médicamente necesario (la necesidad médica es determinada por el médico del estudiante). Se le puede pedir al estudiante que traiga una nota del médico.
- Asegúrese de que las oportunidades educativas de un estudiante no disminuyan debido a la lactancia.

De no ser así, es un caso de discriminación por sexo.

Bajo esta ley, las escuelas **K-12 grado** deben específicamente:

- Proveer un espacio privado, con seguro en la puerta y que tenga un enchufe eléctrico para conectar el extractor de leche o en el que pueda amamantar; un lugar para guardar la leche materna (refrigerador o hielera).
- Permita que los estudiantes amamantando traigan un extractor de leche de pecho a la escuela y almacenen la leche extraída.
- Proporcione un tiempo de descanso razonable o tiempo fuera del aula para la lactancia sin incurrir en una penalización académica y permitir que el estudiante recupere el trabajo.
- Procesar las quejas de los estudiantes sobre el arreglo de lactancia a través del Proceso Uniforme de Quejas (UCP, por sus siglas en inglés).

Además, la ley de California protege el derecho de una persona a amamantar a su hijo en cualquier lugar donde esté autorizado a estar presente.

Dentro del sistema de la Universidad de California, así como en los Colegios Comunitarios de California y los campus satélites, se deben proporcionar lugares a los estudiantes para “extraer leche materna, amamantar a un niño pequeño o abordar otras necesidades relacionadas con la lactancia materna”.⁵² A los estudiantes también se les debe proporcionar una cantidad razonable de tiempo para satisfacer estas necesidades. Además, los estudiantes que necesitan alimentar a su hijo o extraer leche no pueden ser penalizados y se les debe dar la oportunidad de recuperar cualquier trabajo perdido mientras toman tiempo para extraer leche o alimentar a su hijo.

Es especialmente improbable que **los estudiantes con niños** completen un certificado o título dentro de los 6 años siguientes a la inscripción.



Solamente un 33% de los estudiantes con hijos se gradúan en ese periodo.¹¹⁵

4.8 millones de estudiantes universitarios están criando una familia.

Las mujeres constituyen el 71% de los estudiantes que son padres.



Los estudiantes universitarios y de escuelas técnicas que están criando familia son en su mayoría mujeres de color

Casi el 50% de las mujeres negras universitarias tienen hijos dependientes de ellas (47%).

115

Si un estudiante que amamanta cree que se están violando sus derechos bajo el Título IX, el estudiante puede comunicarse con el Coordinador del Título IX en su programa educativo. Por ley, se requiere que la información de contacto del Coordinador del Título IX sea fácilmente accesible en el sitio web de la escuela. Si el estudiante no puede encontrar al Coordinador del Título IX en su escuela, puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos o con el Centro de Derecho de la Vida Laboral en <https://thepregnant-scholar.org>⁵³. El estudiante también puede presentar una queja ante el Departamento de Educación. Las instrucciones se pueden encontrar aquí: <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>⁵⁴

La Ley de Equidad Sexual en la Educación de California⁵⁵ garantiza específicamente la licencia para los padres de estudiantes de posgrado. Esta ley permite que los estudiantes de posgrado tomen licencia por más tiempo del que es médicamente necesario y regresen sin penalización.

Bajo esta ley, las instituciones deben proporcionar a sus estudiantes de posgrado:

- Un año académico de licencia por parto (un mes para los padres que no han dado a luz).
- Al menos 12 meses adicionales para prepararse y tomar exámenes preliminares y de calificación (un mes para los padres que no han dado a luz).
- Al menos 12 meses hacia el tiempo normativo para el grado* (un mes para los padres que no han dado a luz).
- Si un plazo más largo es médicamente necesario, se otorgarán extensiones (según el Título IX, que protege la licencia médicamente necesaria).

*El tiempo normativo para graduarse es el número de trimestres establecidos para que los estudiantes completen los requisitos de su programa. Cada programa puede tener un tiempo normativo diferente para su finalización. Lo que estos arreglos significan es que un estudiante que es padre tiene tiempo extra para completar su título sin penalización.

Para obtener más información, visit <https://thepregnant-scholar.org/leave-and-absences/>.⁵⁶

Nota: Si bien la ley no establece ninguna especificación para el espacio de lactancia, la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación sugiere a los administradores “asignar una habitación privada para que las madres jóvenes amamenten, extraigan leche o aborden otras necesidades relacionadas con la lactancia materna durante el día escolar”.⁵⁷

Para obtener más información, consulte <https://thepregnant-scholar.org/know-your-rights-breastfeeding/>⁵⁸

Actividades Extracurriculares y Atletismo:

El Título IX protege a los estudiantes de la discriminación acerca del embarazo y las condiciones relacionadas (como amamantar) tanto fuera como dentro de la sala de clases. En virtud de esta ley:

- La participación de un estudiante en un club universitario/colegio, grupo estudiantil, sociedad académica, etc. no puede limitarse debido a la lactancia materna.
- Las atletas embarazadas y que amamantan deben ser tratadas, así como cualquier otra atleta con una incapacidad temporal.
- El estudiante y su médico tienen la última palabra sobre si el estudiante puede competir durante el embarazo o lactancia, no el entrenador, el director deportivo o cualquier otra persona.
- Solo se le puede pedir al estudiante que proporcione una autorización médica para jugar si se le pide a los jugadores con otras afecciones médicas que también lo hagan.
- Las becas no pueden ser interrumpidas o alteradas durante el término de adjudicación en función del embarazo.
- Si la escuela renueva los premios atléticos a los jugadores lesionados que se están rehabilitando activamente o atletas que permanecen involucrados con el equipo después de una lesión que pone fin a su carrera, lo mismo debe hacerse en el caso del embarazo. La decisión de no renovar debe proporcionarse por escrito antes del 1 de julio, incluida la razón para no renovar y el proceso para apelar.

Si otros estudiantes que se toman un tiempo libre debido

a una lesión o condición médica pueden solicitar una excepción para extender su elegibilidad atlética general, los atletas que necesitan pausar debido al embarazo y condiciones relacionadas también se les debe permitir solicitar una extensión. La NCAA (por sus siglas en inglés) ha permitido estas extensiones.

Para obtener más información, consulte:

Herramientas de embarazo de la NCAA: <http://s3.amazonaws.com/ncaa.org/documents/2021/1/18/PregnancyToolkit.pdf>⁵⁹

Pregnant Scholar: <https://thepregnantscholar.org/for-students/extracurriculars-and-athletics/>⁶⁰

NWLC FAQs: <https://nwlc.org/resources/faq-pregnant-and-parenting-college-graduate-students-rights/>⁶¹

Pasantías

Los colegios y universidades no pueden excluir a las estudiantes embarazadas o lactantes de participar en pasantías universitarias, pasantías u otros programas fuera del sitio. Si un estudiante está completando una pasantía bajo la guía de su universidad, la escuela y el sitio de pasantías tienen la responsabilidad de proporcionar los arreglos apropiados. Los pasantes que trabajan para obtener créditos universitarios deben buscar ayuda del Coordinador del Título IX de la escuela si surgen problemas. Los pasantes que se consideran empleados de su sitio de prácticas tienen derecho a las mismas protecciones que cualquier trabajador. Véase Lactancia en el Trabajo para más información.

Ayuda Financiera

Las becas basadas en el mérito y la necesidad no pueden ser terminadas o alteradas en función del embarazo o de condiciones relacionadas. Tomarse más tiempo del medicamento necesario puede causar un cambio en el estado del estudiante, becas, préstamos u otra ayuda financiera. Los estudiantes deben consultar la política de licencia no médica de su escuela para obtener más información.

Un estudiante puede registrarse como un “estudiante independiente” si la fecha de parto del niño es en el año de concesión (del 1 de julio al 30 de junio) y el estudiante proporcionará al menos la mitad del apoyo al niño. Al llenar la Aplicación Gratuita del formulario de Ayuda Federal para Estudiantes (FAFSA, por sus siglas en inglés), el estudiante debe contar al niño como parte de los miembros del hogar si la fecha de parto está dentro de ese año de concesión, incluso si el niño no ha nacido cuando el estudiante presenta la solicitud. Guarde una copia de un ultrasonido y otros registros médicos en caso de que FAFSA audite la solicitud.

Mientras están en la nómina, los estudiantes que son empleados de su colegio/universidad tienen los mismos derechos que otros trabajadores en la institución. Consulte la sección Lactancia y Trabajo para obtener más información.

Para más información:

NWLC: <https://nwlc.org/resources/faq-pregnant-and-parenting-college-graduate-students-rights/>⁶¹

Becaria embarazada: <http://thepregnantscholar.org/financial-aid/>⁶²



Empleados/Maestros/Profesores de Escuelas K-12 y Colegios/Universidades

Existen disposiciones específicas relativas a los trabajadores que amamantan en las instituciones educativas, por lo tanto, los empleados de las instituciones educativas deben revisar esta sección **además** de la sección del lugar de trabajo, que proporciona información sobre las leyes aplicables a todos los trabajadores. Esta sección incluye información específica para esos empleados, incluidos maestros, personal administrativo, estudiantes trabajadores, empleados graduados, empleados post doctorales y otros. Consulte Lactancia en el Trabajo para obtener más información.

Los maestros, profesores y otros educadores deben consultar la ley de arreglos de lactancia del estado de California en el Código Laboral de California. Las disposiciones federales de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes no se aplican a aquellos trabajadores que tienen la enseñanza como un deber laboral principal. Esto se debe a que la ley solo protege a aquellos trabajadores que son elegibles para las protecciones federales de horas extras. Consulte Lactancia en el Trabajo para obtener más detalles.

Título IX: Además de los recursos que otros trabajadores tienen para ayudar con los problemas en el lugar de trabajo, los empleados de las instituciones educativas también están protegidos por el Título IX. Esta ley prohíbe la discriminación sexual (incluida la discriminación relacionada con el embarazo y el parto) en los entornos educativos.

Los empleados que amamantan que tienen dificultades para organizar los arreglos de lactancia que necesitan pueden comunicarse con el Coordinador del Título IX de su institución, además de Recursos Humanos, representantes sindicales o cualquiera de los recursos enumerados en la parte delantera de estas herramientas.

Políticas Específicas del Campus

Además de las leyes anteriores, los dos principales sistemas universitarios dentro de California también tienen políticas internas relacionadas con los trabajadores que practican lactancia. Además, algunos de estos trabajadores también pueden tener protecciones para los arreglos de lactancia en sus contratos sindicales. Los trabajadores deben evaluar ambas políticas para asegurarse de que están recibiendo todos los arreglos a los que tienen derecho.

Sistema Universitario Estatal de California⁶²

Esta política refleja en gran medida la Ley Federal de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes. La política de CSU estimula a los supervisores a hacer arreglos para aquellos empleados que no están cubiertos por esa ley, pero no lo exige. Sin embargo, la política es limitante en el sentido de que no apoya la legislación de California, que es más fuerte en algunos aspectos, como la ausencia de límite de edad superior del niño y la cobertura de los empleados exentos además de los empleados no exentos.

Sistema de la Universidad de California⁶³

La Política de La Universidad de California sobre La Lactancia establece que “la universidad proporcionará un lugar privado y cerrado para que las madres lactantes extraigan leche, incluida la temperatura y ventilación adecuadas, una mesa, una silla cómoda y un toma corriente. A los empleados se les dará una cantidad razonable de tiempo de descanso; el salario y la cantidad del tiempo varían según la clasificación del empleo”.⁶³

Ver la política completa: <http://policy.ucop.edu/doc/4000609/PPSM-84>⁶³

Para obtener más información sobre colegios y universidades, consulte el informe Breast/chestfeeding 101: Los Angeles County Colleges and Universities de BreastfeedLA. <http://www.breastfeedla.org/colleges-and-universities>⁶⁴

Para obtener más información sobre las escuelas K-12, consulte BreastfeedLA's ABC's of Breast/chestfeeding Report Card aquí: <http://www.breastfeedla.org/k-12>⁶⁵





A partir del 1 de enero de 2016, los certificados de nacimiento en California ya no identifican a una madre y un padre, sino que usan a los padres con casillas de verificación después del nombre de cada padre que significan “madre”, “padre” o “padre”.⁶⁷ Los padres cuyos hijos nacieron antes del 1 de enero de 2016 pueden cambiar retroactivamente el certificado de nacimiento de su hijo.

En California, cuando una pareja legalmente casada tiene un hijo, se presume automáticamente que son los padres legales del niño, independientemente de la identidad de género de los padres. En California, los padres del mismo sexo que tienen una unión civil o una pareja de hecho integral automáticamente se presume que son los padres. Sin embargo, el Centro Nacional para los Derechos de las Lesbianas alienta a los padres no biológicos y no adoptivos a obtener un juicio legal de adopción o paternidad, incluso si ambos padres ya están nombrados en el certificado de nacimiento del niño.⁶⁷ Es posible que se requiera buscar protección legal adicional porque las personas LGBTQIA + continúan siendo estigmatizadas y politizadas, aunque tienen derecho a igual protección ante la ley. Algunas familias optan por buscar una capa adicional de protección para los padres y los hijos, particularmente si están viajando a otros estados que podrían no reconocer la paternidad en función del estado de la relación de la pareja en el momento del nacimiento.

Los padres LGBTQIA + en California tienen el derecho de tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidar a un niño bajo varias leyes. La licencia por Incapacidad de Embarazo (PDL) se aplica a un padre que necesita tiempo libre del trabajo para recuperarse de una incapacidad física relacionada con el embarazo, la maternidad o afecciones relacionadas.¹⁹ De este modo, todo progenitor que esté embarazada o que se recupere del parto, con independencia de su identidad de género, debe tener derecho a un tiempo libre del trabajo en virtud de la Ley de permisos por Incapacidad de Embarazo. De hecho, la PDL de California ha sido enmendada para proteger específicamente a las personas transgénero.²⁰

Los padres que han dado a luz y los padres que no han dado a luz califican para la licencia protegida por el trabajo FMLA/CFRA⁶⁸ para cuidar a un niño. El programa de Licencia Familiar Pagada de California también cubre a los padres independientemente de su identidad de género.⁶⁷ Padres LGBTQIA + también pueden usar la licencia por enfermedad para cuidar a un niño⁶⁹ y calificar para un tiempo libre protegido por el trabajo para asistir a eventos escolares bajo la Ley de Asociación Familia- Escuela.⁷⁰

Consultar *Sies Leyes Claves para Padres que Trabajan* para más información.

Lactancia

Los padres de familia LGBTQIA + tienen protecciones con respecto a amamantar y la lactancia. Los padres de familia LGBTQIA + pueden amamantar a su hijo después de dar a luz, si no dieron a luz pero ya están amamantando (de otro embarazo, por ejemplo), o pueden inducir la lactancia para amamantar.⁷¹ Las mismas leyes que protegen a las personas con lactancia biológica que se identifican como mujeres se aplican a cualquier otra persona que esté amamantando a su bebé con leche materna.

Un padre de familia debe trabajar con su proveedor de atención médica y un profesional de la lactancia al inducir la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que un padre de familia que previamente ha amamantado o estimulado la lactancia para producir leche materna nuevamente, o que un padre que no ha amamantado estimula la lactancia por primera vez. La posición de la Academia Americana de Médicos de Familia sobre la leche humana apoya la inducción de la lactancia.⁷²

Trabajo y Escuela

En California, todos los empleadores deben proporcionar a los trabajadores que amamantan, independientemente de su género, tiempo de descanso y arreglos razonables. Las mismas leyes que protegen la extracción de leche humana en el trabajo y la escuela, también se aplica a los padres LGBTQIA + que eligen inducir la lactancia para su hijo y/o a los padres LGBTQIA + que no se identifican como mujeres.

Si un padre de familia LGBTQIA + enfrenta discriminación por cuestiones de lactancia, debe comunicarse con uno de los recursos legales enumerados en estas herramientas.

Consulte Lactancia En El Trabajo y Lactancia En La Educación para obtener más información.

Lactancia en Público

En California, los padres que amamantan pueden dar pecho a sus hijos en cualquier lugar público o privado donde ambos estén autorizados a estar presentes, excepto en la residencia de otro. Aunque la ley de California se refiere a las “madres lactantes”, esta ley se ha interpretado para proteger a las personas que amamantan y que no se identifican como madres. Consulte Lactancia En Público para obtener más información y para saber a quién contactar si se enfrenta a la discriminación por la lactancia materna en público.

La Lactancia Materna Sin Parto es un gran recurso para amamantar, así como para encontrar consultores de lactancia que tengan experiencia en ayudar a los padres que desean inducir la lactancia. <http://www.breastfeedingwithoutbirthing.com>⁷³

Trevor MacDonald se ha convertido en un defensor y educador internacional sobre las personas transgénero y la lactancia materna. Su blog tiene información y recursos adicionales en: <http://www.milkjunkies.net>.⁷⁴



Todas las pacientes tienen derechos protegidos a recibir atención médica adecuada y apropiada, incluso durante el embarazo, el parto, el período posparto y la lactancia. El nivel de cuidado personal y apoyo profesional que recibe un padre que amamanta tiene una enorme influencia sobre si pueden cumplir con sus objetivos de lactancia. Es importante que la atención se centre en los objetivos del paciente y se les ofrezca información y apoyo integrales para que pueda tomar decisiones autónomas e informadas.

Aunque todos los pacientes tienen los mismos derechos, existen marcadas disparidades en los resultados de la atención médica entre las comunidades marginadas que resultan de la forma en que está estructurado el sistema de atención médica.^{80,81} Las comunidades marginadas incluyen, pero no se limitan a, personas con barreras lingüísticas, personas de color, inmigrantes, LGBTQIA + (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales, asexuales y otros), personas no conformes con el género, minorías religiosas, personas discapacitadas, personas con problemas de salud mental, personas de bajos ingresos, individuos desempleados, personas con viviendas inestables y padres jóvenes.

Existen disparidades en las tasas de lactancia en todo el país, incluido California. Para ver las tasas de lactancia en el hospital de California desglosadas por hospital, raza y etnia, visite <https://www.cdph.ca.gov/Programs/CFH/DMCAH/Breastfeeding/Pages/Data.aspx>⁸⁰

Estas disparidades son el resultado de políticas y procedimientos dentro del sistema de atención médica y nuestra sociedad en general, como el programa de Licencia Familiar Pagada de California, que actualmente solo se aplica a los trabajadores que trabajan para empresas con al menos 20 empleados.

Nuestra sociedad no distribuye los recursos de manera equitativa, lo que afecta las tasas de lactancia. Por ejemplo, puede haber altos costos de bolsillo para contratar a un consultor de lactancia, que muchas personas no pueden pagar. Los proveedores de atención individual también tienen sesgos implícitos que afectan la atención al paciente, como un proveedor de atención médica que asume que un padre ya sabe cómo amamantar porque tiene tres hijos mayores, o asumir que una persona de un origen particular no amamantará.

⁸¹ Para obtener más información sobre las disparidades en la lactancia, consulte el informe del Centro para la Inclusión Social **Eliminación de Barreras a la Lactancia Materna**.⁸²

Estas cuestiones requieren una amplia reforma de las políticas para influir en el cambio. Por ejemplo, si hubiera un programa nacional de licencia familiar pagada que cubriera a todos, entonces todos los padres podrían tomar licencia familiar remunerada. Del mismo modo, si todos tuvieran un seguro de salud asequible que cubriera adecuadamente el apoyo a la lactancia, entonces más personas podrían ver a un consultor de lactancia después del alta hospitalaria. Los proveedores de atención médica y las pacientes deben abogar por cambios amplios en las políticas para abordar las disparidades en la lactancia.

A nivel individual, los proveedores tienen la responsabilidad de promover la toma de decisiones de manera conjunta y los pacientes tienen derecho a participar en la toma de decisiones sobre su atención médica. Cuando los proveedores de atención médica se esfuerzan por proporcionar atención equitativa y promover la toma de decisiones médicas de manera conjunta, las disparidades en la atención médica mejoran. Cuando las pacientes conocen sus derechos, tienen la información para abogar adecuadamente por su atención y reciben el apoyo que necesitan, es más probable que cumplan con sus objetivos de lactancia.



1. Derecho al consentimiento informado

La Declaración de Derechos del Paciente de California⁸³ incluye un estado que describe el derecho de un paciente al consentimiento informado. El consentimiento informado es un proceso de comunicación entre el paciente y el proveedor de atención médica.⁸⁴ El consentimiento informado permite a un paciente tomar una decisión voluntaria sobre aceptar o rechazar la atención médica después de haber sido debidamente informado sobre los puntos relevantes de su afección médica y los riesgos involucrados. El proveedor de atención médica debe proporcionar al paciente información basada en la evidencia⁸⁵ de manera no coercitiva o sesgada. Un paciente puede dar su consentimiento informado verbalmente o firmando un formulario.⁸⁶

La información clave necesaria para que un paciente dé un verdadero consentimiento informado sobre un procedimiento incluye los riesgos, beneficios, alternativas de atención y resultados anticipados.⁸⁷ Excepto en situaciones de emergencia, esta información debe incluir “una descripción del procedimiento o tratamiento, los riesgos médicamente significativos involucrados, cursos alternativos de tratamiento o no seguir tratamiento, y los riesgos involucrados en cada uno, y el nombre de la persona que llevará a cabo el procedimiento o tratamiento”.⁸³ El paciente tiene derecho a hacer preguntas para obtener tanta información sobre cualquier tratamiento o procedimiento propuesto como desee.

Los proveedores de atención médica deben dar información al paciente en un lenguaje que el paciente pueda entender. El derecho al consentimiento informado también incluye el acceso a un intérprete en persona o electrónico para garantizar que el paciente pueda recopilar toda la información que necesita para dar su consentimiento informado o su rechazo.

Una forma en que los pacientes pueden participar en las decisiones médicas sobre su atención es hacer preguntas utilizando el acrónimo BRAINS. La intuición no es un requisito legal del consentimiento informado, pero a menudo es parte de la decisión de un paciente.

BENEFICIOS: ¿Cuáles son los beneficios del tratamiento propuesto?

RIESGOS: ¿Cuáles son los riesgos del tratamiento propuesto? ¿Qué tan comunes son los riesgos?

ALTERNATIVAS: ¿Existen tratamientos alternativos que

puedan abordar este problema? ¿Cuáles son los beneficios y riesgos de cada tratamiento alternativo?

INTUICIÓN: ¿Qué dice la intuición del paciente sobre el tratamiento propuesto? Cada uno tiene diferentes experiencias que influyen en sus decisiones.

NADA: ¿Qué pasaría si el paciente rechazara el tratamiento propuesto? ¿Qué pasaría si el paciente espera (una hora, un día, una semana) antes de aceptar el tratamiento propuesto?

SEGUNDA OPINIÓN/BREVE DESCANSO: El paciente también puede pedir una segunda opinión o tomar un breve descanso para decidir.

Los padres pueden usar BRAINS para su propio cuidado o para hacer preguntas sobre el cuidado de su bebé. Como ejemplo, muchos pacientes tienen preguntas sobre cómo los medicamentos pueden afectar a su bebé alimentado con pecho. Si un médico le ha recetado un medicamento en particular a un padre lactante, puede identificar los riesgos del medicamento usando Lactmed <https://toxnet.nlm.nih.gov/newtoxnet/lactmed.htm>⁸⁸ — un recurso en línea que incluye la evidencia más reciente sobre cómo los medicamentos afectan la leche y el suministro de leche de una persona, antes de dar su consentimiento para el tratamiento.

2. Derecho a rechazar el tratamiento durante el embarazo

El Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos (ACOG, por sus siglas en inglés) afirma que los “cumplimientos forzados” o, yendo en contra de los deseos de un paciente y obligando a un paciente a someterse a un tratamiento después de que fue rechazado, “plantean cuestiones profundamente importantes sobre los derechos del paciente, el respeto por la autonomía, las violaciones de la integridad corporal y las diferencias de poder y la desigualdad de género.”⁸⁹ El consentimiento informado ejercido incluye el derecho a retrasar los procedimientos estándar o los tratamientos recomendados, o a rechazarlos por completo.

De acuerdo con la declaración de política de ACOG sobre el rechazo informado durante el embarazo, **se supone que una paciente puede tomar sus propias decisiones médicas, a menos que se determine formalmente que la paciente no puede tomar sus propias decisiones médicas.** Por lo general, requiere una evaluación médica para determinar que alguien es

incapaz de tomar decisiones médicas por sí mismo. La política también establece que las pacientes embarazadas tienen derecho a rechazar el tratamiento, incluso si ese tratamiento es necesario para mantener la vida.⁹⁰ El paciente también tiene derecho a “abandonar el hospital incluso en contra del consejo de los miembros del personal médico”.⁸⁴

3. Derecho a una segunda opinión

De acuerdo con los Derechos de los Pacientes en California (California Patient Rights), además del derecho a más información, una persona tiene derecho a una segunda opinión oportuna con respecto a un diagnóstico y plan de tratamiento.⁸⁴

4. Derecho a la interpretación

La toma de decisiones compartida y el consentimiento informado son sólo posibles cuando un paciente tiene una comprensión adecuada del tratamiento y los procedimientos recomendados. De acuerdo con la declaración de ACOG sobre el consentimiento informado, los médicos pueden y deben ayudar a encontrar formas de facilitar la comunicación.⁸⁹ Esto incluye el acceso a un traductor presencial y/o electrónico, el conocimiento de la enfermedad médica, folletos en varios idiomas, una declaración visible de los derechos del paciente y la presencia del defensor del paciente, la familia o la persona designada del paciente.

Abogacía por las Mejores Prácticas

Abogacía Durante Emergencias y Desastres Naturales

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) defienden que “la lactancia materna sigue siendo la mejor opción de alimentación infantil en una situación de desastre natural”.⁹¹ La Academia Americana de Pediatría (AAP) agrega que “el alimento más limpio y seguro para un bebé, en desastres o emergencias, es la leche humana”.⁹²

La AAP también proporciona orientación para que los profesionales de la salud aboguen por la lactancia durante desastres y emergencias. <https://downloads.aap.org/AAP/PDF/DisasterFactSheet6-2020.pdf>⁹³

La Liga de la Leche promueve la lactancia y la relactancia durante desastres y emergencias con estas pautas. <https://www.llli.org/breastfeeding-info/infant-feeding-emergencies-multilingual/>⁹⁰

Abogacía por las Mejores Prácticas Durante la Atención del Embarazo

El embarazo es el momento ideal para prepararse para una lactancia exitosa. Los padres pueden prepararse para la lactancia con sus proveedores de atención prenatal:

- Solicitando asistencia para inscribirse en el programa WIC u otros programas de asistencia nutricional.
- Pidiendo una orden para un extractor de leche para uso en el posparto (un beneficio cubierto por la mayoría de los planes de seguro públicos y comerciales)
- Asistiendo a clases o acceder a otras oportunidades educativas sobre la preparación para una lactancia exitosa.
- Discutiendo su plan de regreso al trabajo o a la escuela en el contexto de la lactancia en curso.

Abogacía por las Mejores Prácticas Durante el Trabajo de Parto y el Nacimiento

Ciertas prácticas de trabajo de parto y parto pueden dificultar el inicio óptimo de la lactancia. Se sabe que las siguientes prácticas afectan la lactancia y deben evitarse si es posible:⁹⁴

- Los líquidos intravenosos en cantidades grandes (más de 2,500 ml o el volumen que una persona que da a luz podría recibir en un día) pueden provocar la pérdida de peso del recién nacido y la hinchazón de los senos, lo que puede afectar la lactancia.⁹⁵
- Las cesáreas se asocian con un mayor riesgo de uso de fórmula y el inicio tardío de la lactancia.⁹⁶
- El uso de oxitocina puede retrasar el inicio de la lactancia e impactar la duración de la lactancia.⁹⁷
- Las epidurales en dosis altas y los narcóticos intravenosos pueden afectar negativamente la lactancia.^{98,99} La inducción del trabajo de parto puede estar asociada con una disminución de la duración de la lactancia.¹⁰⁰



Abogacía por las Mejores Prácticas en los Primeros Días de Vida

Las siguientes son las mejores prácticas basadas en la evidencia para el inicio de la lactancia en los primeros días de vida. Los hospitales en California deberán implementar muchos de estos pasos para 2025.¹⁰¹ Los padres pueden abogar por estas prácticas si su hospital aún no tiene estas políticas implementadas.

- Contacto directo de piel a piel sin interrupciones: Contacto directo de la piel entre la madre y el bebé inmediatamente después del nacimiento y hasta al menos después de la primera amamantada.¹⁰²
- Procedimientos para recién nacidos que pueden esperar: Las vacunas y pruebas no urgentes para recién nacidos se retrasan hasta dos horas después de que se haya iniciado la lactancia.¹⁰²
- Retraso del primer baño: Se ha demostrado que retrasar el primer baño del bebé durante al menos

varias horas apoya el inicio de la lactancia.¹⁰³

- El bebé comparte la misma habitación que sus padres: El bebé se queda en la habitación con el ser que lo amamanta durante la estancia y no es removido para pruebas de laboratorio o exámenes, ser alimentado o para dormir en un cunero.¹⁰² El objetivo es que los bebés pasen no menos de 23 de las 24 horas en la misma habitación.
- “No dar chupetes ni pezones artificiales a bebés que toman pecho”¹⁰² hasta que se haya establecido el suministro de leche alrededor de las 3-4 semanas después del parto.¹⁰⁴
- “No dar a los bebés ningún alimento o bebida que no sea leche humana a menos que esté médicamente indicado.”¹⁰³
- Amamantar al bebé cada vez que el bebé muestra señales tempranas de ser alimentado.¹⁰

Recomendaciones para los Proveedores de Salud

Los proveedores de atención médica desempeñan un papel crucial en el apoyo a la lactancia. Los padres esperan que sus proveedores de atención médica tengan el conocimiento y las habilidades clínicas para ayudarlos con las preocupaciones comunes de la lactancia. La falta de conocimiento de la lactancia entre los proveedores de atención médica puede significar que los pacientes reciben información inapropiada o contradictoria, lo que contribuye a las dificultades que enfrentan los padres para aprender a amamantar y el destete temprano.¹⁰⁵

Los Centros para el Control de Enfermedades han emitido pautas sobre cómo los diferentes proveedores de atención médica pueden apoyar la lactancia.¹⁰⁷ ACOG también ha publicado pautas prácticas para que los proveedores de atención médica apoyen mejor el inicio y la duración de la lactancia en comunidades con pocos recursos.¹⁰⁷ Los proveedores de atención médica pueden consultar la Iniciativa de Hospitales Amigos del Bebé¹⁰² y las Pautas de Nueve Pasos para la Lactancia Materna para Centros de Salud Comunitarios y Centros de Atención Ambulatoria¹⁰⁸ para conocer las mejores prácticas que apoyan la lactancia.

Los proveedores de atención médica pueden apoyar la lactancia al:

- Proporcionar atención coordinada, cultural y lingüísti-

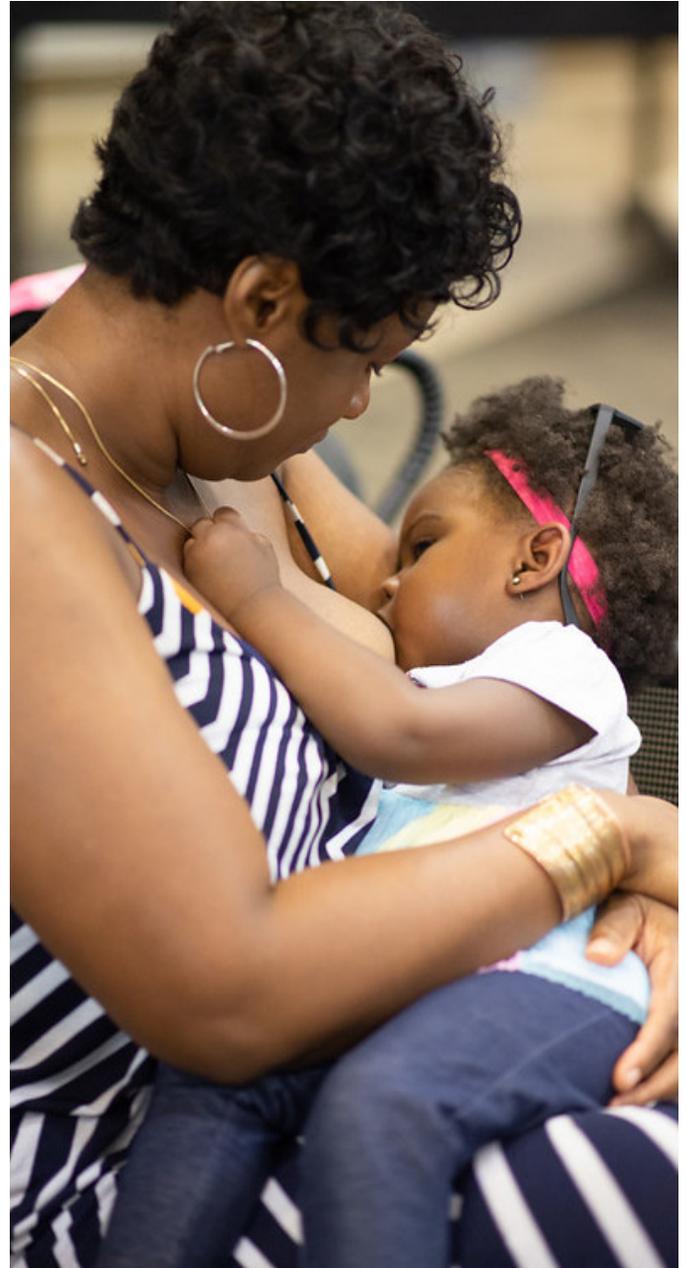
camente apropiada “que involucre a profesionales, familiares y proveedores de cuidado infantil, obstetras-ginecólogos que pueden ayudar a las personas marginadas a superar los obstáculos y obtener los beneficios de la lactancia materna para ellos y sus bebés.”¹⁰⁷

- Aumentar la colaboración interprofesional entre obstetras/ginecólogos, pediatras, consultores de lactancia certificados por la Junta Internacional de Consultoras de Lactancia, y enfermeras.
- Proporcionar un ambiente en el hospital, clínica u oficina que promueva y apoye la lactancia (seguimiento cercano en el período posparto temprano (24-48h) y buena comunicación entre el ginecólogo, las enfermeras y los pediatras).
- Enfatizando, “los beneficios de la lactancia materna, así como la educación del paciente, el asesoramiento y las estrategias de apoyo [...] durante la capacitación de residentes en obstetricia y ginecología, medicina familiar y pediatría.”¹⁰⁷
- Promover la educación continua, “para todos los proveedores de atención de salud reproductiva y el personal hospitalario involucrado en el parto.”¹⁰⁷
- Proporcionar recursos para que las personas amamantando puedan saber dónde buscar asistencia después del alta del hospital.

El Comisionado de Seguros de California debe adoptar la Póliza Modelo del Pagador (Model Payer Policy) de USBC,¹⁰⁹ que describe las mejores prácticas para que las aseguradoras brinden apoyo, suministros y asesoramiento para la lactancia.

Los promotores de lactancia deben presionar al Comisionado de Seguros de California para que realice una auditoría de todos los planes de salud de California para determinar si su cobertura de lactancia es adecuada. Si se determina que los planes de seguro de salud son insuficientes, se deben implementar las mejores prácticas descritas en la póliza modelo de USBC.

Todos los condados de California deben exigir que los planes administrativos de atención de MediCal definan claramente “apoyo a la lactancia materna, suministros y cobertura de asesoramiento”. Los planes de atención administrada de MediCal también deben proporcionar una lista completa de proveedores de lactancia y proveedores de equipos médicos duraderos. La política del Condado de Monterey¹¹⁰ puede servir como modelo para otros condados en todo el estado.





Las personas que amamantan tienen derechos mientras viajan. Cuarenta y nueve estados, el Distrito de Columbia y las Islas Vírgenes tienen leyes de arreglos especiales para amamantar que protegen el derecho a la lactancia en cualquier lugar público o privado. (El único estado que no tiene una ley pública específica de lactancia materna es Idaho.)¹¹ Bajo la “Ley de Derecho a amamantar”, las personas amamantando pueden dar pecho en cualquier propiedad federal, incluidos los Parques Nacionales.¹² Por lo tanto, las personas deben poder amamantar en la mayoría de los aeropuertos, estaciones de tren, estaciones de autobuses y lugares de descanso en todo el país sin problemas.

Una persona que amamanta tiene diferentes necesidades cuando viaja con su bebé que cuando viaja sin su bebé. Al bombear, la persona necesita un espacio privado y limpio para extraer su leche. Un padre de familia puede amamantar a su hijo en cualquier lugar, público o privado, donde esté autorizado a estar presente. Consulte la sección sobre Lactancia Materna en Público para obtener más detalles.

En California, los aeropuertos con más de un millón de viajeros por año deben proporcionar una habitación u otra ubicación en cada terminal del aeropuerto para que los viajeros se extraigan la leche. Cada área debe ubicarse después del control de seguridad del aeropuerto, esas áreas deben ser privadas, tener una silla y un toma corriente. El espacio proporcionado no debe ser un baño público.¹⁶

Seguridad Aeroportuaria

Los viajeros pueden pasar su leche a través de la seguridad en su equipaje de mano. A diferencia de otros líquidos, su leche puede estar en recipientes de más de 3.4 onzas o 100 mililitros y no necesita caber en una bolsa del tamaño de un cuarto de galón.¹¹² **Una persona no necesita viajar con su hijo para traer su leche.**

Al viajar, es mejor que la persona amamantando informe al oficial de la TSA (por sus siglas en inglés) al comienzo del proceso de seguridad cuando llevan su leche en exceso de 3.4 onzas en su equipaje de mano. Cualquier leche humana debe retirarse del equipaje de mano para ser examinada por separado.

Es importante que los viajeros sepan que la TSA tiene procedimientos alternativos de detección de la leche humana y la leche humana no tiene que ser radiografiada o abierta para ser examinada. Los viajeros deben notificar al oficial de la TSA si prefieren que su leche materna no sea radiografiada.

Según el sitio web de la TSA, “los oficiales de la TSA pueden necesitar probar líquidos en busca de explosivos o artículos prohibidos ocultos. Los oficiales pueden pedir que se abra el recipiente y/o que una pequeña cantidad del líquido se transfiera a un recipiente vacío separado o que se deseche una pequeña cantidad, si es posible. El oficial de la TSA debe ser informado si la persona no quiere que su leche sea radiografiada o abierta. Se tomarán medidas adicionales para limpiar el líquido y usted o el tutor viajero se someterán a procedimientos de detección adicionales, que incluyen un cacheo y una revisión adicional del equipaje de mano”.¹¹³ El oficial de la TSA no puede pedirle que pruebe la leche.

Si el viajero trae bolsas de hielo para mantener la leche fría y las bolsas de hielo están parcialmente congeladas, las bolsas de hielo están sujetas al mismo proceso de seguridad descrito anteriormente. Los viajeros también pueden llevar extractores de leche en su equipaje de mano o en su equipaje documentado.

Extracción de Leche Mientras Está en un Avión

Aunque es mejor bombear antes de abordar para evitar bombear en el avión, a veces no se puede evitar. En vuelos más largos o internacionales, un viajero puede necesitar bombear en su asiento. Pregunte a los asistentes de vuelo si pueden sugerir un lugar de bombeo. Las azafatas también pueden ayudar a evitar que las personas molesten al pasajero mientras bombean en su asiento.

Almacenamiento y Transporte de Leche Materna/Humana

Los viajeros pueden solicitar un refrigerador al reservar un hotel. Muchos hoteles entregarán un refrigerador a la habitación por razones médicas, incluido el almacenamiento de leche humana si se solicita.

Si opta por enviar leche humana a casa, algunos empleadores proporcionan un reembolso por los gastos de envío cuando viajan por negocios. Si viaja por trabajo, consulte con el departamento de recursos humanos para conocer sus políticas.

Recomendaciones y Recursos

Imprima y lleve una copia de las pautas oficiales de la TSA sobre viajar con leche humana. <https://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children>¹¹²

Centro de Contacto de la TSA

<https://www.tsa.gov/contact/customer-service> 113
1-866-289-9673

Si un viajero siente que la TSA está restringiendo la cantidad de leche humana que puede llevar al avión, debe solicitar un supervisor o gerente o comunicarse directamente con la TSA.

TSA Cares

(855) 787-2227 (Relevo Federal: 711), Días laborables: 8 am a 11 pm ET, Fines de Semana/Días Festivos: 9 am a 8 pm ET

TSA Cares es una línea de ayuda a la que los viajeros amamantando pueden llamar 72 horas antes de viajar para hacer preguntas sobre el proceso de detección o para solicitar asistencia adicional durante el punto de control de seguridad. La línea de ayuda también proporciona información sobre las políticas y procedimientos de detección, así como sobre qué esperar en el punto de control de seguridad. Mientras estén en el aeropuerto, los viajeros también pueden solicitar a un agente de la TSA apoyo o asistencia especial.

Una solución legislativa: Una razón para los nuevos espacios de lactancia es la legislación bipartidista llamada "Ley de Mejora de Aeropuertos Amigables para Madres (FAM)", presentada por la senadora Tammy Duckworth (D-Ill.), que se convirtió en ley el 30 de octubre, y requiere que los aeropuertos pequeños tengan espacios de lactancia designados para 2023. <https://www.congress.gov/116/plaws/publ190/PLAW-116publ190.pdf>¹¹⁴

Mientras Viaja por Autobús o Tren

En California, ciertas estaciones de tránsito, incluidas aquellas que sirven como parada o punto de transferencia entre el tren interurbano o el tren de alta velocidad y el servicio de tren o autobús local o regional, que comenzaron la construcción inicial o las renovaciones a partir del 1 de enero de 2021 deben proporcionar una sala de lactancia para que los viajeros se extraigan

la leche. El espacio de lactancia no se puede ubicar en un baño público. Debe incluir una silla, una toma corriente y una superficie que no sea el piso sobre la cual se puede colocar el equipo utilizado para extraer la leche. Para leer más sobre esta ley, visite, https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB752¹⁶⁶

Mientras Visita Edificios Federales

Además de otras leyes federales y estatales que otorgan derechos a amamantar a las personas mientras viajan, la Ley de Equidad para las Madres Amamantando de 2019 requiere que ciertos edificios federales públicos que tienen baños públicos (como los tribunales federales) proporcionen un espacio de lactancia para que los visitantes se extraigan la leche. Al igual que otras leyes

similares, el espacio de lactancia no puede ser un baño. Debe ser un espacio higiénico y privado que incluya una silla, una superficie de trabajo y un toma corriente para una bomba. Al llegar al tribunal u otro edificio federal, el padre debe preguntar al secretario de la corte u otro empleado por la ubicación de la sala de lactancia del edificio. Para leer más sobre esta ley, visite, <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/866>¹⁶⁷

La ley de California¹⁴ establece que “una madre puede amamantar a su hijo en cualquier lugar, público o privado, excepto en la residencia de otro, donde la madre y el niño están autorizados a estar presentes”. La ley no menciona la necesidad de cubrirse durante la lactancia. La ley se refiere a las “madres amamantando”, pero generalmente se ha interpretado como aplicable a cualquier persona que amamanta, independientemente de si la persona se identifica o no como madre.



Recomendaciones sobre cómo responder si se niegan a prestarle servicio por amamantar en público o le acosan por amamantar en público:

1. Respire hondo.
2. Pregunte: “¿Me está negando el servicio porque estoy amamantando?” o “¿Me está diciendo que debo irme porque estoy amamantando?”
3. Dale a la otra persona la oportunidad de responder.
4. Documentar inmediatamente todo lo que se dijo.
5. Si se le pide que abandone o se le niega el servicio, infórmeles que, según la ley de California, tiene derecho a amamantar en público
6. Informe a la otra parte que la Ley del Estado de California protege el derecho a amamantar en público.
7. Hágales saber que al rechazar el servicio y/o que se le pida que abandone su negocio, presentará una queja por discriminación sexual bajo la Ley de Derechos Civiles de Unruh.⁷⁵ https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=CIV§ionNum=51.⁷⁷

Si la otra parte continúa negándose a seguir la Ley del Estado de California, consulte Abogar por Sí Mismo para obtener ideas sobre otras estrategias.

Arreglos Especiales de Lactancia Para el Servicio de Jurado

La ley de California¹¹⁵ permite que un padre lactante retrase el deber del jurado hasta por un año, con la opción de retrasar nuevamente con incrementos de un año durante el tiempo que esté amamantando. La ley también requiere que la exención para la lactancia sea parte de la citación estándar del deber del jurado para que todas las personas lactantes conozcan esta protección.¹¹⁵

El derecho a arreglos de lactancia en el tribunal depende de si los padres lactantes están en un tribunal estatal o en un tribunal federal.

En un tribunal federal, los padres amamantando tienen acceso a una sala de lactancia que es privada y contiene una silla, una superficie y un toma corriente. ¹¹⁶ Al llegar al juzgado, el padre debe preguntar al secretario del tribunal la ubicación de la sala de lactancia del tribunal.

En un tribunal estatal, los padres amamantando deben abogar por sí mismos. A su llegada para servir como jurado, los padres deben notificar inmediatamente al secretario de la corte y solicitar arreglos especiales para el bombeo. Los padres amamantando pueden preguntar al secretario de la corte a dónde van los empleados amamantando para extraerse la leche y pueden pedir usar el mismo espacio. Los padres amamantando pueden recordarle al secretario de la corte que la ley de California les exige que proporcionen un lugar para que los empleados de la corte se extraigan la leche que no es un baño.

No existe una ley estatal específica que rija los arreglos de lactancia, como los descansos de bombeo durante el deber del jurado. Si la madre se encuentra con la resistencia de la corte al solicitar arreglos de lactancia, la madre podría citar la Ley de Derechos Civiles de Unruh⁷⁵ y la disposición contra la discriminación del gobierno¹¹⁷, que requieren que las instalaciones públicas y los actores gubernamentales, respectivamente, acomoden a las personas amamantando.

Mientras cumple con el deber de jurado, la madre también puede solicitar que alguien lleve a su hijo al tribunal con el propósito de amamantar, porque el Código Civil de California 43.3 protege el derecho a amamantar en público.¹¹⁸

Consulte Lactancia Materna en Público para obtener más información.



Casos de Lactancia, Divorcio y Custodia

Si una persona que amamanta está negociando la custodia con el otro padre del infante, es importante crear un plan de custodia que reconozca la importancia de la lactancia, así como la crianza compartida. Un plan de custodia que pasa de visitas frecuentes más cortas a visitas más largas a medida que el niño crece puede equilibrar las necesidades de la lactancia y asegurar el apego a ambos padres.

Los siguientes recursos pueden ser útiles para establecer un plan de custodia justo. Es importante equilibrar tanto la crianza compartida, los beneficios de la leche humana y la fisiología de mantener el suministro de leche al crear un plan de crianza compartida.

Recomendaciones

- Hable con otros padres que hayan enfrentado problemas similares.
- Si es posible, llegue a un acuerdo de custodia compartida de padre a padre sin involucrar a los tribunales. Los padres pueden usar abogados y mediación para llegar a un acuerdo de custodia compartida.
- Consulte con un abogado que tenga experiencia en la creación de acuerdos de custodia compartida o si el abogado no es consciente de la importancia de amamantar, eduque al abogado sobre la importancia de la lactancia.
- Considere buscar un informe de la corte que haya sido escrito por un consultor de lactancia si el padre no lactante solicita largas horas de custodia que entran en conflicto con el horario de amamantar de un niño o exigen el destete temprano. Las razones que a menudo da el padre no lactante son el hecho de que el niño sea “demasiado grande” para amamantar, la inconveniencia con el padre no lactante u otras razones no basadas en la evidencia. El informe del experto debe enfatizar la importancia de la lactancia y los costos de salud del destete temprano.¹¹⁹
- Consulte con un profesional de la lactancia que pueda ayudar a apoyar la lactancia continua y ayudar a mantener el suministro de leche durante cualquier separación.

Protecciones de Lactancia Materna en las Leyes de California

En los Estados Unidos, los derechos de lactancia materna/amamantar son típicamente leyes federales o leyes estatales. Debido a que BreastfeedLA, ACLU

SoCal y California Women’s Law Center tienen su sede en California, estas herramientas discutirán las leyes estatales de California. Si no está en California, nuestras leyes podrían darle algunas ideas sobre las protecciones que usted tiene o podría ganar en su estado.

Al menos cinco leyes federales proporcionan protecciones para la lactancia materna: Título VII, Título IX, la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA), la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA) y la Ley de Derecho a Amamantar. Estas leyes brindan protecciones en los 50 estados a las personas que amamantan.

California tiene las protecciones más fuertes para los derechos de lactancia materna en el país. Cuando las leyes estatales y federales difieren, generalmente la ley con mayor protección prevalece sobre la ley con protecciones más débiles.

Las protecciones de California incluyen:

- En el Trabajo: los empleadores deben proporcionar una sala de lactancia privada con una silla, una mesa y acceso a un toma corriente y que esté cerca de un refrigerador y un fregadero.
- Educación Media Básica y Preparatoria: las escuelas públicas deben proporcionar una sala de lactancia privada con una fuente de energía y espacio de almacenamiento.
- Colegios comunitarios de California y el sistema de la Universidad Estatal de California: la escuela debe proporcionar una sala de lactancia privada con una silla, mesa y acceso a una fuente de energía.
- En Público: un padre lactante puede amamantar en cualquier ubicación en la que ellos y su bebé estén autorizados a estar.
- Deber de jurado: Los jurados de California pueden solicitar un aplazamiento del servicio de jurado durante el período de tiempo que están amamantando.

Estas leyes reflejan que las leyes de California son más amplias y apoyan firmemente la lactancia.

Amamantar en Planes de Custodia

Si un padre amantando que está negociando la custodia con el otro padre, es importante crear un plan de custodia que reconozca la importancia de amamantar, así como la crianza compartida.

Un plan de custodia que pasa de visitas frecuentes más cortas a visitas más largas a medida que el niño crece puede equilibrar las necesidades de alimentación con leche humana y asegurar el apego a ambos padres.

Los siguientes recursos pueden ser útiles para establecer un plan de custodia justo. Es importante equilibrar tanto la crianza compartida, los beneficios para la leche humana y la fisiología de mantener el suministro de leche al crear un plan de crianza compartida.

Recomendaciones

- Hable con otros padres que hayan enfrentado problemas similares.
- Si es posible, llegue a un acuerdo de custodia compartida de padre a padre sin involucrar a los tribunales. Los padres pueden usar abogados y mediadores para llegar a un acuerdo de custodia compartida.
- Consulte con un abogado con experiencia en la creación de acuerdos de custodia compartida; y si el abogado no es consciente de la importancia de amamantar, eduque al abogado sobre la importancia de la lactancia utilizando los recursos proporcionados en estas herramientas.
- Si el padre no lactante solicita largas horas de custodia que entran en conflicto con el horario de amamantar de un niño o exige el destete temprano, considere buscar un informe judicial escrito por un consultor de lactancia. Las razones que a menudo da el padre no lactante incluyen que el niño es “demasiado grande” para amamantar, inconvenientes para el padre no lactante u otras razones no basadas en la evidencia. El informe del experto debe enfatizar la importancia de amamantar y los costos de salud del destete temprano.¹²⁰
- Consulte con un profesional de la lactancia que pueda ayudar a apoyar la lactancia continua y ayudar a mantener el suministro de leche durante cualquier separación.

Cómo Crear un Plan para Niños Menores de 3 años

Los Servicios de la Corte de Familia del Condado de Los Ángeles han emitido pautas para crear un plan de crianza para niños menores de 3 años. La siguiente información ha sido adaptada de los Servicios de la Corte de Familia del Condado de Los Ángeles.¹²¹

Como bebés, los niños aprenden a confiar y amar a través del desarrollo de los apegos a quienes los cuidan. Las respuestas de sus cuidadores en las actividades cotidianas de alimentación, cambio, baño y estructura

fomentan esta sensación de seguridad que es la piedra angular para el desarrollo posterior. Los padres que han participado en estas rutinas también están más en sintonía con las necesidades y los llantos del niño y son más capaces de calmar y consolar al niño cuando está angustiado.

Cuando los padres se separan durante los primeros años de un niño, es especialmente importante que consideren los patrones de cuidado antes de la separación al planificar la custodia para minimizar el estrés en el niño. Si uno de los padres ha estado más involucrado en el cuidado de un bebé, los padres pueden desear mantener ese arreglo a corto plazo, pero asegúrese de que el otro padre tenga contacto frecuente como se sugiere en los horarios de muestra a continuación.

Para las familias en las que todos los padres han estado muy involucrados en el cuidado práctico del niño, estos patrones de cuidado deben mantenerse tanto como sea posible y pueden incluir tiempo nocturno para el niño en los hogares de todos los padres. Mantener un ciclo regular de sueño y alimentación en ambos hogares ayudará al niño a sentirse más seguro. Es fundamental que un bebé tenga amplias oportunidades para mantener y desarrollar vínculos recíprocos con todos los padres a través de estas medidas.

Los bebés y los niños pequeños aún no han desarrollado un sentido del tiempo, por lo que tienen una capacidad limitada para recordar a las personas que no están directamente frente a ellos. Un bebé no debe ser separado de ningún padre por largos períodos de tiempo. En algunos momentos, los bebés pueden mostrar poca resistencia a transiciones entre cuidadores, y en otros momentos, pueden llorar o aferrarse a un cuidador. Estos comportamientos son típicos y no necesariamente indicativos de problemas en la relación con un padre.

Si bien proteger a los niños de la exposición a conflictos paternos es importante para todas las edades, este grupo de edad es especialmente vulnerable a lesiones físicas y traumas emocionales si se expone a la violencia doméstica. A menudo, los padres no son conscientes de lo profundamente afectados que están estos niños muy jóvenes por la exposición a la tensión y las discusiones entre sus padres”.¹²⁰

Tenga en cuenta los siguientes factores al crear un plan de crianza para niños en este grupo de edad:

- Proporcione a su hijo la oportunidad de vincularse con los dos padres.
- Proteja a su hijo de la exposición a conflictos de adultos.

- Aprenda a calmar a su bebé cuando está enfermo y especialmente en las transiciones entre los cuidadores.
- Cree un plan que garantice que todos los padres tengan la oportunidad de participar en el cuidado diario del niño.
- Mantenga un horario similar de sueño y alimentación en todos los hogares.¹²⁰
- Cuando los padres se separan físicamente, deben hacer todo lo posible para vivir muy cerca. Esto permitirá visitas de custodia frecuentes pero breves.

Ejemplos de Rutinas

Estos ejemplos, adaptados de los Servicios de la Corte de Familia del Condado de Los Ángeles, sirven como referencia para las familias de dos padres en las que el bebé tiene un historial de cuidado con uno de los padres principalmente y los padres buscan asegurarse de que el otro padre tenga la oportunidad de profundizar su vínculo con el niño.¹²⁰ Dado que los niños muy pequeños tienen menos capacidad para recordar, el enfoque de las visitas de los padres no lactantes debe ser frecuente, no de larga duración. Es por eso que se recomienda tres visitas cortas por semana en lugar de una visita más larga por semana.

NACIMIENTO A 6 MESES DE EDAD

Rutina de visita sugerida Tres días no consecutivos por semana de dos horas cada día.

Justificación A esta edad, los bebés se alimentan cada 1 1/2 a 2 horas. También duermen a menudo. Los recién nacidos se despiertan solo para alimentarse, mientras que los bebés de 2 a 6 meses de edad duermen la siesta 2 o 3 veces al día.

Recomendaciones Si es posible, el tiempo con el padre visitante debe programarse de manera que no interrumpa la siesta y el patrón de alimentación del bebé.

Si los padres están en términos amistosos, anticipar la visita en el tiempo entre la alimentación del bebé, amamantar antes de que inicie la visita y amamantar al final del tiempo de visita, maximiza el tiempo efectivo de visita.

7 MESES A 12 MESES DE EDAD

Rutina de visita sugerida Tres días no consecutivos por semana por tres horas cada día.

Justificación Los bebés no suelen dormir toda la noche (lo que se considera 5-6 horas). Por lo tanto, no están listos para pasar una noche completa de visita hasta que puedan dormir durante toda la noche sin amamantar.

Recomendaciones Si un padre no ha estado involucrado previamente en el cuidado del bebé, estas visitas cortas pero frecuentes ayudarán a desarrollar una relación mutuamente segura y permitirá que el padre desarrolle las destrezas y sensibilidad requeridas para el cuidado de un infante.

Mientras el padre mejora en sus destrezas, el vínculo entre padre e hijo se hace más fuerte y el tiempo con el infante puede aumentar.

DE 13 MESES A 18 MESES DE EDAD

Rutina de visita sugerida Tres días no consecutivos de tres a cuatro horas cada uno por semana.

Un día de fin de semana por hasta ocho horas.

Pasar la noche (pernoctar), si procede.

Justificación Aunque la mayoría de los niños amamantan durante sus primeros 12 meses, muchos continúan más allá de esta edad. El destete prematuro y/o abrupto a expensas del niño no se debe hacer.

Algunos bebés todavía se despiertan por la noche para alimentarse durante este período, pero pueden adaptarse. La clave es no forzarlo.

Los niños a esta edad todavía requieren una rutina diaria predecible y consistente. La comunicación entre los padres sobre la rutina del bebé y cualquier nuevo desarrollo es esencial para el ajuste del bebé.

Recomendación Concéntrese en la calidad del tiempo en lugar de la cantidad de tiempo.

19 MESES A 36 MESES DE EDAD

Rutina de visita sugerida Un día de fin de semana durante diez horas.

Programe tres horas un día a mitad de semana.

Pernoctar, si procede.

19 MESES A 36 MESES DE EDAD CONT.

Justificación Los niños de esta edad pasan por muchos cambios, como el destete de la botella, el entrenamiento para ir al baño, el comienzo del preescolar y la adaptación a nuevos hermanos.

Recomendación Los padres deben evitar elegir un plan que requiera que el niño cambie de rutina con frecuencia.

MÁS ALLÁ DE 36 MESES DE EDAD

Rutina de visita sugerida Por tres horas dos días a mitad de semana (por ejemplo una cena temprana)

48 horas consecutivas en fin de semana alternando los fines de semana

No más de dos días consecutivos de 24 horas a la vez.

Fines de semana alternos como viernes por la tarde a domingo por la mañana

Justificación A esta edad, los niños generalmente amamantan para confortarse. La leche humana también continúa apoyando un sistema inmunológico saludable. Es posible que puedan pasar más de uno o dos días sin amamantar, pero no deben ser forzados si no están listos. Muchos planes de custodia para niños pequeños recomiendan no más de dos días consecutivos por razones de desarrollo.¹²¹

Recomendación Si los padres están en términos amistosos, el padre no residente puede acostar al niño en la casa del padre donde reside el niño.

Consejos Para Que Su Plan de Crianza Sea Exitoso

- Tener buena comunicación. Manténgase mutuamente informado de las necesidades de su hijo.
- Haga su mejor esfuerzo para crear rutinas similares en ambos hogares.
- Permita que su hijo lleve una manta o un oso de peluche favorito cuando vaya entre los hogares.
- Proteja a su hijo de cualquier conflicto entre usted y el otro padre.
- Apéguese al horario. Los cambios de última hora deben minimizarse.
- Si el otro padre no puede ver al niño durante su tiempo programado, no debe ser cuidado por otra persona sin antes ofrecer ese tiempo al padre amamantando (también conocido como “derecho de primera opción”).
- Considere los días festivos, el Día de la Madre/Padre los cumpleaños y las vacaciones al crear el horario.



Carta Modelo Para un Niño Menor de Un Año

Las siguientes cartas modelo han sido adaptadas de la Red de Lactancia Materna de Michigan.¹²²

Carta a un Juez: Apoyo a la Lactancia Materna en la Custodia de los Hijos

[Fecha]
[Nombre del Juez]
[Dirección de la Corte]
[Nombre del Niño]
[Número de Caso Judicial]

Estimado Honorable Juez [Inserte Nombre Aquí]:

Le escribo como padre en nombre de mi hijo que actualmente está amamantando. La intención de esta carta es pedirle que proteja y preserve la relación de lactancia materna al determinar la asignación del tiempo de crianza. He esbozado brevemente alguna información que puede ser útil para usted en este caso.

La lactancia materna es un problema de salud pública para padres e hijos. Numerosas organizaciones de salud, entre ellas la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹, UNICEF², la U.S. Surgeon General³, American Academy of Pediatrics⁴, The American Academy of Family Physicians⁵ y Academy of Breastfeeding Medicine⁶ recomiendan la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida y que la lactancia materna continúe durante todo el primer año de vida en función de los considerables beneficios que la lactancia materna confiere al niño.

Los beneficios de la lactancia materna incluyen tanto la nutrición⁷ como la protección contra enfermedades mientras continúe⁸. La lactancia materna apoya el sistema inmunológico^{9,10} a través de las células, hormonas y anticuerpos que se encuentran en la leche materna. Además, estos beneficios de inmunidad mejoran cuanto más tiempo amamanta un niño. Un beneficio adicional de la leche humana es su capacidad para proteger contra COVID-19. La leche humana producida por padres lactantes infectados o vacunados contiene anticuerpos que neutralizan el SARS-CoV-211 y transmiten inmunidad para proteger a los lactantes y niños de adquirir la enfermedad.

Las separaciones prolongadas son difíciles de navegar tanto para el padre lactante como para el niño y ponen en peligro la relación de lactancia materna. Para las familias que atraviesan cambios difíciles, especialmente con los impactos de la pandemia de COVID-19, la lactancia materna es una conexión amorosa que ofrece seguridad y estabilidad al niño.¹²

[[Inserte una historia personal aquí, incluyendo cuánto tiempo ha estado amamantando, cuánto tiempo espera continuar y por qué es importante para usted.]

Sin embargo, limitar el acceso del otro padre a su hijo no es la intención de esta solicitud. Le pido al tribunal que apoye la relación irreproducible de lactancia materna y recomiende períodos más cortos separado/a de mí, incluida la no visita nocturna hasta después de que el niño se haya destetado. Le pido que por favor considere la investigación presentada al hacer recomendaciones sobre el acuerdo de custodia para este caso en particular. Gracias por su tiempo y consideración.

Sinceramente,

[Insertar Su Nombre Aquí]

Template Letter for a Child Under One

The following template letters have been adapted from the Michigan Breastfeeding Network.¹²²

Letter to a Judge: Breastfeeding Support in Child Custody

[Date]
[Judge's Name]
[Address of the Court]
[Child Name]
[Court Case Number]

Dear Honorable Judge [Insert Name Here]:

I am writing to you as a parent on behalf of my child who is currently breastfeeding. The intention of this letter is to ask you to protect and preserve the breastfeeding relationship when determining allocation of parenting time. I have briefly outlined some information that may be helpful to you in this case.

Breastfeeding is a public health issue for parents and children. Numerous health organizations including The World Health Organization (WHO)¹, UNICEF², the U.S. Surgeon General³, American Academy of Pediatrics⁴, The American Academy of Family Physicians⁵, and the Academy of Breastfeeding Medicine⁶ recommend exclusive breastfeeding for the first six months of life and that breastfeeding continue throughout the first year of life based on the considerable benefits breastfeeding imparts to the child.

The benefits of breastfeeding include both nutrition⁷ and disease protection for as long as it continues⁸. Breastfeeding supports the immune system^{9,10} through the cells, hormones, and antibodies found in breastmilk. Additionally, these immunity benefits improve the longer a child breastfeeds. An additional benefit of human milk is its ability to protect against COVID-19. Human milk produced by infected or vaccinated lactating parents contains antibodies that neutralize SARS-CoV-2¹¹ and pass on immunity to protect breastfeeding infants and children from acquiring the disease.

Lengthy separations are difficult to navigate for both the lactating parent and child and puts the breastfeeding relationship into jeopardy. For families going through difficult changes, especially with the impacts of the COVID-19 pandemic, breastfeeding is a loving connection that offers security and stability to the child.¹²

[Insert personal story here, including how long you've been breast/chestfeeding, how long you hope to continue, and why it is important to you.]

Limiting the other parent's access to their child, however, is not the intent of this request. I ask the court to support the irreproducible breastfeeding relationship and recommend shorter periods of separation from me, including no overnight visits until after the child has weaned. I ask that you please consider the research presented within when making recommendations on the custody agreement for this particular case. Thank you for your time and consideration.

Sincerely,

[Insert name here]

Referencias Para la Carta Modelo

1. Breastfeeding. World Health Organization. <https://www.who.int/health-topics/breastfeeding>.
2. Breastfeeding. UNICEF. <https://www.unicef.org/reports/breast-feeding>. Published May 1, 2018.
3. The Surgeon General's call to action to support breastfeeding. Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm>. Published May 11, 2021.
4. Breastfeeding and the use of human milk. *Pediatrics* Feb 2005, 115 (2) 496-506; DOI: 10.1542/peds.2004-2491
5. Breastfeeding, family physicians supporting (position paper). American Academy of Family Physicians. <https://www.aafp.org/about/policies/all/breastfeeding-position-paper.html>. Published December 12, 2019.
6. Chantry CJ, Eglash A, Labbok M. Academy of Breastfeeding Medicine position on breastfeeding — Revised 2015. *Breastfeeding Medicine*. 2015;10(9):407-411. doi:10.1089/bfm.2015.29012.cha
7. Lessen, R., & Kavanagh, K. (2015). Position of the academy of nutrition and dietetics: promoting and supporting breastfeeding. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 115(3), 444–449. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2014.12.014>
8. Victora, CG, Bahl, R, Barros, AJ, et al. Lancet Breastfeeding Series Group. Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet* (London, England), 387(10017), 475–490. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01024-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01024-7)
9. Palmeira P, Carneiro-Sampaio M. Immunology of breast milk. *Rev Assoc Med Bras*. 2016;62(6):584-593. doi:10.1590/1806-9282.62.06.584
10. Bode L et al. It's alive: microbes and cells in human milk and their potential benefits to mother and infant. *Adv Nutr*. 2014;5(5):571-573.
11. Esteve-Palau E, Gonzalez-Cuevas A, Guerrero ME, et al. Quantification of specific antibodies against SARS-CoV-2 in breast milk of lactating women vaccinated with an mRNA vaccine. *JAMA Netw Open*. 2021;4(8):e2120575. doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.20575
12. Montgomery SM, Ehlin A, Sacker A. Breastfeeding and resilience against psychosocial stress. *Arch Dis Child*. 2006;91(12):990-994. doi:10.1136/adc.2006.096826

Carta Modelo Para la Lactancia Materna Prolongada

[Fecha]
[Nombre del Juez]
[Dirección de la Corte]
[Nombre del Niño]
[Número de Caso Judicial]

Estimado Honorable Juez [Inserte el Nombre Aquí]:

Le escribimos para instarle a considerar el horario de lactancia materna de [nombre del niño] al crear un programa de custodia.

Numerosas organizaciones de salud, entre ellas la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ (WHO)¹, UNICEF², El Cirujano General de USA³, y la Academia Americana de Pediatría (AAP)⁴, recomiendan la lactancia materna más allá del primer año de vida en función de la importancia de la lactancia materna. La AAP recomienda que “la lactancia materna debe continuar durante al menos los primeros seis meses de vida, al cual tiempo se debe continuar con comidas complementarias, y apoyo a la lactancia continúa hasta los dos años de edad y más allá durante el tiempo que la madre y el niño deseen mutuamente”. El AAP también afirma que “no hay límite de edad para la duración de la lactancia materna y no hay evidencia de daño psicológico o de desarrollo de la lactancia materna hasta el tercer año de vida o más”.⁴ Los expertos han descrito que la edad natural del destete es de aproximadamente 2.5 años a alrededor de 7 años.⁵

Después de un año, el valor nutritivo de la leche materna continúa entregando proteínas, calcio, grasa y vitamina A, entre otros nutrientes.⁶ La leche materna proporciona cantidades sustanciales de valor nutritivo para el niño en desarrollo.⁷ Los padres generalmente ven un aumento en la enfermedades agudas cuando su bebé comienza la guardería, por lo que la inmunidad en la leche humana continúa protegiendo contra esta exposición.⁸

A medida que un niño crece, la composición de la leche materna continúa cambiando para satisfacer sus necesidades nutricionales. Además, la lactancia materna apoya el sistema inmunológico a través de las células, hormonas y anticuerpos que se encuentran en la leche materna.⁹ Los niños que amamantan tienen una menor incidencia de enfermedades y menores tasas de mortalidad. Estos beneficios de inmunidad mejoran cuanto más tiempo amamanta un niño y es menos probable que el niño desarrolle infecciones del oído¹⁰ e infecciones de las vías respiratorias superiores.¹¹ Los niños amamantados también tienen menos alergias¹² y una mayor protección contra el asma¹² y la obesidad.¹³

Además de estos beneficios fisiológicos, los niños lactantes están bien ajustados socialmente.¹⁴ Hay un vínculo significativo entre la duración de la lactancia materna de un niño y la mayor adaptación social que tienen de 6 a 8 años.¹⁵ Para los niños que atraviesan enormes cambios, esta conexión es muy importante en la vida de un niño.

[Inserte una historia personal aquí, incluyendo cuánto tiempo ha estado amamantando, cuánto tiempo espera amamantar y por qué la lactancia materna es importante para usted.]

Se necesita más tiempo con el niño para el padre que amamanta por una variedad de razones. La producción de leche materna depende de la extracción frecuente de leche (no menos de cada 2-3 horas).¹⁶ Sostener al hijo durante largos períodos de tiempo estimula las hormonas productoras de leche, lo cual es esencial para el suministro de leche de los padres lactantes.¹⁷ La extracción de leche no es un reemplazo efectivo o eficiente para la lactancia materna directa.¹⁸

Le pido que por favor considere la investigación presentada al hacer recomendaciones sobre el acuerdo de custodia para este caso en particular. Recomendamos un plan graduado que incluya más tiempo con el padre lactante hasta que el niño sea destetado naturalmente.

Sinceramente

[Insertar Su Nombre Aquí]

Template Letter for Extended Breastfeeding

[Date]
[Judge's Name]
[Address of the Court]
[Child Name]
[Court Case Number]

Dear Honorable Judge [Insert Name Here]:

We write herein today to urge you to consider [child's name] breastfeeding schedule in creating a custody schedule.

Numerous health organizations including The World Health Organization (WHO)¹, UNICEF², the U.S. Surgeon General³, and American Academy of Pediatrics (AAP)⁴, recommend breastfeeding beyond the first year of life based on the importance of breastfeeding. The AAP recommends "exclusive breastfeeding for six months, with complementary foods introduced around six months and supports continued breastfeeding until two years or beyond, as mutually desired by mother and child". The AAP further states, "there is no upper limit to the duration of breastfeeding and no evidence of psychological or developmental harm from breastfeeding into the third year of life or longer."⁴ Experts have described the natural age of weaning to be anywhere from about 2.5 years to around 7 years old.⁵

After one year, the nutritive value of breastmilk continues to deliver protein, calcium, fat, and vitamin A among other nutrients.⁶ Breast milk provides substantial amounts of nutritive value for the developing toddler.⁷ Parents typically see an increase in acute illness when their baby begins daycare, so the immunity in human milk continues to protect against this exposure.⁸

As a child gets older, the composition of breastmilk continues to change to meet their nutritional needs. In addition, breastfeeding supports the immune system through the cells, hormones, and antibodies found in breastmilk.⁹ Children who breastfeed have decreased incidences of illness and lower mortality rates. These immunity benefits improve the longer a child breastfeeds and the child is less likely to develop ear infections¹⁰ and upper respiratory infections.¹¹ Breastfed children also have fewer allergies¹² and increased protection against asthma¹² and obesity.¹³

In addition to these physiological benefits, nursing children are well-adjusted socially.¹⁴ There is a significant link between the duration a child is breastfed and the more socially adjusted they are as 6- to 8-year olds.¹⁵ For children going through enormous changes, this connection is very important in the life of a child.

[Insert personal story here, including how long you've been breastfeeding, how long you hope to breastfeed, and why breastfeeding is important to you.]

More time with the child is needed for the breastfeeding parent for a myriad of reasons. Breast milk production is dependent on frequent removal of milk (no less than every 2–3 hours).¹⁶ Holding one's child for extended periods of time stimulates milk producing hormones, which is essential to the lactating parent's milk supply.¹⁷ Pumping is not an effective or efficient replacement for direct breastfeeding.¹⁸

I ask that you please consider the research presented when making recommendations on the custody agreement for this particular case. We recommend a graduated plan that includes more time with the lactating parent until the child is naturally weaned.

Sincerely,

[Insert name here]

Referencias Para la Carta Modelo:

1. Breastfeeding. World Health Organization. <https://www.who.int/health-topics/breastfeeding>.
2. Breastfeeding. UNICEF. <https://www.unicef.org/reports/breastfeeding>. Published May 1, 2018.
3. The Surgeon General's call to action to support breastfeeding. Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm>. Published May 11, 2021.
4. Breastfeeding and the Use of Human Milk. *Pediatrics* Feb 2005, 115 (2) 496-506; DOI: 10.1542/peds.2004-2491
5. Dettwyler, K. A. When to wean: Biological versus cultural perspectives. *Clinical Obstetrics and Gynecology*. 47 (3): 712–723. doi:10.1097/01.grf.0000137217.97573.01. PMID 15326433.
6. Lessen, R., & Kavanagh, K. Position of the academy of nutrition and dietetics: promoting and supporting breastfeeding. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 115(3), 444–449. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2014.12.014>
7. Horta, BL, Bahl, R, Martinés, JC, Victora, SG & World Health Organization. Evidence on the long-term effects of breastfeeding : systematic review and meta-analyses. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43623/9789241595230_eng.pdf.
8. Schuez-Havupalo L, Toivonen L, Karppinen S, Kaljonen A, Peltola V. Daycare attendance and respiratory tract infections: a prospective birth cohort study. *BMJ Open*. 2017;7(9):e014635. Published 2017 Sep 5. doi:10.1136/bmjopen-2016-014635
9. Palmeira P, Carneiro-Sampaio M. Immunology of breast milk. *Rev Assoc Med Bras*. 2016;62(6):584-593. doi:10.1590/1806-9282.62.06.584
10. Kørvel-Hanquist A, Djurhuus BD, Homøe P. The Effect of Breastfeeding on Childhood Otitis Media. *Curr Allergy Asthma Rep*. 2017;17(7):45. doi:10.1007/s11882-017-0712-3
11. Frank NM, Lynch KF, Uusitalo U, et al. The relationship between breastfeeding and reported respiratory and gastrointestinal infection rates in young children. *BMC Pediatr*. 2019;19(1):339. Published 2019 Sep 18. doi:10.1186/s12887-019-1693-2
12. Oddy WH. Breastfeeding, Childhood Asthma, and Allergic Disease. *Ann Nutr Metab*. 2017;70 Suppl 2:26-36. doi:10.1159/000457920
13. Owen CG, Martin RM, Whincup PH, Smith GD, Cook DG. Effect of infant feeding on the risk of obesity across the life course: a quantitative review of published evidence. *Pediatrics*. 2005;115(5):1367–1377pmid:15867049
14. Krol, KM, & Grossmann, T. Psychological effects of breastfeeding on children and mothers. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 61(8), 977-985. doi:10.1007/s00103-018-2769-0
15. Fergusson, DM, Horwood, LJ, and Shannon, FT. Breastfeeding and subsequent social adjustment in six- to eight-year-old children. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 28: 378-386. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1987.tb01760.x>
16. Wambach, K., & Spencer, B. In *Breastfeeding and human lactation* (pp. 247–280). Jones & Bartlett Learning; 2021.
17. Qi Y, Zhang Y, Fein S, Wang C, Loyo-Berrios N. Maternal and breast pump factors associated with breast pump problems and injuries. *J Hum Lact*. 2014;30(1):62-112. doi:10.1177/0890334413507499
18. Gardner H, Kent JC, Lai CT, Geddes DT. Comparison of maternal milk ejection characteristics during pumping using infant-derived and 2-phase vacuum patterns. *Int Breastfeed J*. 2019;14:47. Published 2019 Nov 6. doi:10.1186/s13006-019-0237-6



EL PODER DE ABOGAR

Finalmente acordamos a un plan de custodia 50/50 con un plan de transición para que nuestra hija pudiera pasar eventualmente las noches fuera. **Yo pude abogar por este plan de transición y los beneficios de continuar amamantando a mi hija.** Cada vez que la recogía de la casa de su padre, la amamantaba en el auto antes de que nos fuéramos. Ella siempre lo pedía. Estaba determinada a continuar extrayendo mi leche mientras ella estaba fuera, a veces hasta 5 días, y todavía continuaba extrayendo a mano, llorando mientras lo hacía, extrañando a mi hija y sabiendo que todavía estaba haciendo lo mejor para ella. Continué alimentándola y a nuestra relación de lactancia de esta manera, y para mi sorpresa, ella nunca se destetó. Mi hija y yo nos hemos convertido en defensores de lo que otros llaman “lactancia materna prolongada”. Para nosotros, es solo amamantar.



EL PODER DEL DESTETE DIRIGIDO POR NIÑOS

Mi hijo de dos años había estado amamantando varias veces al día cuando su padre y yo nos separamos. Esperaba que dejara el pecho en algún momento antes de su tercer cumpleaños, pero debido a este cambio trascendental, no quería forzar el destete. Se le había quitado tanto en nuestra separación que no quería que la conexión y la comodidad le fueran arrancadas al mismo tiempo. Nuestro hijo (y nuestra hija de seis años) se aclimataron al horario de fin de semana alternativo de 2-2 que iniciamos. Afortunadamente; quería amamantar después de su tiempo con su padre. Nunca esperé amamantar durante otros 2 años y medio, pero de alguna manera funcionó bien. **Estoy feliz de que hayamos podido destetar en los términos de nuestro hijo.** En retrospectiva, habría abogado por un horario con visitas más frecuentes en lugar de una duración más larga. No creo que estuviera listo para cinco días sin mí o su padre cada dos semanas.



EL PODER DE LA PERSISTENCIA

Mi hija inmediatamente comenzó a amamantar cuando nació. Tenía un muy buen suministro de leche y un maravilloso sistema de apoyo que fomentaba la lactancia materna. Sin embargo, a lo largo de la separación, el padre constantemente trató de hacer que pareciera que la lactancia materna estaba dañando a nuestra hija, afirmando que “la niña es alérgica a la leche materna de su madre y debe ser puesta inmediatamente en fórmula” y que no pude proporcionar suficiente leche materna extraída para su visita y que nuestra hija debería cambiarse a fórmula para que no sufriera. Al llegar al primer cumpleaños de nuestra hija, todavía estaba amamantando.

Después de que el tribunal sopesó todas las pruebas, el tribunal creó un cronograma que no incluía pernoctaciones hasta que nuestra hija pasó de 2 años y medio. También declararon que el padre estaba obligado, de ser necesario, a devolver cualquier leche materna que no se haya utilizado y poner cláusulas especiales que apoyen la lactancia. **Conjeturo que fue porque estaba claro que yo apoyaba el tiempo de crianza del padre y también estaba actuando en el mejor interés de nuestra hija al continuar amamantando.** El juez del Tribunal de Familia informó que no podía hacer que la madre de la niña no amamantara a su bebé, y en su opinión, la lactancia materna era en el mejor interés de la menor.

Para leer la versión completa por favor vea [BreastfeedLA's Custody Toolkit](#).

Derechos de Lactancia Para Padres Adoptivos y Padres de Crianza Temporal

Tomarse Tiempo Libre del Trabajo

Los padres adoptivos y de crianza temporal califican bajo varias leyes de California y federales para tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidar a un niño. Los padres adoptivos califican para la licencia protegida por el trabajo FMLA⁶⁸ y CFRA después de la asignación o adopción de un niño. FMLA también se puede usar antes de la asignación si el padre necesita “asistir a sesiones de asesoramiento, comparecer en la corte, consultar con su abogado o el representante del padre biológico, someterse a un examen físico o viajar a otro país para completar una adopción antes de la fecha real de asignación”.⁷⁶ El programa de licencia familiar pagada de California¹²⁴ proporciona reemplazo salarial para padres adoptivos y de crianza temporal mientras toman licencia FMLA/CFRA. Los padres adoptivos y de crianza temporal también pueden usar la licencia por enfermedad para tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidar a sus hijos.⁶⁹ La Ley de Asociación Familia-Escuela permite a los padres adoptivos y de crianza temporal tomarse un tiempo libre del trabajo para asistir a eventos escolares.⁷⁰

El padre biológico podría tomar la licencia por incapacidad del embarazo para recuperarse del parto. La licencia por Incapacidad de Embarazo proporciona tiempo libre del trabajo a una persona que está físicamente incapacitada por embarazo, parto o afecciones relacionadas.¹⁹

Consulte Seis Leyes Clave Para Padres que Trabajan para obtener más información.

Derechos de Lactancia

Un padre adoptivo puede optar por inducir la lactancia para amamantar a un niño adoptado. Un padre adoptivo debe trabajar con su proveedor de atención médica y un profesional de la lactancia al inducir la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que un padre que previamente ha alimentado al pecho estimula la lactancia para producir su leche nuevamente, o que un padre que no ha amamantado estimula la lactancia por primera vez. La declaración de posición de la Academia Americana de Médicos de Familia sobre la leche humana apoya la inducción de la lactancia.⁷²

Recursos Para Padres Sobre la Inducción de la Lactancia y la Relactancia

- La Liga de la Leche USA ofrece recomendaciones específicas <https://llusa.org/induced-lactation-and-relactation/>¹²⁴
- La Liga de la Leche USA tiene un grupo de apoyo en Facebook para personas que inducen la lactancia y la relactancia. <https://www.facebook.com/groups/lllinducinglactation/>¹²⁵
- El blog del Dr. Jack Newman ofrece sugerencias desde una perspectiva médica. <https://ibconline.ca/induction/>¹²⁶

Si el padre biológico decide extraer su leche para el bebé después de que el bebé sea puesto en adopción, entonces el padre biológico tiene derecho a arreglos y protecciones de lactancia.

Consideraciones:

Los padres deben considerar mantenerse conectados con una comunidad de apoyo a los padres a lo largo de su experiencia de lactancia o lactancia inducida.

En este momento no hay pautas legales claras para un padre de crianza temporal que quiere amamantar. El blog de La Leche League presentó la experiencia de un padre de crianza temporal en diciembre de 2016.¹²⁷

Según El Banco de Leche de San José, la crianza temporal es un diagnóstico aceptable para recibir leche humana pasteurizada de un banco de leche.

Trabajo y Escuela

Las mismas leyes que protegen la extracción de la leche materna en el trabajo y la escuela también deben aplicarse a los padres adoptivos que eligen inducir la lactancia para su hijo y a los padres biológicos que extraen leche después de dar a su hijo en adopción. Si el padre enfrenta discriminación por lactancia materna o la escuela, el empleador o el empleado desean información adicional, deben comunicarse con uno de los recursos legales enumerados en estas herramientas.

Ver Lactancia en el Trabajo y Lactancia en la Educación para más información.

Derechos de Lactancia en la Gestación Subrogada

Cuando los padres dan la bienvenida a un nuevo niño a la familia a través de gestación subrogada, tanto la gestante como los futuros padres de intención tienen protecciones bajo la ley de California. En la gestación subrogada, la gestante o sustituta es una persona que acepta llevar y dar a luz a un niño para otra persona o familia (padres de intención). Los futuros padres serán los padres legales del niño cuando nazca. El estado de California tiene una ley específica que regula los acuerdos de subrogación¹²⁸ y el establecimiento de la patria potestad de los futuros progenitores.¹²⁸ Para obtener más información sobre los derechos de los padres, consulte con un abogado que esté familiarizado con los acuerdos de subrogación.

Tomarse Tiempo Libre del Trabajo

La licencia por Incapacidad de Embarazo proporciona tiempo libre del trabajo a una persona que está físicamente discapacitada por embarazo, parto o afecciones relacionadas.¹⁹ Esto significa que una gestante sustituta podría tomarse un tiempo libre del trabajo para recuperarse del parto bajo licencia por Incapacidad de Embarazo. Consulte Seis Leyes Clave para Padres que Trabajan para obtener más información sobre la licencia por incapacidad durante el embarazo.

Una vez que los futuros padres establecen los derechos parentales legales para su hijo, los futuros padres califican para tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidar a un niño bajo una serie de leyes. FMLA/ CFRA⁶⁸ proporciona licencia protegida en el trabajo para que los padres puedan cuidar a su hijo después de que nazca. El programa de Licencia Familiar Pagada de California proporciona reemplazo salarial para los padres que necesitan tomar la licencia FMLA/CFRA. Los padres también pueden tomar licencia por enfermedad para cuidar a un niño.⁶⁸ La Ley de Asociación de Escuelas Familiares establece que los padres pueden tomar licencia del trabajo protegida por el trabajo para asistir a eventos escolares.⁶⁸

Consulte Seis Leyes Clave para Padres que Trabajan para obtener más información sobre estas leyes.

Lactancia

En una situación de subrogación, el futuro padre de intención puede optar por inducir la lactancia y amamantar a su bebé o la gestante puede optar por extraer leche materna para el bebé. Un padre intencional debe trabajar con su proveedor de atención médica y un profesional de la lactancia para inducir la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que un

padre que previamente ha alimentado al pecho estimula la producción de leche nuevamente, o que un padre que no ha amamantado estimula la producción de leche por primera vez. La declaración de la Academia Americana de Médicos de Familia sobre la leche humana apoya la inducción de la lactancia.⁷²

Trabajo y Escuela

Las mismas leyes que protegen la extracción de su leche en el trabajo, también deben aplicarse a los futuros padres que optan por inducir la lactancia para su hijo y a los sustitutos que extraen leche después del nacimiento del niño. Si el padre de intención o la gestante sustituta se enfrenta a la discriminación por amamantar o si la escuela, el empleador o el empleado desean información adicional, deben comunicarse con uno de los recursos legales enumerados en este kit de herramientas.

Ver Lactancia en el Trabajo y Lactancia en la Educación para más información.

Consideraciones:

Los padres deben considerar mantenerse conectados con una comunidad de apoyo a los padres a lo largo de su viaje de lactancia o lactancia inducida.

Recursos para Padres Sobre la Inducción de la Lactancia y la Relactancia

- La Liga de la Leche USA ofrece recomendaciones específicas. <https://llusa.org/induced-lactation-and-relactation/>¹²⁴
- La Leche League tiene un grupo de apoyo en Facebook para personas que inducen la lactancia y la relactancia. <https://www.facebook.com/groups/llinducinglactation>¹²⁵
- El blog de Dr. Jack Newman ofrece sugerencias desde una perspectiva médica. <https://ibconline.ca/induction/>¹²⁶



Derechos de Lactancia Mientras Se Está Encarcelado

Encarcelamiento en Cárceles y Prisiones

Las personas que están encarceladas en cárceles, prisiones y detención de inmigración mientras están amamantando o dando pecho tienen derecho a arreglos especiales de lactancia durante su encarcelamiento. Estos derechos pueden ser difíciles de hacerlos cumplir, pero ha habido una serie de casos en los que una persona que amamanta a la que se le negaron los arreglos de lactancia pudo obtener arreglos a través de una combinación de acción legal y apoyo comunitario.¹³⁰

Si una persona está encarcelada en la cárcel, prisión o detención de inmigración y necesita arreglos de lactancia u otros servicios de salud reproductiva, comuníquese con ACLU SoCal al 213-977-9543 lo antes posible.

Alternativas de Encarcelamiento Basadas en la Comunidad

Una opción para explorar en California es si existe una alternativa comunitaria de encarcelamiento para aquellas personas que están embarazadas, posparto, lactantes o están criando a un hijo(s). El informe de la ACLU sobre la salud reproductiva tras las rejas en California¹³¹ describe numerosos beneficios de salud de alternativas de encarcelamiento basadas en la comunidad tanto para la persona encarcelada como para su hijo.

Comuníquese con la ACLU del Sur de California para obtener más información sobre las alternativas comunitarias al encarcelamiento. <https://www.aclusocal.org/en/contact-us>¹¹⁴

Arreglos Especiales para la Lactancia

Las cárceles y prisiones en California deben proporcionar alojamiento adecuado para la lactancia a las personas encarceladas que los necesitan.

Desde el 1 de enero de 2020, todas las cárceles de California deben tener un programa de lactancia para bebés y niños pequeños en el que la persona encarcelada extrae su leche, la cárcel almacena y rastrea la leche extraída, y un ser querido en el exterior recoge la leche para el bebé o niño pequeño. Puede encontrar una política modelo aquí <https://californiabreastfeeding.org/>¹³¹ La política modelo incluye recursos para los administradores del programa, como un rastreador de leche, un formulario de admisión del programa, recursos sobre los beneficios de la lactancia materna, orientación para viajar con leche humana y una lista de verificación de equipos.

Si una persona encarcelada no se le están proveyendo arreglos especiales o no se le permite extraer leche materna, esto podría representar un riesgo médico grave tanto para la persona encarcelada como para el niño. La mastitis, una infección mamaria, puede ocurrir en personas amamantando que no son capaces de extraerse con frecuencia la leche materna. Si la persona encarcelada se ve obligada al destete antes de lo previsto, la alimentación artificial también plantea riesgos para la salud del niño. Si una instalación no ofrece los arreglos necesarios para la lactancia, la instalación está violando la ley de California.¹³² (Si una instalación no está proporcionando arreglos especiales, comuníquese con la ACLU del sur de California).

Una instalación de 24 camas en Pomona permite a los niños menores de seis años vivir con sus padres encarcelados mientras cumplen sus condenas. Consulte la cita para obtener detalles adicionales sobre este programa.¹³³



Servicios de Salud Reproductiva Durante el Encarcelamiento en Cárceles y Prisiones

Las personas encarceladas tienen un derecho constitucional y estatutario a la atención reproductiva, que incluye, entre otros:

- Exámenes prenatales, pruebas y atención
- Dieta prenatal y vitaminas

- Atención y tratamiento posparto
- Tratamiento para afecciones crónicas, incluidos trastornos de salud mental y enfermedades infecciosas
- Tratamiento para el uso de opioides durante el embarazo
- Acceso al control de la natalidad y a la atención del aborto
- Productos menstruales gratis
- Asignaciones de literas más bajas durante el embarazo
- Persona de apoyo en la sala de partos mientras da a luz
- Prohibición de encadenar durante el embarazo, el posparto y el parto
- Prohibición de toques eléctricos, gas lacrimógeno y el uso de armas químicas en personas embarazadas

Recomendaciones si el Centro no Proporciona Arreglos Especiales de Lactancia o Servicios de Salud Reproductiva Apropriados¹³⁴

- Comuníquese con la ACLU del sur de California y BreastfeedLA.
- Póngase en contacto con el departamento o la oficina del Sheriff.
- Consulte la política modelo para la Lactancia Durante el Encarcelamiento. <http://californiabreastfeeding.org/wp-content/uploads/2021/10/cbc-supporting-lactation-in-jails-DRAFT-5.pdf>.¹³¹
- Solicite un extractor de leche eléctrico, consulte las políticas modelo para la mejor manera de arreglo a la persona amamantandon.
 - Si no se dispone de un extractor de leche eléctrico, solicite un extractor manual.
 - Si la instalación se niega a proporcionar un extractor eléctrico o manual, a la persona amamantando se le debe enseñar cómo extraer a mano para un alivio inmediato y para ayudar a prevenir infecciones, al tiempo que aboga por más arreglos apropiados.
 - A la persona amamantando se le debe dar un lugar privado para extraer su leche materna.

Detención de Inmigrantes

Embarazo Mientras Se Está en Detención de Inmigración

Como parte de su proceso de llegada a la detención de ICE o CBP, las mujeres detenidas deben someterse a una evaluación de salud inicial donde se les preguntara si están embarazadas o amamantando.¹³⁵ También se puede usar una prueba de embarazo para confirmar el estado de embarazo. Estas pruebas de detección son para determinar si ciertas personas que están detenidas, como aquellas con discapacidad física o con trauma sexual previo, deben ser consideradas y etiquetadas como “en [mayor] riesgo” que la población general.¹³⁶

Las personas embarazadas deben recibir atención de salud obstétrica, “de conformidad con las directrices comunitarias reconocidas para los servicios de salud de la mujer”, incluida la atención prenatal y especializada; y las personas embarazadas deben recibir “supervisión médica cercana” si un profesional de la salud confirma que una detenida está embarazada.¹³⁷

Si a una persona detenida no se le están proporcionando arreglos especiales o no se le permite extraer leche materna, esto podría representar un riesgo médico grave tanto para la persona encarcelada como para el niño. La mastitis es una infección mamaria que puede ocurrir en personas amamantando que no son capaces de

extraerse con frecuencia su leche materna. Si la persona detenida se ve obligada a destetar antes de lo previsto, la alimentación artificial también plantea riesgos para la salud del niño. Si una instalación no ofrece los arreglos adecuados de lactancia, la instalación está violando la ley de California.¹³² (Si una instalación no está proporcionando arreglos o un lugar adecuado, comuníquese con la ACLU del sur de California.)

Lactancia Durante la Detención de Inmigrantes

Las normas de ICE establecen que las mujeres que están bajo custodia deben tener acceso a los servicios de lactancia. ICE también ha emitido un memorando “para ejercer discreción durante los arrestos liberando a las madres amamantando de la detención a menos que presenten un riesgo para la seguridad nacional o la seguridad pública.”¹³⁸

La Barra de Abogados de USA o American Bar Association (ABA) recomienda que ICE evite detener a las madres amamantando y que se satisfagan las necesidades únicas de las madres amamantando y “otras poblaciones vulnerables” mientras están detenidas por inmigración.¹³⁹

Los estándares de ICE incorporan los emitidos por

la Comisión Nacional de Atención Médica Correccional (NCCFC) quienes recomiendan a los centros de detención, “idear sistemas para permitir que las mujeres posparto extraigan leche materna para sus bebés y los amamenten directamente.”¹⁴⁰

Recomendaciones Si la Instalación no Proporciona un Lugar Adecuado Para la Lactancia o Atención Durante el Embarazo

- Revise el informe de la ACLU de California “Barreras a la Justicia Reproductiva Mientras está Detenido.”¹⁴¹
 - Consulte con un abogado de inmigración.
 - Comuníquese con la ACLU del Sur de California y BreastfeedLA.
- Solicite un extractor de leche eléctrico, consulte las políticas modelo para el mejor arreglo de la persona amamantando.
 - Si un extractor de leche eléctrico no está disponible, solicite un extractor manual.
 - Si la instalación se niega a proporcionar una bomba eléctrica o manual, a la persona amamantando se le debe enseñar la extracción con las manos para un alivio inmediato y para ayudar a prevenir infecciones, mientras aboga por más arreglos apropiadas.
 - A la persona amamantando se le debe dar un lugar privado para extraer su leche materna.



Abogando por Uno Mismo

Tomando Cartas en el Asunto

Todas las personas amamantando tienen derechos. Si una persona cree que sus derechos han sido violados, puede hacer algo al respecto. No están solos. Organizaciones comunitarias como BreastfeedLA, agencias gubernamentales, defensores legales, sindicatos y centros de trabajadores, y otros están aquí para apoyarlos.

Si bien todas las personas tienen derechos, algunas personas pueden enfrentar barreras adicionales en el ejercicio de sus derechos paternos o de lactancia debido a la discriminación basada en la raza, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, el estado laboral, el estado migratorio o las barreras del idioma. Tomar represalias contra una persona por hacer valer sus derechos de lactancia es ilegal. El apoyo comunitario y legal puede ser beneficioso para determinar estrategias efectivas para minimizar las represalias o la discriminación y cómo proceder en caso de que esto ocurra.

Acciones que tomar para abogar por uno mismo o por otros si siente que sus derechos han sido violados.

Alistarse

Escriba: Anote todo sobre el incidente tan pronto como sea posible después de que haya sucedido. ¿Dónde ocurrió? ¿Quién estuvo involucrado? ¿Qué se dijo o se hizo?

Guarde: Guarde toda la documentación relevante (por ejemplo, talones de pago, copias de manuales de recursos humanos, anotaciones en el calendario o diario personal, fotos) o correos electrónicos (u otros mensajes electrónicos, como textos o mensajería instantánea).

Contacte: Comuníquese con la Coalición local de Lactancia Materna y solicite apoyo sobre qué ley puede aplicarse. Para encontrar una lista de coaliciones locales, vaya a <http://californiabreastfeeding.org/coalition-information/> o comuníquese con BreastfeedLA, que puede conectarse con otros defensores y apoyo legal.

Elaborar Estrategias

Resultado: ¿Cuál es el mejor resultado posible de la queja?

Evidencia: ¿Hay evidencia clara de que ocurrió una violación de la ley?

Riesgo: Evaluar el riesgo. Las represalias hacia una persona que afirma sus derechos de lactancia son ilegales según la ley de California. Si una persona cree

que está en riesgo de represalias o discriminación por hacer valer sus derechos, debe comunicarse con el apoyo legal y las organizaciones comunitarias de inmediato.

Apoyo de la Comunidad: ¿Qué recursos familiares y comunitarios pueden apoyarlos durante un proceso de queja?

Tomar Acción

Recordatorio: por ejemplo: recordarle al dueño de un restaurante el derecho a amamantar en público, recordando a su supervisor que es hora de su descanso de lactancia.

Abogacía Directa: por ejemplo: una conversación directa seguida de un correo electrónico a su supervisor sobre la ley de California que requiere arreglos de lactancia en el trabajo, escribiendo una carta a una tienda para pedirles que notifiquen a los empleados de su derecho a amamantar en público.

Queja Oficial: por ejemplo: al presentar una queja ante una agencia gubernamental, podría ser útil hablar con un defensor legal para saber qué agencia es responsable de hacer cumplir la ley que se violó.

Acción Judicial: por ejemplo: trabajar con un abogado y presentar una queja legal contra el empleador u otra entidad.

Compartir su Historia: por ejemplo: hablar con los medios de comunicación, hablar sobre su experiencia en un evento público o cuando se reúna con un legislador.

Acción Colectiva: por ejemplo: organizar una reunión con sus compañeros de trabajo sobre violaciones de los arreglos especiales de lactancia en el trabajo, organizar una junta o un evento educativo donde muchas personas compartan sus experiencias con temas similares y decidan cómo tomar medidas.

Reevaluar y Determinar los Próximos Pasos

Resultado: ¿La acción logró los resultados deseados?

Reevaluar: Si la acción no lograra el resultado deseado, ¿sería más eficaz una estrategia diferente?

Apoyo Legal: Si se produjo discriminación o represalias como resultado de la acción tomada, documente lo que sucedió y comuníquese con una de las organizaciones de apoyo legal enumeradas en este kit de herramientas de inmediato.

Abogando por Todos

A medida que miramos hacia el futuro, es importante reconocer lo lejos que hemos llegado en la protección, promoción y apoyo del derecho de un individuo a amamantar. Si bien celebramos el increíble trabajo de las muchas personas que han contribuido a las leyes y protecciones establecidas en este conjunto de herramientas, también reconocemos colectivamente que el trabajo está lejos de haber terminado.

La visión futura de BreastfeedLA es lograr la equidad en la alimentación infantil. Esto significa que cada futuro o nuevo padre tiene acceso a información, recursos y apoyo que facilitan la toma de decisiones informadas. La equidad en la alimentación infantil también significa que cada nuevo padre tiene la capacidad de alimentar y mantener la alimentación de su bebé de la manera que determinen que es más segura, saludable y más adecuada para sus vidas. La alimentación infantil es un proceso natural después del embarazo y el parto y se sitúa dentro de los mismos contextos históricos y actuales que menosprecian la libertad reproductiva. La equidad en la alimentación infantil significa transformar el contexto, redistribuir los recursos y el poder para generar una base de paternidad que esté arraigada en la justicia, el respeto, la autodeterminación y, en última instancia, la salud de las generaciones futuras.

Lograr la equidad en la alimentación infantil significa nuestra continua demanda de protecciones legales y disposiciones que transformen este contexto, que se redistribuyan los recursos necesarios e interrumpan las dinámicas de poder opresivas que socavan una base de paternidad que está arraigada en la justicia, el respeto, la autodeterminación y, en última instancia, la salud de las generaciones futuras. Esto significa que, como defensores de la equidad en la alimentación infantil, debemos

solidarizarnos con otros movimientos de justicia social, racial, de género y económica. Ningún padre está en aislamiento, y todos los sistemas que nos oprimen se interponen en el camino para que cada nuevo padre pueda alcanzar sus objetivos de alimentación infantil.

¿Le gustaría ser parte de cambiar nuestra cultura y nuestras leyes para reflejar mejor el tipo de apoyo a la lactancia que quisiera ver? ¿Qué le gustaría que el público entienda sobre los derechos de la lactancia?

Si está interesada en ser un agente de cambio para su comunidad, comuníquese con BreastfeedLA y únase a nuestro Comité de Defensa.

Los miembros del Comité de Defensa BreastfeedLA son voluntarios que:

- Crearon este conjunto de herramientas y la capacitación en Defensa de la Lactancia Materna.
- Visitan a los legisladores estatales y federales en el sur de California, Sacramento y Washington D. C. abogando por una legislación favorable a la lactancia.
- Escriben cartas a los legisladores federales y de California.
- Educan a sus comunidades y empleadores sobre las leyes de lactancia.
- Comparten posiciones políticas, alertas de acción y mensajes de BreastfeedLA.

Para compartir sus ideas sobre lo que debemos hacer a continuación y para unirse al comité, comuníquese con: info@breastfeedla.org.¹⁴²



ACLU (Unión Americana de Libertades Civiles) del Sur de California

<https://www.aclusocal.org/en/issues/reproductive-rights-gender-equity>¹⁴³

La ACLU del Sur de California trabaja para garantizar la igualdad de acceso a una atención de salud reproductiva integral, de calidad, asequible y confidencial, en la que las decisiones personales sobre la actividad sexual y la maternidad estén informadas, respetadas, respaldadas y asequibles.

Colegio de Abogados de Derechos de Nacimiento

<https://birthrightsbar.org/resources/Documents/4-9-20-birth-rights-guide.pdf>¹⁴⁴

El Colegio de Abogados por el Derecho de Nacimiento es parte de un creciente movimiento mundial para garantizar que los derechos humanos de las personas que buscan servicios de salud reproductiva, con especial atención al parto, se respeten e integren en la prestación de atención. Contribuyen a este esfuerzo internacional mediante el desarrollo de la capacidad de los miembros para identificar y responder al componente de derechos humanos de la atención perinatal mediante la provisión de educación legal continua, la creación de redes, la investigación y la colaboración en los esfuerzos institucionales de defensa jurídica. La guía de recursos de Derechos de Nacimiento desarrollada por National Advocates for Pregnant Women es un recurso para que la gente común defienda los derechos humanos durante el trabajo de parto y el nacimiento.

Centro de Derecho de la Mujer de California

<https://www.cwlc.org>¹⁴⁵

CWLC trabaja para derribar barreras y avanzar en el potencial de las mujeres y las niñas en California a través de litigios transformativos, defensa de políticas y educación. Desde 1989, CWLC ha abogado y logrado cambios en las políticas sobre una amplia gama de cuestiones que afectan la discriminación y la igualdad de género, la aplicación del Título IX, la salud de la mujer y la justicia reproductiva, la seguridad económica y la violencia contra la mujer.

Center for WorkLife Law

<http://worklifelaw.org>¹⁴⁶

<https://pregnantatwork.org>²¹

<https://thepregnantscholar.org>⁵³

El Center for WorkLife Law tiene una línea directa legal gratuita al (415) 703-8276. El Center for WorkLife Law es una organización de investigación y defensa en UC Hastings College of the Law que busca promover la igualdad de género y racial en el lugar de trabajo y en la educación superior. Proporcionan un centro de recursos en línea que brindan herramientas y materiales educativos sobre cómo acceder a arreglos especiales a trabajadoras y estudiantes embarazadas.

Elephant Circle

<https://www.elephantcircle.net>¹⁴⁷

Elephant Circle es una organización de nacimiento justa con sede en Colorado que aporta un enfoque interseccional, feminista, de justicia reproductiva y un pensamiento de diseño a la justicia de nacimiento. Inspirados en los elefantes que dan a luz dentro de un círculo de apoyo, su visión es garantizar que todas las personas tengan un círculo de apoyo para todo el período perinatal.

Legal Aid at Work (Asistencia Jurídica Gratuita en el Trabajo)

<https://legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program>¹⁴⁸

Línea gratuita en California: 415-593-0033.

Legal Aid at Work protege los derechos de las personas embarazadas, los nuevos padres y los cuidadores a ausentarse del trabajo, licencia pagada y arreglos especiales en el lugar de trabajo. Brindan asesoramiento confidencial gratuito a través de su línea de ayuda laboral y familiar, representan a trabajadores de bajos salarios, participan en la educación comunitaria y abogan por cambios en las políticas para ampliar los derechos laborales y familiares.

Public Counsel Women & Girls Rights Project (WGR) (Proyecto de Asesoría Pública Sobre los Derechos de las Mujeres y las Niñas)

<https://publiccounsel.org/wgr>

Línea de admisión: 213-385-2977 x 410

El Proyecto de Derechos de las Mujeres y las Niñas

Lista de recursos

Recursos Legales

brinda servicios legales gratuitos para mujeres, niñas, personas transgénero y no binarias que experimentan discriminación sexual, acoso y otros problemas legales en el trabajo o la escuela, incluidos problemas de embarazo/crianza, derechos de lactancia, licencia médica familiar, derechos de incapacidad, problemas

de Covid-19 y agresión sexual. Comuníquese con WGR si tiene preguntas sobre sus derechos como trabajadora o estudiante embarazada, madre o persona amamantando, o para solicitar servicios legales. Todos los servicios son gratuitos para los clientes elegibles de bajos ingresos en el condado de Los Ángeles.

Organizaciones de Abogacía

BreastfeedLA

<https://www.breastfeedla.org/>¹⁴⁹

BreastfeedLA se dedica a mejorar la salud y el bienestar de los bebés y las familias a través de la educación, la divulgación y la defensa para promover y apoyar la lactancia. El Comité de Defensa se enfoca en abordar las disparidades en la lactancia materna/torácica y la atención médica a través de la organización de base, incluidas las visitas legislativas, la creación de este conjunto de herramientas de promoción y los Días de Defensa. BreastfeedLA también ayuda a los empleadores con la capacitación en lactancia en el lugar de trabajo y la creación de políticas.

California Breastfeeding Coalition (Coalición de Lactancia Materna de California)

<http://californiabreastfeeding.org/advocate-voices/%20guidelines-and-instructions/>¹⁵⁰

El propósito del blog CBC Advocate Voices es proporcionar a los defensores de la lactancia en todo California una plataforma para compartir experiencia y opiniones que inspirarán a otros a unirse a nuestros esfuerzos de colaboración para mejorar la salud y el bienestar de los californianos protegiendo, promoviendo y apoyando la lactancia, eliminando así todas las barreras a la lactancia en California. El blog presenta actividades de coalición, prácticas basadas en la evidencia, legislación, noticias, comentarios y reflexiones relacionadas con la lactancia.

California Work & Family Coalition (Coalición de Trabajo y Familia de California)

<https://www.workfamilyca.org/>¹⁵¹

El CWFC apoya la expansión de la licencia protegida por el trabajo, hacer que la licencia familiar pagada sea asequible para los trabajadores de bajos ingresos, ampliar el acceso a los días de enfermedad pagados y otras políticas que ayudan a los trabajadores de California a preservar sus empleos y cumplir con sus responsabilidades de cuidado. CWFC organiza esfuerzos de defensa legislativa local y estatal.

MomsRising

<https://www.momsrising.org/>¹⁵²

MomsRising combina lo mejor de la innovación y el ingenio estadounidenses. Son una organización multicultural transformadora sobre el terreno y en línea de más de un millón de miembros y más de cien organizaciones alineadas trabajando para aumentar la seguridad económica de la familia, poner fin a la discriminación contra las mujeres y las madres, y construir una nación donde tanto las empresas como las familias puedan prosperar.

The Restaurant Opportunities Center of Los Angeles (El Centro de Oportunidades de Restaurantes de Los Ángeles)

<https://rocunited.org/losangeles/>¹⁵³

(ROC-LA) es una organización multirracial de base dedicada a mejorar las condiciones de trabajo y elevar los estándares de la industria para todos los trabajadores de restaurantes de Los Ángeles.

Lista de Recursos

Agencias Gubernamentales

California Department of Fair Employment and Housing (Departamento de Empleo Justo y Vivienda de California)

<https://www.dfeh.ca.gov/>¹⁵⁴

El hecho de no proporcionar arreglos especiales para la lactancia también es ilegal bajo la Ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA). Bajo FEHA, los empleados de California pueden presentar una queja ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos (DFEH). Las quejas deben presentarse en el plazo de un año. Para obtener más información sobre el proceso de quejas, visite su sitio web.

California Department of Industrial Relations, Labor Commissioner's Bureau of Field Enforcement

https://www.dir.ca.gov/dlse/Lactation_Accommodation.htm¹⁵⁵

Si un empleador no está siguiendo el Código Laboral de California 1030-1033,156, el empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Relaciones Industriales de California, Oficina de control de Cumplimiento del código de la Comisión de Asuntos Laborales (BOFE) que este más cercana al lugar de empleo. Para presentar una queja, ver <https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationToBOFE.htm>¹³ El sitio web del Comisionado Laboral tiene una página dedicada a las preguntas frecuentes sobre arreglos especiales de lactancia. Puedes encontrarlo en el enlace de arriba.

Employee Development Department

<https://edd.ca.gov/disability/paid-family-leave/>¹⁵⁷

Encuentre más información y aprenda cómo presentar un reclamo de beneficios de licencia familiar pagada aquí.

Office on Women's Health, U.S. Department of Health and Human Services (Oficina de Salud de la Mujer, Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos)

<https://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/resources>⁴⁵

Un gran recurso para la lactancia en el trabajo tanto para

empleadores como para empleados.

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Horas)

<https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints>⁵⁸

Si el empleador está cubierto por la sección 7 de la Ley de Normas Laborales Justas¹⁰ y no está proporcionando arreglos de lactancia, un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo, División de Salarios y Horas (WHD) de los Estados Unidos. Visite el sitio web de WHD arriba para presentar una queja. También tienen una línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).



BreastfeedLA Directorio de Recursos

<https://www.breastfeedla.org/resources-map/>¹⁵⁹

Encuentre recursos y apoyo para amamantar en el área de Los Ángeles, incluidos los hospitales amigos del bebé, los grupos de apoyo gratuitos, el apoyo para la lactancia de WIC y los proveedores que aceptan Medi-Cal.

Breastfeeding Without Birthing (Lactancia sin Parto)

<https://alyssaschnellibclcl.mykajabi.com/>⁷³

La lactancia materna sin parto es un gran recurso para el amamantamiento, así como para encontrar consultores de lactancia que tengan experiencia en ayudar a los padres que desean inducir la lactancia.

Breastfeeding USA

<https://breastfeedingusa.org/>¹⁶⁰

Breastfeeding USA, Inc. proporciona información y apoyo basados en la evidencia, y promueve la lactancia materna como norma biológica y cultural. Lo logran a través de una red de consejeros acreditados en lactancia, y recursos integrales para el beneficio de las personas que dan a luz y los bebés, las familias y las comunidades.

Asociación Internacional de Consultores de Lactancia (ILCA) (International Lactation Consultant Association)

<https://ilca.org/>¹⁶¹

ILCA trabaja para “avanzar en la profesión de Consultor® de Lactancia Certificado por la Junta Internacional (IBCLC®) en todo el mundo a través del liderazgo, la defensa, el desarrollo profesional y la investigación”. Su sitio web tiene una función de búsqueda para encontrar IBCLC locales.

KellyMom

<https://kellymom.com/>¹⁶²

KellyMom fue desarrollado para proporcionar información basada en la evidencia sobre la lactancia materna y la crianza de los hijos. Escrito por unos

materna y la crianza de los hijos. Escrito por unos Consultores de Lactancia Certificados por la Junta Internacional (IBCLC), su biblioteca de artículos informativos y alentadores cubre prácticamente todos los temas relacionados con la lactancia, así como muchos temas de crianza.

La Liga Internacional de la Leche (La Leche League International)

<https://www.llli.org/>¹⁶³

Los voluntarios de La Liga de la Leche ofrecen grupos de apoyo gratuitos para amamantar en todo el mundo. Su sitio web es un tesoro de información sobre la lactancia basada en la evidencia.

Programa WIC (Women, Infants and Children (WIC) Program)

<https://myfamily.wic.ca.gov/>¹⁶⁴

WIC ayuda a las familias al proporcionar educación nutricional, apoyo para amamantar, vales para alimentos saludables y referencias a atención médica y otros servicios comunitarios. WIC atiende a bebés y niños de hasta cinco años, personas embarazadas y nuevos padres. Los abuelos, los padres adoptivos de niños pequeños y las familias trabajadoras también son bienvenidos en WIC.

Línea de Ayuda para la Lactancia del Condado de Los Ángeles: (Breast/Chestfeeding helplines in Los Angeles County):

Antelope Valley	661-726-6393
City of Long Beach	562-570-4242
Northeast Valley Health Corp.	818-837-6349
Pasadena Public Health Department	626-744-6520
PHFE	888-278-6455
South LA Health Projects	323-905-1248
Watts Healthcare Corp.	323-568-3070



Reconocimiento



Queremos agradecer a muchas personas por su contribución a este proyecto. Gracias a las siguientes personas por ayudarnos con las actualizaciones de 2022. Sin ustedes, esto no sucedería.

Aditi Fruitwala, Abogada de Justicia con ACLU del Sur de California, Amanda Butler, Gerente de Desarrollo y Comunicaciones, BreastfeedLA, Amber Bell, CNM, IBCLC, Partera en el Hospital General de San Francisco y Highland Hospital, Amy Poyer, Esq., Ex Abogada del California Women's Law Center, Ana Delgado, CNM, MS, Profesora del Departamento de Ginecología de la Universidad de California, San Francisco, UCSF, División del Hospital General, Arissa Palmer, MHS, Directora Ejecutiva, BreastfeedLA, Betsy Butler, Directora Ejecutiva, California Women's Law Center, Black Infants and Families de Los Angeles, Chelsea Mutual, Abogada, California Women's Law Center, Danielle Tropea, IBCLC, BreastfeedLA MPH intern, Diana Fabian-Gutierrez, Legal Aid at Work, Legal Fellow, Hannah Halliwell, Clinical Director, BreastfeedLA, Haydée Herrera Sosa, California Breastfeeding Coalition Volunteer, Indra Lusero, JD, Director de Elephant Circle y Presidente de Birth Rights Bar Association, Jessica Lee, Center for Worklife Law, Julian Burns King, Partner, Burns & Siegel, LLP, Katie Waters-Smith, California Work and Family Coalition, Mallory Sepler-King, abogada del personal, Audrey Irmas Project for Women and Girls' Rights, Mei Melancon, BreastfeedLA Volunteer, Mireya Gonzalez, Advocacy Chair, Robbie Gonzalez-Dow, Executive Director, California Breastfeeding Coalition, Sally Saleh, IBCLC, BreastfeedLA Volunteer, Yohualitzli, BreastfeedLA Clinical Student, y otros por su ayuda contribuyendo al contenido y la edición.

Gracias también a los creadores originales del paquete de Herramientas de Promoción. Katie Waters-Smith por su valioso liderazgo en este proyecto. No podríamos haber hecho este proyecto sin ti. Carrie Canning, Jessica Diggs, Tanya Colligan, Hilary Rau, Jessica Lee, Grace Yee, Lori Berkemer, Carmen Rezak, Celine Malanum, Arissa Palmer, Erica Glinsky, Wendy

De Leon, Cindy Young, Christine Staricka, Annie Ima, Ruth Dawson, Jenya Cassidy, Robbie Gonzalez-Dow, Amy Poyer, Rebecca Oh, Jocelyn Harrison, Sophia Cheng, Sara Howard, Kelly McDonald, Sally Saleh, Ravae Sinclair, Carmen Rezak, Helen O'Connor, Melissa Goodman, y otros por su ayuda contribuyendo al contenido y la edición. Muchas gracias a Andrea Caivano-Reed, Marcelo Caivano y Delma Caivano por traducir el paquete de herramientas original al español.

¡Nuestro mayor agradecimiento va a USTED! Nuestra Comunidad. Gracias por su defensa y por unirse a nosotros en el movimiento para apoyar a las familias lactantes en Los Ángeles y de otros lugares.

Referencias

1. Bartick, M., Stehel, E. K., Calhoun, S. L., Feldman-Winter, L., Zimmerman, D., Noble, L., Rosen-Carole, C., & Kair, L. R. (2021). Academy of Breastfeeding Medicine Position Statement and Guideline: Infant Feeding and Lactation-Related Language and Gender. *Breastfeeding medicine : the official journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 16(8), 587–590. <https://doi.org/10.1089/bfm.2021.29188.abm>
2. BreastfeedLA (2016). Breastfeeding Laws - Comprehensive List. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.breastfeedla.org/known-your-rights/>.
3. U.S. Department of Labor. (2010). Break Time for Nursing Mothers. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.dol.gov/whd/nursingmothers/>
4. Enforcement Guidance on Pregnancy Discrimination and Related Issues, Title VII, 29 C.F.R §1604 (2015).
5. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Approved October 31, 1978). The Pregnancy Discrimination Act of 1978. Retrieved July 7, 2021 from <https://www1.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm?renderforprint=1>.
6. U.S. Department of Labor (June 2015). The Employee's Guide to the Family and Medical Leave Act. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.dol.gov/whd/fmla/employeeguide.htm>
7. <https://www.eeoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination>
8. U.S. Department of Justice. (Updated August 7, 2015). Overview of Title IX of the education amendments of 1972, 20 U.S. Code a§ 1681 et. Seq. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.justice.gov/crt/fcs/TitleIX-SexDiscrimination>
9. U.S. Department of Education Office for Civil Rights. How to File a Discrimination Complaint with the Office for Civil Rights (January 2020). Retrieved September 30, 2021 from <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>.
10. U.S. Department of Labor Wage and Hour Division (WHD) (August 2010). Section 7(r) of the Fair Labor Standards Act – Break Time for Nursing Mothers Provision. Retrieved July 7, 2021 from https://www.dol.gov/whd/nursingmothers/Sec7rFLSA_btn.htm.
11. U.S. Department of Labor Wage and Hour Division (WHD) (August 2013). Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs73.pdf>.
12. GovTrack.us. H.R. 1848 (106th): Right to Breastfeed Act (May 18, 1999). Retrieved July 7, 2021 from <https://www.govtrack.us/congress/bills/106/hr1848/text>.
13. California Department of Industrial Relations. Report a Labor Law Violation (April 2018). Retrieved September 30, 2021 from <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm>.
14. California Department of Fair ELabor Commissioner's Office Report a Labor Law Violation Labor Commissioner's Office Report a Labor Law Violation Employment and Housing. Your Rights and Obligations as a Pregnant Employee (2021). Retrieved July 7, 2021 from https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/12/Your-Rights-and-Obligations-as-a-Pregnant-Employee_ENG.pdf
15. California Department of Public Health (2015). Reducing Breast-feeding Disparities in California through Lactation Accommodation. Retrieved July 7, 2021 from <https://breastfeedla.app.box.com/s/k69iovk4jb4q0n23e612l36jfc6kwrj>
16. California Legislative Information (September 26, 2014). AB-1787 Airports: commercial operations: lactation accommodation. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140AB1787.
17. California Legislative Information (April 3, 2013). Bill No: SB 402. Retrieved July 7, 2021 from http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/sen/sb_0401-0450/sb_402_cfa_20130401_151904_sen_comm.html.
18. The California Work and Family Coalition (n.d.). 6 Laws Every California Parent, Caregiver, and Military Family Should Know Retrieved July 7, 2021 from <https://www.workfamilyca.org/blog/6laws>.
19. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal. Gov. Code § 12945(a)(3). Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12945.
20. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). 2 CCR § 11035. Retrieved July 7, 2021 from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485D-F412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485D-F412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.Default))
21. Center for Worklife Law. (2020). Welcome to pregnant @ work: An online resource center that provides tools and educational materials about pregnant and breastfeeding employees. Pregnant@ Work. <https://www.pregnantatwork.org>
22. Cornell Law School Legal Information Institute (2009). 29 U.S. Code § 2611. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2611>
23. Cornell Law School Legal Information Institute (2009). 29 U.S. Code § 2612. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2612>
24. California Department of Fair Employment and Housing. (2021). Leave for Pregnancy Disability and Child Bonding: Quick Reference Guide (italicize). Ca.gov. <https://www.dfeh.ca.gov/employment/pdl-bonding-guide/>
25. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). Relationship between CFRA and Pregnancy Leaves. 2 CA ADC § 11046. Retrieved July 7, 2021 from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01C-B9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01C-B9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default))
26. Employment Development Department (December 2020). Fact Sheet: California Paid Family Leave. Retrieved July 7, 2021 from http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8714cf.pdf
27. California Legislative Information (April 11, 2016). AB-908 Disability compensation: disability insurance. Retrieved July 7, 2021 from https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201520160AB908
28. Employment Development Department. (2021). California Paid

- Family Leave (italicize). CA.gov. <https://edd.ca.gov/disability/paid-family-leave/>
29. Office of Labor Standards Enforcement. (2017, May 18). Paid Parental Leave Ordinance (italicize). City and County of San Francisco. <https://sfgov.org/olse/paid-parental-leave-ordinance>
 30. Office of Labor Standards Enforcement. (2020 July). Frequently Asked Questions for San Francisco Paid Parental Leave Ordinance (SF PPLO) (italicize). City and County of San Francisco. <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2020/07/LAAW-July-2020-update-to-OLSE-PPLO-FAQ.pdf>
 31. City and County of San Francisco. (n.d.) Employee's Guide to San Francisco Lactation Accommodations at Work (italicize). Sf.Gov. <https://legalaidatwork.org/wp-content/uploads/2021/03/Lactation-Employee-Employee-Employer-English.pdf>
 32. California Legislative Information. (1937). Labor code – lab-Division 2. Employment regulation and supervision [200 - 2699.5] General Occupations [200 - 244]. California Labor Code §§ 233. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=233
 33. California Legislative Information (1937). Labor code – lab-Division 2. Employment regulation and supervision [200 - 2699.5]. Paid Sick Days [245 - 249] (2014). California Labor Code §§ 245.5, 246.5(a). Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=246.5.&lawCode=LAB
 34. Office of Wage Standards City of Los Angeles. (2021). Raise The Wage LA. <https://wagesla.lacity.org/>
 35. California Legislative Information. (1937). Labor code – lab-Division 2. Employment regulation and supervision [200 - 2699.5] General Occupations [200 - 244]. California Labor Code §§ 230.8. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=230.8
 36. Legal Aid at Work. (2021). Work & family. <https://legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program/>
 37. California Legislative Information (1937). Labor code – lab-Division 1. Department of Industrial Relations [50 - 176]. Division of Labor Standards Enforcement [79 - 107] (1976). California Labor Code §§ 98.7. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=98.7
 38. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal Gov. Code §12940(a), 2. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12940..
 39. California Department of Fair Employment and Housing. (2021). Employment Discrimination. CA.Gov. <https://www.dfeh.ca.gov/Employment/?content=faq/pregnancy-disability-leave-faqs/>
 40. National Institute for Occupational Health and Safety. (2017, April 20). Reproductive health and the workplace: What you should know about breastfeeding and your job. CDC. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/repro/breastfeeding.html> [31b]
 41. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal Gov. Code §12940(h) & (u), 2. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12940
 42. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal. Gov. Code § 12945.2(1). Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV§ionNum=12945
 43. U.S. Supreme Court. NLRB v. J. Weingarten, Inc., 420 U.S. 251 (1975). National Labor Relations Board v. J. Weingarten, Inc. No. 73-1363. Retrieved July 7, 2021 from <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/420/251/case.html>
 44. Rumbo, D., Asiodu, I.V., & Heinig, J. (2020). Lactation Support for Low-Wage Workers (italicize). California Pediatric Obesity Collaborative Improvement and Innovation Network. <https://www.calwic.org/wp-content/uploads/2020/12/Lactation-Accommodation-Brief-201210.pdf>
 45. Office of Women's Health. (2019, February 21). Resources: Find resources to support your business and your nursing employees at work. OASH: Office on Women's Health. <https://www.women-health.gov/supporting-nursing-moms-work/resources>
 46. California Legislative Information. (October 2013). SB-252 CalWORKs: welfare-to-work requirements. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140SB252 (Accessed July 7, 2021)
 47. California Legislative Information (1976). Education Code – Edc Title 1 General Education Code Provisions [1. - 32500]. Division 1. Part 1 General Provisions [1. - 446]. Chapter 2. Educational Equity [200 - 283](1998). ARTICLE 4. Sex Equity in Education Act [221.5 - 231.5] . Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=EDC&division=1.&title=1.&part=1.&chapter=2.&article=4
 48. Office for Civil Rights. (2021, October 27). Title IX of the education amendments of 1972. U.S. Department of Health and Human Services. Retrieved July 7, 2021, from <https://www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/sex-discrimination/title-ix-education-amendments/index.html>
 49. California Legislative Information (1988). Civil Code – Civ. Division 1. Persons [38 - 86]. Part 2. Personal Rights [43 - 53.7]. Cal. Civil Code § § 51(b), (e)(5). Retrieved July 7, 2021 from https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?division=1.&part=2.&lawCode=CIV.
 50. U.S. Department of Education (2000). Part 106 nondiscrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance. 34 C.F.R. § 106.40. Retrieved July 7, 2021 from <https://www2.ed.gov/policy/rights/reg/ocr/edlite-34cfr106.html>
 51. Barclays Official California Code of Regulations (August 4, 2017). 5 Cal. Code Regs. § 4950. Retrieved July 7, 2021 from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I885301D0D47F-11DEBC02831C6D6C108E?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I885301D0D47F-11DEBC02831C6D6C108E?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default))
 52. Student Services: Lactation Accommodations, A. B. 2785, 115th Cong.(2018).
 53. The Pregnant Scholar. (n.d.). The Pregnant Scholar (homepage). <http://www.thepregnantscholar.org>
 54. U.S. Department of Education. (2020, January 10). How to file a discrimination complaint with the office for civil rights. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>
 55. California Legislative information (1976). Education Code – Edc. Title 3. Postsecondary Education [66000 - 101060]. Article 4. Sex Equity In Education [66271.5 - 66281.7]. Cal. Code § 66281.7. Retrieved July 7, 2021 from https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=EDC§ionNum=66281.7
 56. Leave and absences. The Pregnant Scholar. (2016, June 1).Retrieved November 9, 2021, from <http://thepregnantscholar.org/leave-and-absences/>.

57. U.S. Department of Education (1972). Supporting the Academic Success of Pregnant and Parenting Students_ Under Title IX of the Education Amendments of 1972. Retrieved July 7, 2021 from <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/pregnancy.pdf>
58. The Pregnant Scholar. Know Your Rights: Breastfeeding (n.d.). Retrieved September 30, 2021 from <http://www.thepregnant-scholar.org/know-your-rights-breastfeeding>.
59. NCAA Pregnancy Toolkit. NCAA.org - the official site of the NCAA. (n.d.). Retrieved November 10, 2021, from <https://www.ncaa.org/about/resources/inclusion/pregnant-parenting-student-athletes>
60. Extracurriculars and Athletics. The Pregnant Scholar. (2017, May 11). Retrieved November 10, 2021, from <http://thepregnant-scholar.org/for-students/extracurriculars-and-athletics/>.
61. FAQ: Pregnant and Parenting College & Graduate Students Rights. NWLC. (2016, August 24). Retrieved November 10, 2021, from <https://nwl.org/resources/faq-pregnant-and-parenting-college-graduate-students-rights>
62. Financial aid. The Pregnant Scholar. (2016, February 9). Retrieved November 10, 2021, from <http://www.thepregnant-scholar.org/financial-aid>.
63. University of California Policy – PPSM 84 (2013). Accommodations for Nursing Mothers. Retrieved July 7, 2021 from <http://policy.ucop.edu/doc/4000609/PPSM-84>
64. BreastfeedLA. Lactation 101: Lactation Accommodations in Los Angeles County Higher Education (June 2017). Retrieved July 7, 2021 from <https://breastfeedla.app.box.com/s/jud58rfngf0o0ktx-qkx7ksucai68ft3>.
65. BreastfeedLA. ABCs of Breastfeeding in Los Angeles County School Districts (July 2016). <https://breastfeedla.org/wp-content/uploads/2015/10/ABCs-Breastfeeding-LA-Cnty-SchoolDist-Rev2016.pdf>
66. California Legislative Information (2014). AB-1951 Vital Records: Birth Certificates. Assembly Bill No. 1951. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?_bill_id=201320140AB1951..
67. National Center for Lesbian Rights (2016). Legal Recognition of LGBTQ families. Retrieved July 7, 2021 from http://www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/07/Legal_Recognition_of_LGBT_Families.pdf
68. US Department of Labor Wage and Hour Division (July 2015). Fact Sheet #28B. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28B.pdf>
69. California Legislative Information. Labor Code – Lab. Employment Regulation And Supervision [200 - 2699.5](1937). Paid Sick Days [245 - 249] (2014). Cal. Labor Code §246.5. Retrieved July 28, 2021 from https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=246.5.&lawCode=LAB.
70. California Legislative Information. Labor Code – Lab. Employment Regulation And Supervision [200 - 2699.5](1937). Payment of Wages [200 - 273]. Cal. Labor Code §230.8(a). Retrieved July 28, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=230.8
71. MacDonald, T., & Trevor MacDonald is a transgender man from Manitoba who birthed both his children at home and nurses them. In 2011. (2018, January 15). Transgender parents and chest/breastfeeding • kellymom.com. KellyMom.com. Retrieved November 11, 2021, from <http://kellymom.com/bf/got-milk/transgender-parents-chestbreastfeeding>.
72. Breastfeeding, family physicians supporting (position paper). AAFP Home. (2019, December 12). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.aafp.org/about/policies/all/breastfeeding-position-paper.html>
73. Inducing lactation. Alyssa Schnell, IBCLC. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <http://www.breastfeedingwithoutbirthing.com>
74. Milk junkies. Milk Junkies. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <http://www.milkjunkies.net>.
75. Justia-California Civil Jury Instructions (CACI) (2003). 3020. Unruh Civil Rights Act (Civ. Code, §§ 51, 52) - Essential Factual Elements. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.justia.com/trials-litigation/docs/caci/3000/3020.html>
76. US Department Of Labor. elaws: Employment Laws Assistance for Workers & Small Businesses - Family and Medical Leave Act Advisor. Retrieved July 28, 2021 from <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/fmla/10a1.aspx>
77. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=CIV§ionNum=51
78. Gee GC, & Ford CL. Structural Racism and Health Inequities: Old Issues, New Directions. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*. 2011; 1(8): 115-132. Cambridge Univ. Press. 2011. Retrieved August 6, 2021 from <https://www.cambridge.org/core/journals/du-bois-review-social-science-research-on-race/article/structural-racism-and-health-inequities/014283FE003DFD8E-F47A3AD974C72690>
79. Keeyes M, Baca, J, & Maybank, A. Race, Racism, and the Policy of 21st Century Medicine. *Yale J Biol Med*. 2021 Mar 31;94(1):153-157. eCollection 2021 Mar. PMID: 33795992. Retrieved August 6, 2021 from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33795992/>
80. Data and reports. Data and Reports. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.cdph.ca.gov/Programs/CFH/DMCAH/Breastfeeding/Pages/Data.aspx>
81. Johnson, A. M., Kirk, R., Rooks, A. J., & Muzik, M. (2016). Enhancing breastfeeding through healthcare support: Results from a focus group study of African American mothers. *Maternal and Child Health Journal*, 20(S1), 92–102. <https://doi.org/10.1007/s10995-016-2085-y>
82. Acknowledgements - race forward. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.raceforward.org/system/files/pdf/reports/2015/CSI-Removing-Barriers-to-Breastfeeding-REPORT.pdf>.
83. Patients in general acute care hospitals (state). (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from https://calhospital.org/wp-content/uploads/2018/03/hc_12-g.pdf.
84. Standards. The Joint Commission. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.jointcommission.org/standards/>. https://www.jointcommission.org/assets/1/6/Know_Your_Rights_brochure.pdf
85. Goldberg, H. (2009). Informed decision making in maternity care. *Journal of Perinatal Education*, 18(1), 32–40. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19436598/>
86. Informed consent. Informed Consent | Chronicle of Nursing. *Nursing Journals : American Society of Registered Nurses*. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.asrn.org/journal-chronicle-nursing/343-informed-consent.html#sthash.o8CTILOW.dpuf%00>
87. American College of Obstetricians and Gynecologists. *Ethics in obstetrics and gynecology*. 2nd ed. Washington, D.C.: ACOG;9-17, (2004)

88. Lactmed: A Toxnet Database (2017) Drugs and Lactation Database. Retrieved July 7, 2021 from <https://toxnet.nlm.nih.gov/newtoxnet/lactmed.htm>
89. Refusal of medically recommended treatment during pregnancy. ACOG. (n.d.). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.acog.org/clinical/clinical-guidance/committee-opinion/articles/2016/06/refusal-of-medically-recommended-treatment-during-pregnancy/>.
90. Infant feeding in emergencies (multilingual). La Leche League International. (2021, August 17). Retrieved November 11, 2021, from <https://www.llli.org/breastfeeding-info/infant-feeding-emergencies-multilingual/>.
91. Centers for Disease Control and Prevention. (2020, August 24). Disaster planning: Infant and child feeding. Centers for Disease Control and Prevention. Retrieved November 12, 2021, from <https://www.cdc.gov/nccdphp/dnpao/features/disasters-infant-feeding/index.html>.
92. American Academy of Pediatrics. Infant Feeding in Disasters and Emergencies. Retrieved July 7th, 2021 from <https://downloads.aap.org/AAP/PDF/DisasterFactSheet6-2020.pdf>
93. American Academy of Pediatrics. (2020). Infant feeding in disasters and emergencies: Breastfeeding and other options. Retrieved July 7, 2021 from <https://downloads.aap.org/AAP/PDF/DisasterFactSheet6-2020.pdf>.
94. Birth interventions. La Leche League International. (2020, July 29). Retrieved November 12, 2021, from <http://www.llli.org/birth-interventions>.
95. Evidence on: IV fluids during labor. Evidence Based Birth®. (2021, October 20). Retrieved November 12, 2021, from <http://evidencebasedbirth.com/iv-fluids-during-labor>.
96. Paksoy Erbaydar, N., & Erbaydar, T. (2020). Relationship between caesarean section and breastfeeding: Evidence from the 2013 Turkey demographic and health survey. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12884-020-2732-6>
97. Gomes, M., Trocado, V., Carlos-Alves, M., Arteiro, D., & Pinheiro, P. (2018). Intrapartum synthetic oxytocin and breastfeeding: A retrospective cohort study. *Journal of Obstetrics and Gynaecology*, 38(6), 745–749. <https://doi.org/10.1080/01443615.2017.1405924>
98. Dekker, R. (2021, October 18). Effect of epidurals on breastfeeding. Evidence Based Birth®. Retrieved November 12, 2021, from <https://evidencebasedbirth.com/effect-of-epidurals-on-breastfeeding/>.
99. Fan, H. S., Wong, J. Y., Fong, D. Y., Lok, K. Y., & Tarrant, M. (2020). Association between intrapartum factors and the time to breastfeeding initiation. *Breastfeeding Medicine*, 15(6), 394–400. <https://doi.org/10.1089/bfm.2019.0166>
100. Bai, D. L. (n.d.). Association between intrapartum interventions and breastfeeding duration. CORE. Retrieved November 12, 2021, from <https://core.ac.uk/reader/38029479>.
101. California Legislative Information (2013). SB-402 Breastfeeding. Senate Bill No. 402. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140SB402
102. Friendly USA - 10 Steps & International Code. Baby. (2021, October 27). Retrieved November 12, 2021, from <https://www.babyfriendlyusa.org/for-facilities/practice-guidelines/10-steps-and-international-code/>.
103. Preer, G., Piseigna, J. M., Cook, J. T., Henri, A.-M., & Philipp, B. L. (2013). Delaying the bath and in-hospital breastfeeding rates. *Breastfeeding Medicine*, 8(6), 485–490. <https://doi.org/10.1089/bfm.2012.0158>
104. Kair, L. R., Kenron, D., Etheredge, K., Jaffe, A. C., & Phillipi, C. A. (2013). Pacifier restriction and exclusive breastfeeding. *PEDIATRICS*, 131(4). <https://doi.org/10.1542/peds.2012-2203>
105. Radzyski, S., & Callister, L. C. (2015). Health professionals' attitudes and beliefs about breastfeeding. *The Journal of Perinatal Education*, 24(2), 102–109. <https://doi.org/10.1891/1058-1243.24.2.102>
106. Centers for Disease Control and Prevention. (n.d.). Retrieved November 12, 2021, from https://www.cdc.gov/breastfeeding/pdf/actionguides/public_health_professionals_in_action.pdf.
107. Breastfeeding in Underserved Women. ACOG Committee Opinion No. 570, August 2013, Reaffirmed 2016. American College of Obstetricians and Gynecologists.
108. California Department of Public Health. (n.d.). Retrieved November 12, 2021, from https://www.cdph.ca.gov/Programs/CCDPHP/DCDIC/NEOPB/CDPH%20Document%20Library/SI/In-nteCurrList0302_ADA.xlsx.
109. United States Breastfeeding Committee (USBC) (2017). Model Policy: Payer Coverage of Breastfeeding Support and Counseling Services, Pumps and Supplies. Retrieved July 7, 2021 from <http://www.usbreastfeeding.org/model-payer-policy>
110. Central California Alliance for Health. (2017). Breastfeeding support & breast pump services. Retrieved July 7, 2021 from <http://www.ccah-alliance.org/providerspdfs/HEB/Breastfeeding-BenefitDescription.pdf>
111. Idaho Breastfeeding Laws. (2012). Breastfeeding in Idaho. Idaho Code § 2-212 (2002). Retrieved July 28, 2021 <http://idahobreastfeedinglaws.com/>
112. Transportation Security Administration. (n.d.). Travelling with children. Retrieved July 7, 2021 from https://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children#quickset-traveling_with_children_1
113. Transportation Security Administration. (n.d.). Customer service. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.tsa.gov/contact/customer-service>
114. ACLU Southern California. (n.d.). Contact us. Retrieved September 30, 2021 from <https://www.aclusocal.org/en/contact-us>.
115. California Legislative Information (2000). AB-1814 Jury service: breast-feeding. Assembly Bill No. 1814. Retrieved July 7, 2021 from https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=199920000AB1814
116. H.R.866 - 116th Congress (2019-2020): Fairness For Breastfeeding Mothers Act of 2019 | Congress.gov | Library of Congress. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/866>
117. California Code, Government Code - GOV § 11135. Retrieved July 7, 2021 from <http://codes.findlaw.com/ca/government-code/gov-sect-11135.html>
118. California Legislative Information (1997). AB-157 Breastfeeding in Public. Assembly Bill No. 157. Retrieved December 19, 2021 from http://www.leginfo.ca.gov/pub/97-98/bill/asm/ab_0151-0200/ab_157_bill_19970714_chaptered.pdf
119. Gribble, K. D. (2020). Writing Expert Reports for Court in Relation to Breastfeeding Infants and Young Children. *Journal of Human Lactation*, 00(0), 1-6. <https://doi.org/10.1177/0890334420975393>.

120. It's Over Easy, LLC (n.d.). Child Custody Schedules by Age. Retrieved December 19, 2021 from <https://www.itsovereasy.com/insights/child-custody-schedules-by-age>
121. The Superior Court of California, County of Los Angeles. (n.d.). Creating a fair parenting plan. LA Court. . Retrieved August 23, 2021 from <http://www.lacourt.org/selfhelp/familiesandchildren/pdf/parentingunder3.pdf>
122. Michigan Breastfeeding Network. Tools: Child custody. (2021). Retrieved September 30, 2021 from <http://www.mibreastfeeding.org/tools>
123. State of California Employment Development Department (2017). Paid family feave - foster care and adoptive parents. Retrieved July 7, 2021 from http://www.edd.ca.gov/Disability/PFL_Foster_Care_Adoptive_Parents.htm
124. La Leche League USA. Induced lactation and relactation (2020, May). Retrieved September 30, 2021 from <https://lllusa.org/induced-lactation-and-relactation>
125. La leche league inducing lactation and relactation . (n.d.). Home [Facebook page] Facebook. Retrieved September 30, 2021 from <https://www.facebook.com/groups/lllinducinglactation>
126. International Breastfeeding Center. (2017, August).Inducing Lactation. Retrieved September 30, 2021 from <https://ibconline.ca/induction>
127. Breastfeeding Today (2016). Breastfeeding a foster baby. Retrieved July 28, 2021 from <https://www.llli.org/breastfeeding-foster-baby>
128. California Legislative Information. (2012) AB-1217 Surrogacy agreements. Assembly Bill No. 1217. Retrieved July 28, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201120120AB1217
129. Justicia U.S. Supreme Court (1976). Estelle v. Gamble 429 U.S. 97 (1976). No. 75-929. Retrieved July 7, 2021 from <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/429/97/case.html>
130. ACLU of California (Jan 2016). Reproductive Health Behind Bars in California. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.aclusocal.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/01/Reproductive-Health-Behind-Bars-in-California.pdf>
131. California Breastfeeding Coalition. (n.d.). California Breastfeeding Coalition. Retrieved September 30, 2021 from <http://www.californiabreastfeeding.org>
132. California Department of Corrections and Rehabilitation. (2021). Community prisoner mother program. . Retrieved July 27, 2021 from <https://www.cdcr.ca.gov/adult-operations/community-prisoner-mother-program>
133. State Abbreviation Code Abbreviation § section number(s) (Year if available). Accessed from https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=PEN§ionNum=4002.5.#:~:text=4002.5 (Retrieved July 7, 2021)
134. American Civil Liberties Union (ACLU), ACLU Reproductive Freedom Project, & ACLU National Prison Project. (2006).ACLU briefing paper: the shackling of pregnant women & girls in U.S. prisons, jails & youth detention centers. Retrieved July 7, 2021 from https://www.aclu.org/files/assets/anti-shackling_briefing_paper_stand_alone.pdf
135. U.S. Immigration & Customs Enforcement. (2021, March 11). 2008 operations manual ICE performance-based national detention standards. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.ice.gov/detention-standards/2008>.
136. U.S. Customs and Border Protection. (2015, October). National standards on transport, escort, detention, and search. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.cbp.gov/sites/default/files/assets/documents/2020-Feb/cbp-teds-policy-october2015.pdf>.
137. U.S. Immigration and Customs Enforcement. (2021, March 13). 2011 Operations manual iCE performance-based national detention standards. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.ice.gov/detain/detention-management/2011>
138. U.S. Department of Homeland Security. (2007, November 7) Prosecutorial and custody discretion.. Retrieved December 30, 2021 from <https://www.ice.gov/doclib/foia/prosecutorial-discretion/custody-pd.pdf>
139. American Bar Association.(2012). Civil immigration detention standards . Retrieved September 30, 2021 from https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/immigration/detention_standards/aba_civil_immigration_detention_standards_11_13_12.pdf .
140. National Commission on Correctional Health Care. (2018, April) Breastfeeding in correctional settings. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.ncchc.org/breastfeeding-in-correctional-settings>
141. ACLU of California. Barriers to Reproductive Justice While Detained: An examination of select issues relating to reproductive health and the care of young children in immigration detention. Retrieved September 30, 2021 from <https://www.aclunc.org/sites/default/files/Barriers%20to%20RJ%20while%20Detained%20and%20Key%20Standards.pdf>.
142. BreastfeedLA. (n.d.). Contact us. <https://www.breastfeedla.org/contact-us/>
143. ACLU of Southern California. Gender Equity and Reproductive Justice (n.d.) Retrieved September 30, 2021 from <https://www.aclusocal.org/en/issues/reproductive-rights-gender-equity>.
144. Birth Rights Bar Association and National Advocates for Pregnant Women. Birth Rights: A resource for every day people to defend human rights during labor and birth (2020). Retrieved September 30, 2021 from <https://birthrightsbar.org/resources/Documents/4-9-20-birth-rights-guide.pdf>.
145. CWLC. (n.d.). California women's law center: Pursuing justice for women and girls. California Women's Law Center. <http://www.cwlc.org>
146. The Center for Worklife Law: University of California Hastings College of the Law. (2021). <http://worklifelaw.org>
147. Elephant Circle. (2021). Elephant circle.<https://www.elephant-circle.net>
148. Legal Aid at Work. (2021). <https://legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program/>
149. BreastfeedLA. (2021). <http://breastfeedla.org>
150. California Breastfeeding Coalition. Advocate Voices: Guidelines and Instructions. Retrieved September 30, 2021 from <http://californiabreastfeeding.org/advocate-voices/guidelines-and-instructions>.
151. California Work and Family Coalition. (n.d.). We are a California-based coalition fighting for paid leave for all. <http://www.workfamilyca.org>
152. MomsRising. (2021). MomsRising Together. <https://www.momsrising.org>
153. Restaurant Opportunities Centers United: LA. (n.d.). <https://rocunited.org/losangeles/>

154. DFEH. (2021). California department of fair employment and housing. CA.gov. <https://www.dfeh.ca.gov>
155. California Department of Industrial Relations. Lactation Accommodations (April 2021). Retrieved September 30, 2021 from https://www.dir.ca.gov/dlse/Lactation_Accommodation.htm.
156. California Legislative Information (1937). Labor code – lab-Division 2. Employment regulation and supervision [200 - 2699.5]. Lactation Accommodation [1030 - 1033] (2001). California Labor Code §§ 1030. Retrieved July 7, 2021 from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB§ionNum=1030.
157. State of California Employment Development Center. California Paid Family Leave (n.d.). Retrieved September 30, 2021 from http://www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm.
158. U.S. Department of Labor, How to File a Complaint, <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints> (last visited Nov. 6, 2021)
159. BreastfeedLA. (n.d.). Resources Map. Find Support. Retrieved November 6, 2021 from <http://www.breastfeedla.org/resources-map/>
160. Breastfeeding USA. (2021). Breastfeeding USA: Empowering you with mother-to-mother support. <https://breastfeedingusa.org>
161. ILCA. (n.d.). Babies and families in your care thrive when you do. International Lactation Consultant Association. <https://ilca.org>
162. Kelly Mom. (n.d.). Kelly Mom: Breastfeeding and Parenting. <http://www.kellymom.com>
163. LLLI. (2021). Homepage: La leche league international. La Leche League International. <https://www.llli.org/>
164. California Department of Public Health, Women, Children, and Infants Program. (n.d.). CDPH California WIC. <https://myfamily.wic.ca.gov>
165. Odom, E. C., Li, R., Scanlon, K. S., Perrine, C. G., & Grummer-Strawn, L. (2013). Reasons for earlier than desired cessation of breastfeeding. *Pediatrics*, 131(3), e726–e732. <https://doi.org/10.1542/peds.2012-1295>
166. California Legislative Information (October 8, 2019). AB-752 Public transit: transit stations: lactation rooms. Retrieved January 7, 2022 from https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB752
167. H.R.866 - 116th Congress (2019-2020): Fairness For Breastfeeding Mothers Act of 2019 | Congress.gov | Library of Congress. Retrieved July 7, 2021 from <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/866>