

Condado de Monterey

Manual de Políticas de la Junta Directiva

Nombre de la política Adaptación de la lactancia en el trabajo	Número de póliza P-210	Página 1 de 4
Categoría de póliza Personal		

I. Propósito

El propósito de esta política es promover un entorno de trabajo que apoye la lactancia materna e informar a los empleados sobre sus derechos y el proceso para solicitar adaptaciones para la lactancia de acuerdo con las leyes estatales y federales de California con respecto a la lactancia materna y la extracción de leche materna en el lugar de trabajo.

El Condado de Monterey también se compromete a brindar apoyo a los empleados que trabajan desde casa.

II. Política

Es política del Condado tener un entorno de trabajo inclusivo para las empleadas que amamantan. El Condado apoyará a las empleadas que amamantan proporcionando tiempo para extraer leche materna en lugares apropiados.

III. Procedimiento

1. Proceso para solicitar alojamiento

a. Empleados que deseen adaptación para la lactancia deben presentar un Formulario de Solicitud de Adaptación para la Lactancia al Coordinador Departamental de Beneficios designado antes de que se necesite la adaptación.

2. Capacitación y recursos

a. El Programa de Bienestar del Departamento de Salud del Condado en consulta con el Coordinador de Lactancia Materna del Departamento de Salud del Departamento de Salud alberga y actualiza una página web de Lactancia Materna del Condado de Monterey. Los materiales educativos sobre la lactancia materna de los empleados se publican en la página web.

b. Se incluirá un folleto educativo sobre la lactancia materna y una copia de esta política en el nuevo paquete de orientación para empleados.

- c. El Coordinador Departamental de Beneficios proporcionará un paquete de educación sobre lactancia materna, que incluya una copia de esta política y recursos sobre la lactancia materna, a los empleados cuando hagan una consulta o soliciten la licencia parental. Este paquete también está disponible para las parejas o familiares que esperan empleo antes de tomar la Licencia Médica Familiar.
- d. Los empleados y su pareja/persona de apoyo pueden usar su tiempo libre de Bienestar para las clases de educación sobre lactancia que se ofrecen a través del Programa de Bienestar.
- e. El personal del Programa de Bienestar, en consulta con el Coordinador de Lactancia Materna del Departamento de Salud, estará disponible para consultar con cualquier empleado o supervisor sobre temas de adaptación para la lactancia y puede realizar visitas al sitio si lo solicita.
- f. Se requiere que todos los empleados del Condado completen la capacitación del Sistema de Gestión de Aprendizaje Bienestar: Adaptación de la lactancia en el trabajo dentro de un año de la aprobación de esta política. Todos los nuevos empleados deben completar la capacitación dentro de los seis meses posteriores a la fecha de contratación.

3. Planificación

- a. Las empleadas deberán tener un horario flexible para extraerse leche materna.
- b. El tiempo permitido para la extracción de leche materna puede exceder un período normal de almuerzo o descanso. Cualquier tiempo que exceda un período normal de almuerzo o descanso no se pagará como tiempo de trabajo regular, pero con la aprobación del supervisor, el empleado puede recuperar su tiempo con licencia por enfermedad, licencia anual/vacaciones, tiempo libre pagado (PTO) o un horario de trabajo flexible.
- c. El tiempo utilizado para desplazarse hacia y desde el área de trabajo de el empleado hasta un espacio de lactancia adecuado no se incluye en el cálculo del tiempo de descanso. Esto no se aplica a los empleados que están teletrabajando.

4. Instalaciones

Las instalaciones sanitarias **no deben** considerarse una sala o un lugar de lactancia adecuados.

- a. Una sala o lugar de lactancia se ajustará a lo siguiente:
 - i. Está muy cerca del área de trabajo del empleado, protegido de la vista y libre de intrusiones mientras el empleado se extrae la leche. Las ventanas deben tener cubiertas y las puertas se pueden cerrar con llave.
 - ii. Estar seguro, limpio y libre de materiales peligrosos.
 - iii. Contiene una superficie para colocar un extractor de leche y artículos personales.

- iv. Contiene un lugar para sentarse.
 - v. Contener enchufes eléctricos o ser accesible a dispositivos alternativos para suministrar energía, incluidos, entre otros, cables de extensión o estaciones de carga.
 - vi. Un espacio de lactancia puede ser un lugar temporal debido a limitaciones operativas, financieras o de espacio. El espacio temporal no debe ser un baño, debe estar muy cerca del área de trabajo de los empleados, protegido de la vista, libre de intrusiones mientras se usa extrayendo leche y cumplir con esta sección.
- b. El empleado tendrá acceso a un fregadero con agua corriente, preferiblemente fría y caliente, jabón para el lavado de manos y el equipo de limpieza, y un refrigerador adecuado para almacenar leche en las proximidades del espacio de trabajo del empleado.
 - c. Cuando se utilice una sala polivalente (por ejemplo, una sala de reuniones) para la lactancia, entre otros usos, el uso de la sala para la lactancia tendrá prioridad sobre los demás usos, pero solo durante el tiempo que se utilice con fines de lactancia.
 - d. Los empleados/agentes/contratistas del Condado tienen derecho a un acceso razonable a los espacios de lactancia designados por el Condado.
 - e. Los recursos sobre lactancia materna, incluidas las instalaciones disponibles para los empleados del Condado, se incluyen en la página web de Lactancia y Lactancia Materna del Departamento de Salud.

5. Cumplimiento

- a. El Departamento de Obras Públicas, Instalaciones y Parques identificará los lugares apropiados para la lactancia en consulta con el Coordinador de Lactancia Materna del Departamento de Salud.
- b. El Condado reconoce que algunos lugares de trabajo no tienen un espacio dedicado a la lactancia para acomodar a una empleada lactante; en tales casos, el Coordinador Departamental de Beneficios y el Coordinador de Lactancia Materna del Departamento de Salud trabajarán con la empleada para identificar un lugar apropiado. Esto puede incluir un horario flexible para permitir que el empleado viaje a una ubicación alternativa, u otra resolución.
- c. Los gerentes y supervisores deberán adherirse a la política y los procedimientos establecidos y remitirán las solicitudes de adaptaciones para la lactancia a sus Coordinadores Departamentales de Beneficios.
- d. Ningún empleado del Condado puede discriminar o tomar represalias contra un empleado lactante por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por esta política.

- e. Si el Condado no puede proporcionar tiempo de descanso o un lugar que cumpla con esta política, el Departamento de Recursos Humanos proporcionará orientación y una respuesta al empleado.
- f. Empleados que sientan que su supervisor les ha negado la adaptación adecuada para la lactancia, deben informar a su Coordinador Departamental de Beneficios y/o al profesional de recursos humanos lo antes posible.

6. Entorno de trabajo inclusivo

- a. El condado de Monterey promueve un entorno de trabajo inclusivo para la lactancia en el lugar de trabajo. La lactancia materna no será fuente de discriminación en el empleo ni en el acceso al empleo.
- b. Está prohibido bajo esta política acosar a un empleado en período de lactancia que se está extrayendo leche materna en el lugar de trabajo o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.
- c. Cualquier incidente de acoso a un empleado en período de lactancia se abordará de acuerdo con la Política de No Discriminación P-160 del Condado de Monterey.
- d. Se alienta a los empleados que tengan inquietudes sobre la extracción de leche materna a trabajar con su Coordinador Departamental de Beneficios o profesional de recursos humanos para ayudar a resolver sus problemas. Sin embargo, los empleados siempre pueden comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles si tienen alguna inquietud.
- e. Si un empleado cree que ha ocurrido una violación de los requisitos de adaptación para la lactancia establecidos en las secciones 1030 a 1034 del Código Laboral, el empleado tiene derecho a presentar una queja ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (DFEH), la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Comisionado Laboral de California.

IV. Autoridad legal

- La sección 43.3 (1997) del Código Civil de California afirma los derechos de los padres a amamantar a sus hijos en cualquier lugar donde tengan derecho a estar presentes.
- California agregó las Secciones 1030-1034 del Código Laboral (2002, 2018, 2019) para exigir a los empleadores que proporcionen una cantidad razonable de tiempo de descanso y uso del espacio apropiado para la extracción de leche materna.
- La sección 7 de la Ley de Normas Laborales Justas de los Estados Unidos de 1938 se enmendó (2010) con la aprobación de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (P.L. 111-148) al agregar requisitos para que los empleadores proporcionen tiempo y espacio para extraer leche materna.

- La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California se enmendó en 2012 para incluir la lactancia materna o las afecciones médicas relacionadas con la lactancia materna en la definición de sexo como una clase protegida (Sección 12926 del Código de Gobierno)

V. Fecha de revisión

- a. Esta Política será revisada para su continuación antes del 16 de marzo de 2026.

VI. Acción de la Junta Directiva

- a. Legidar N° 21-219, 16 de marzo de 2021.