

AMAMANTE EN CUALQUIER LUGAR, EN CUALQUIER MOMENTO

La ley apoya a las personas que amamantan

Una persona lactante puede amamantar a su bebé en cualquier lugar, ya sea público o privado, donde la persona y el bebé estén autorizados a estar presentes. (Código Civil de Cal. § 43.3.)

Una madre lactante puede posponer su servicio de jurado mientras esté amamantando indicando que está amamantando en el formulario de citación del jurado. (Código de Procedimiento Civil de Cal. § 210.5; Reglas del Tribunal de Cal., regla 2.1006).

En virtud de la Ley de Cuidado de Salud Asequible (Affordable Care Act), generalmente la atención preventiva, como el apoyo a la lactancia, sus suministros y asesoramiento, **deben estar cubiertos** por los planes de salud sin tener que compartir los costos. (www.hrsa.gov/womensguidelines/.)

- Los extractores de leche y los suministros que asisten la lactancia son gastos médicos deducibles de impuestos. (www.irs.gov)

Los hospitales deben proporcionar información acerca de dónde recibir educación sobre la lactancia o poner a disposición un consultor en lactancia materna. (Código de Salud y Seguridad de Cal. §§ 123360, 123365).

La adquisición, el procesamiento, la distribución o el uso de leche humana con fines de consumo humano se **considera un servicio**, no así la venta de leche humana. (Código de Salud y Seguridad de Cal. § 1647.)

Todas las escuelas públicas y escuelas chárter deben proporcionar a las estudiantes lactantes una sala privada y segura con un enchufe eléctrico y un lugar para almacenar de forma segura la leche materna extraída. (Código de Educación de Cal. § 222.)

Las personas lactantes tienen derecho a adaptaciones, ventajas, funciones, privilegios o servicios completos e iguales en todos los locales de negocios. (Código Civil de Cal. §§ 51-53.)

Abogue por usted y otras personas que amamantan.

Aprenda más en breastfeeding.org o

Llame al 1-800-371-MILK (6455)



LAS PERSONAS LACTANTES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Es ilegal que un empleador discrimine a alguien por motivos de género, lo que incluye la lactancia materna. (Código de Gobierno de Cal. § 12921(a), § 12926(r)(1)(c).)

Los empleadores deben proveer un cuarto limpio, seguro, y privado que tenga lugar donde sentarse, una repisa o mesa donde poner el extractor de leche materna y acceso a un enchufe. El cuarto debe estar cerca del área de trabajo y no puede ser un baño. (Código laboral de California § 1031.)

Los empleadores deben proporcionar a las empleadas lactantes acceso a un refrigerador u otro dispositivo de refrigeración y a un lavabo con agua potable. (Código Laboral de Cal. § 1031.)

Los empleadores deben proveer un tiempo razonable de descanso para que una empleada lactante extraiga la leche materna. (Código Laboral de Cal. § 1030.)

Las personas lactantes pueden solicitar adaptaciones a sus empleadores, si las necesitan. Por lo general, la lactancia no es una condición discapacitante que requiera una licencia de discapacidad, pero algunas personas pueden necesitar ser trasladadas a un puesto menos extenuante o peligroso o necesitan otras adaptaciones razonables. (2 CCR § 11035(d).)

Una empleada puede tomar una licencia de discapacidad por el embarazo por cualquier condición física o mental médicamente reconocida relacionada con el embarazo o el parto, incluidas las condiciones médicas relacionadas con la lactancia, como la mastitis. (2 CCR § 11035(u).)

Los empleadores deben implementar una política que proporcione un proceso por el cual sus empleadas puedan solicitar adaptaciones para la lactancia, y incluye el derecho del empleado a presentar una queja si sus derechos han sido violados. (Código Laboral de Cal. §§ 1030 - 1034).



Línea de derechos de lactancia/para presentar una queja
Oficina del Comisionado Laboral de California:
833-LCO-INFO (833-526-4636)

Creado en Asociación Por



San Diego County
Breastfeeding Coalition