

Política de apoyo de amamantar y de la lactancia

I. PROPÓSITO Y OBJETIVO

Las Escuelas Públicas del Distrito de Columbia (DCPS) apoyan a todas las empleadas y las estudiantes que requieren lugar y tiempo para extraer leche materna para amamantar a un niño. Esta política expresa los derechos de las madres que amamantan y de lactancia y los requisitos para proporcionar lugares de lactancia y horarios adecuados. Esta política no aborda el campo completo de las protecciones relacionadas con el embarazo o las condiciones posteriores al embarazo.¹

Esta política rescinde y reemplaza todas las políticas, actas y pautas anteriores promulgadas por las DCPS acerca de este tema.

II. AUTORIDAD Y LEY APLICABLE

| Fuente | Referencia |
|--------------------------------------|---|
| Ley federal | - 20 USC § 207(r) (Ley de Normas Laborales Justas) – Descanso razonable para madres lactantes |
| Ley del Distrito de Columbia | - Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1401.05 – Discriminación basada en el embarazo, el parto, las condiciones médicas relacionadas o lactancia. - Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82 – Derechos de las madres que amamantan. - Código Oficial del Distrito de Columbia § 32-1231.01 y lo siguiente. – Adaptaciones razonables para las trabajadoras embarazadas y las que estén amamantando. |
| Reglamentos del Distrito de Columbia | - 4 DCMR § 518 – Pautas de amamantar |

III. TÉRMINOS CLAVE Y DEFICIONES

Amamantar significa proporcionar leche materna del pecho de una madre o para extraer la leche materna en un recipiente o botella. (4 DCMR § 599)

Dificultad indebida significa cualquier acción que requiere una dificultad o gasto significativo cuando se considera en relación con factores tales como el tamaño de la empresa, sus recursos financieros y la índole y estructura de su operación. (Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82(a)(2))

¹ Para ver más información acerca de las protecciones del embarazo, consulte el Código Oficial del Distrito de Columbia § 32-1231.01 y lo siguiente y los recursos de la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia en <https://ohr.dc.gov/page/pregnantworkers>.

IV. REQUISITOS

A. General

Las DCPS no discriminarán ilegalmente contra ninguna madre que amamante o lacte que solicite o utilice adaptaciones razonables relacionadas con amamantar o con la extracción de leche materna.²

1. Empleados

Las DCPS no tomarán medidas adversas contra una empleada que solicite o use adaptaciones razonables relacionadas con la lactancia materna.³

Ejemplos de acciones adversas incluyen, pero no se limitan a:

- No reincorporar a la empleada cuando se suspenda la necesidad de las adaptaciones razonables en el trabajo original de la empleada o en un puesto equivalente con salario equivalente, antigüedad acumulada y jubilación, beneficios/prestaciones y otros créditos de servicio aplicables;
- Negar oportunidades de empleo a una empleada o solicitante de empleo si la negación se basa en la necesidad del empleador de hacer ajustes razonables a las limitaciones conocidas relacionadas con la lactancia materna;
- Exigirle a una empleada afectada por la lactancia materna que acepte una adaptación que la empleada decida no aceptar si la empleada no tiene una limitación conocida relacionada con la lactancia materna o si la adaptación no es necesaria para que la empleada desempeñe sus funciones;
- Requerir que una empleada tome licencia si se puede proporcionar una adaptación razonable.

2. Estudiantes

Las DCPS están dedicadas a proporcionarle a todos los estudiantes una educación excelente en un entorno seguro y amoroso. Esto incluye brindarle apoyo a las estudiantes que son madres lactantes a quienes se les debe dar el tiempo y el lugar para extraerse leche según sea necesario. Las DCPS no les negarán a las estudiantes lactantes el derecho a amamantar.⁴ Las estudiantes recibirán los mismos tipos de adaptaciones de un lugar y de tiempo para extraerse leche como las empleadas de las DCPS.⁵

B. Adaptaciones razonables

Las DCPS están obligadas por ley a proporcionar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para las empleadas que necesitan extraerse leche durante el día, a menos que hacerlo cause una dificultad indebida.⁶ Este requisito se aplica a todas las instalaciones de las DCPS, incluyendo todas las escuelas y los lugares de servicios centrales.⁷ El personal de cualquier escuela o instalación de las DCPS debe recibir adaptaciones si necesita extraerse leche materna. Las DCPS deberán notificar a las empleadas de sus derechos para recibir adaptaciones razonables en el trabajo y el proceso para solicitar dichas adaptaciones.

² Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82; *ver también* el Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1401.05(a) (la discriminación basada en el sexo incluye la discriminación basada en la lactancia materna).

³ Código Oficial del Distrito de Columbia § 32-1231.03(2).

⁴ Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82(b).

⁵ Las estudiantes embarazadas y con hijos también pueden comunicarse con los programas de New Heights para obtener información acerca de otros apoyos disponibles. Se puede acceder al programa en new.heights@k12.dc.gov o por teléfono 202-442-5040.

⁶ Código Oficial del Distrito de Columbia § 32-1231.02-.03.

⁷ Las ubicaciones de servicios centrales incluyen 1200 First Street NE, Emery, V Street, el almacén, las ubicaciones de Early Stages y cualquier otra ubicación futura controlada por las DCPS en la que se proporcionen servicios centrales.

Una adaptación razonable es cualquier cambio en el entorno de trabajo o en la forma en que se realiza un trabajo que permite a una persona disfrutar de igualdad de oportunidades laborales. En este caso, una adaptación razonable puede significar arreglos o acuerdos entre las DCPS y un miembro del personal que esté amamantando, embarazada o recuperándose de un embarazo.

Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen:

- Tiempos de descanso más frecuentes y/o más largos;
- Adquirir o modificar equipo o asientos;
- Transferencia temporal a un puesto o funciones más seguras o menos agotadoras;
- Reubicación del área de trabajo de la empleada; y
- Proporcionar un lugar privado, que no sea un baño, para extraer leche.

C. Lugares para extraer leche materna

Las DCPS deben proporcionar lugar, según las necesidades, para el personal y las estudiantes que necesitan extraerse leche materna durante su tiempo en una escuela de las DCPS o en una ubicación de servicios centrales.⁸ Las escuelas primarias deberán tener al menos un lugar para que el personal se extraiga la leche. Las escuelas intermedias y las secundarias deberán tener por lo menos dos lugares para que las nuevas madres se extraigan la leche. De estos, uno será designado para el personal y para las visitas autorizadas en el edificio. El otro estará destinado para las estudiantes que necesiten extraer leche materna. Ninguna escuela o instalación de las DCPS se negará a proporcionar un lugar para que el personal, las visitas autorizadas o las estudiantes se extraigan leche materna.

Los lugares que se proporcionen para que el personal y las estudiantes se extraigan leche materna deberán:

- No incluir los baños⁹ o los vestidores;
- Estar limpios e higiénicos;¹⁰
- Estar protegidos de la vista y libres de intrusiones;¹¹ y
- No ser un área o espacio común donde otras personas puedan entrar libremente.¹²

D. Horarios para lactar

Las DCPS deben proporcionar períodos de descanso diarios no remunerados razonables para extraer la leche materna, según sea necesario para las empleadas. Las DCPS también trabajan para adaptarse a las necesidades de las madres que son estudiantes proporcionando períodos de descanso a lo largo del día para extraerse la leche. Los periodos para la lactancia pueden ocurrir durante los tiempos de descanso proporcionados de otro modo. Las empleadas pueden trabajar directamente con su supervisor para coordinar sus períodos de descanso. Si se necesita asistencia adicional, los empleados pueden comunicarse con el Equipo de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) de *LMER* al dcps.eeo-ada@k12.dc.gov. Si se solicita una adaptación para la lactancia que puede causar dificultades indebida para las DCPS, se pueden explorar otras opciones.

⁸ Las ubicaciones de los servicios centrales incluyen 1200 First Street NE, Early Stages, Emery, V Street NE, el almacén, y cualquier ubicación central adicional.

⁹ Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82(d)(2) (prohibiendo a los empleadores proporcionar baños como un espacio para extraer leche materna).

¹⁰ Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82(d)(2) (requerir a los empleadores que proporcionen un lugar sanitario).

¹¹ 29 U.S.C. § 207(r).

¹² Código Oficial del Distrito de Columbia § 2-1402.82(d)(2) (requerir que los empleadores proporcionen lugares que brinden privacidad y seguridad).

Todo el personal y las estudiantes de las DCPS que requieran tiempo para extraerse leche materna recibirán dicho tiempo. A ningún miembro del personal se le negará una cantidad razonable de tiempo para extraerse leche todos los días. No se debe penalizar, tomar represalias o desalentar a las empleadas de solicitar y utilizar dicho tiempo. Proporcionar a los miembros del personal un descanso a lo largo del día para extraerse la leche materna es parte del requisito legal de las DCPS de proporcionar adaptaciones razonables en el trabajo. A las estudiantes también se les debe proporcionar un tiempo de razonable para extraer la leche materna y no se les puede marcar tarde ni penalizarse de otra manera por el tiempo de clase perdido por este motivo. Los supervisores, directores y otros administradores dentro de una escuela o instalación de las DCPS deben trabajar con el personal o las estudiantes para satisfacer los descansos para extraer leche durante todo el día.

E. Quejas

Cualquier empleada que crea que las DCPS ha violado cualquier ley o política con respecto a la lactancia materna tiene varias opciones para presentar una queja o buscar una solución. Pueden abordar el problema directamente con su supervisor, pueden comunicarse con el Equipo de Gestión Laboral & Relación con los Empleados (LMER, por sus siglas en inglés) para presentar una queja interna, o pueden iniciar una acción civil o administrativa externa. Si una empleada tiene inquietudes acerca de las violaciones de esta política o desea presentar una queja, las opciones se describen con más detalle en el Apéndice A.

Cualquier estudiante que desee presentar una queja contra las DCPS por amamantar o extraer leche materna debe presentar una queja ante el equipo CARE de la Oficina Central de las DCPS¹³ al llenar un formulario de referencia en línea, enviando un correo electrónico al equipo de CARE a dcps.care@k12.dc.gov, o llamando al (202) 442-5405.¹⁴ Si necesitan ayuda, las estudiantes también pueden comunicarse con el coordinador de New Heights de su escuela o enviar un correo electrónico al new.heights@k12.dc.gov.

V. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Todos los empleados de las DCPS deben cumplir con los requisitos establecidos en esta política. Las preguntas o inquietudes relacionadas con la prestación de apoyo a la lactancia para los empleados deben dirigirse a la división del Equipo de Gestión Laboral & Relación con los Empleados (LMER, por sus siglas en inglés) de las DCPS a correo electrónico dcps.lmer@k12.dc.gov. Si tiene preguntas o inquietudes acerca de proporcionar apoyo para la lactancia para las estudiantes se puede comunicar con el Programa de New Heights al correo electrónico new.heights@k12.dc.gov.

Para cualquier inquietud o violación de esta directiva, comuníquese con la Oficina del Director de Integridad al llenar el [formulario de referencia en línea](#)¹⁵ o al enviar un correo electrónico a dcps.cio@k12.dc.gov.

¹³ Equipo Integral de Resolución Alternativa y Equidad (CARE, por sus siglas en inglés) es responsable de recibir reclamos de discriminación, acoso sexual, intimidación o cualquier trato injusto que un estudiante, padre/madre o visita tenga en una escuela pública del Distrito de Columbia.

¹⁴ El formulario en línea está disponible en <https://dcps.dc.gov/page/studentparentvisitor-grievance-process>.

¹⁵ Disponible en <https://dcforms.dc.gov/webform/online-referral-form>.

Apéndice A: Opciones de quejas de las empleadas

Si una empleada cree que las DCPS han violado alguna ley o política con respecto a sus condiciones de lactancia o de embarazo, puede iniciar una acción administrativa o civil. Si una empleada tiene inquietudes acerca de las violaciones de esta política o desea presentar una queja, puede elegir entre las siguientes opciones:

A. Revisión informal de relaciones con la empleada por el Equipo Gestión Laboral & Relación con los Empleados (LMER, por sus siglas en inglés) de las DCPS

El Equipo LMER trabaja para promover relaciones positivas y productivas entre las DCPS y todos sus empleados. LMER siempre está dispuesto en hablar con los empleados acerca de las inquietudes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés), investigar la situación de un empleado y explorar posibles soluciones.

Para comenzar este proceso, las empleadas deben comunicarse con LMER al correo electrónico dcps.lmer@k12.dc.gov. Un empleado ¹⁶[OBJ] con respecto a sus inquietudes y envíe este documento a LMER para brindar contexto y claridad a LMER. No es obligatorio llenar un Cuestionario previo a la queja. Los empleados deben tener en cuenta que esta es una opción informal y no extiende ni pausa los plazos para presentar una queja formal.

B. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés)

Los empleados tienen derecho de presentar una queja formal ante la EEOC inmediatamente. Dependiendo del motivo de la queja, un empleado tiene 180 días de calendario o 300 días de calendario a partir de la fecha en que ocurra la queja para presentar una queja de la EEOC. No es necesario reunirse con un consejero de EEO antes de presentar una queja de EEOC.

Los empleados pueden encontrar la guía de la EEOC de cómo presentar una queja en línea en: <https://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>. La oficina de EEOC en Washington, DC está ubicada en *131 M Street, NE, 4to piso, Suite 4NWO2F, Washington, DC 20507-0100*, y el número de teléfono es el (800) 669-4000.

C. Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR, por sus siglas en inglés)

Los empleados también tienen derecho de iniciar una queja formal de EEO por medio de la OHR, pero deben comunicarse primero con un asesor de EEO certificado por la OHR dentro de los 180 días a partir de la fecha en que surge la queja.¹⁷ La lista de consejeros de EEO certificados por la OHR es mantenida por la OHR, no por las DCPS.¹⁸ Los empleados deberán reunirse con un consejero de EEO de una agencia fuera de las DCPS.¹⁹ Los empleados pueden presentar su inquietud sobre la EEO a cualquiera de los asesores de la EEO certificados por la OHR en otras agencias. El consejero de la EEO hablará de la inquietud de EEO del empleado y proporcionará un Cuestionario previo a la queja para que los empleados lo llenen. Los empleados deben comunicarse con la OHR directamente por teléfono al (202) 727-4559 o por correo electrónico al ohr@dc.gov.

¹⁶ Disponible para descargar del sitio web de las DCPS LMER: <https://dcps.dc.gov/page/dcps-labor-management-and-employee-relations>.

¹⁷ Sin embargo, en el caso de acoso sexual, los empleados pueden presentar una queja ante la OHR inmediatamente, sin comunicarse primero con un asesor de EEO.

¹⁸ Aquí puede encontrar una lista de consejeros: <https://ohr.dc.gov/page/EEOcounselors>

¹⁹ La lista de consejeros disponible en el sitio de la OHR identifica la agencia de cada consejero.