



## La Defensa de Amamantar y la Lactancia Materna

# 101

# MANUAL

### Índice

Introducción y Objetivo . . . . .	2	Derechos de Lactancia Materna por Adopción o Custodia Temporal . . . . .	36
Lista de Recursos . . . . .	3	Derechos de Lactancia Materna por Subrogación. . . . .	37
Antecedentes y Visión General de la Leyes . . . . .	7	Derechos de Lactancia Materna para Familias LGBTQAI+ . . . . .	38
Tabla Comparativa de Leyes Federales vs. California. . . . .	11	Lactancia Materna Durante Viajes . . . . .	40
Seis Leyes Claves para Padres que Trabajan en California . . . . .	12	Lactancia Materna en Público. . . . .	42
Lactancia Materna en el Trabajo. . . . .	17	Derechos de la Lactancia Materna y la Atención Médica. . . . .	43
Lactancia Materna en el Sistema Educativo: Derechos Estudiantiles . . . . .	23	Abogar por Sí Mismo. . . . .	47
Participación Obligatoria en un Jurado, Adaptaciones por la Lactancia Materna. . . . .	30	Estrategias de Abogacía y Legislatura. . . . .	48
Lactancia Materna en Casos de Divorcio o Custodia Temporal . . . . .	31	Reconocimientos. . . . .	49
Derechos de Lactancia Materna Durante Encarcelamiento o Detención Inmigratoria. . . . .	32	Referencias . . . . .	50



## Introducción y Objetivo

*¡Con mucho entusiasmo, BreastfeedLA le presenta este manual!*

El manual es el resultado de muchas conversaciones con promotores de lactancia materna.

Este manual detalla varias leyes, las cuales describen las normas mínimas que las organizaciones deben de cumplir. Recordando que las organizaciones pueden y deberían de proveer comodidades mejores de lo que requiere la ley.

Este manual sirve sólo como fuente de información general y no es un sustituto de consejería legal. Favor de consultar un abogado para asesoría legal específica a su caso, o si tiene preguntas que no están incluidas en este manual.

Esperamos que el manual sea un recurso útil.

Sinceramente,



### **El manual tiene las siguientes metas:**

Ser un recurso para promotores de lactancia materna, de manera tal que puedan ayudar en mayor medida a madres lactantes, individuos y familias;

Educar a madres, a individuos y a familias sobre sus derechos;

Educar a madres lactantes y a individuos como abogar por sí mismos; y a

Ser un recurso para empleadores y organizaciones comunitarias que emplean madres lactantes e individuos en general.

### ACLU Southern California

[www.aclusocal.org/en/issues/reproductive-rights-gender-equity](http://www.aclusocal.org/en/issues/reproductive-rights-gender-equity)

ACLU of Southern California trabaja para asegurar acceso equitativo a una atención de servicios de salud reproductiva que sea integral, de calidad, económica y confidencial. Prioriza la decisión personal sobre la actividad sexual y la maternidad con información, respeto, apoyo y dentro del alcance del individuo.

### The California Women's Law Center

[www.cwlc.org](http://www.cwlc.org)

CWLC Trabaja para romper las barreras y promover el potencial de mujeres y niñas en California a través de litigios transformativos, promoción de políticas y educación. Desde 1989, CWLC ha defendido y logrado un cambio de política en una amplia gama de temas 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 las mujeres.

### Center for Worklife Law

[www.worklifelaw.org](http://www.worklifelaw.org)

[www.pregnantatwork.org](http://www.pregnantatwork.org)

[www.thepregnantscholar.org](http://www.thepregnantscholar.org)

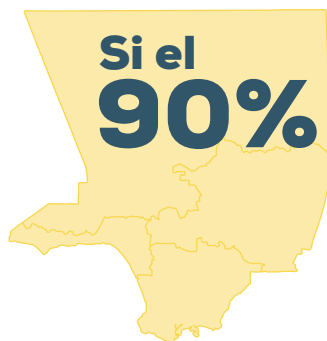
Center for WorkLife Law provee línea directa y gratuita de información legal, llamando al: 415-703-8276. Localizado en UC Hastings College of the Law, el Center for Work-Life Law es una organización de investigación y defensa para el avance de la igualdad de género y de raza en el trabajo y en el sistema educativo. Mantienen un centro de recursos en internet con herramientas y materiales educativos, que detallan cómo ayudar a trabajadoras y a estudiantes embarazadas.

### Legal Aid at Work

[www.legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program](http://www.legalaidatwork.org/our-programs/work-and-family-program)

Línea directa y gratuita en California: 415-593-0033

Protege los derechos de mujeres embarazadas, nuevos padres y cuidadores (personas que cuidan a familiares enfermos) a obtener tiempo de descanso en su trabajo, licencia pagada y alojamiento en el lugar de trabajo. Proporciona asesoramiento confidencial gratuito a través de su línea de ayuda laboral y familiar, representa a los trabajadores de bajos salarios, participan en la educación de la comunidad y abogan por cambios de políticas para ampliar los derechos laborales y familiares.



de las familias del condado de Los Ángeles cumplieran con las recomendaciones médicas de **amamantar exclusivamente durante 6 meses**, los ahorros para la economía del condado de Los Ángeles ascenderían a

**\$1,100 millones** <sup>106,107</sup>  
por año.

## Lista de Recursos

### Organizaciones de Derechos

#### BreastfeedLA

[www.breastfeedla.org/advocacy](http://www.breastfeedla.org/advocacy)

BreastfeedLA se dedica a mejorar la salud y el bienestar de los bebés y las familias a través de educación, divulgación, promoción y apoyo a la lactancia materna. El comité defensor se enfoca en abordar disparidades de la lactancia materna y los servicios sanitarios a través de la organización de base, incluyendo visitas legislativas, la creación de este manual y de Advocacy Days. BreastfeedLA también ayuda a los empleadores para la capacitación de la lactancia en el lugar de trabajo con entrenamiento y la creación de políticas relacionadas.

#### California Breastfeeding Coalition

[www.californiabreastfeeding.org/advocate-voices/guidelines-and-instructions](http://www.californiabreastfeeding.org/advocate-voices/guidelines-and-instructions)

El objetivo del CBC Advocate Voices Blog es el de crear una plataforma donde defensores de la lactancia materna en California, puedan compartir su conocimiento y opiniones para inspirar más personas a colaborar en el mejoramiento de la salud y el bienestar de los californianos. Protegiendo, promoviendo y apoyando a la lactancia materna, para así eliminar las barreras a la lactancia materna. El blog presenta actividades de la coalición, prácticas basadas en evidencias, legislación, noticias, comentarios y reflexiones relacionadas a la lactancia materna.

#### California Work & Family Coalition

[www.workfamilyca.org](http://www.workfamilyca.org)

Apoyan la ampliación del permiso expansión de protección del trabajo, hacer que el permiso familiar pagado sea asequible para los trabajadores de bajos ingresos, la expansión de días pagos para enfermedad y otras políticas que ayudan a trabajadores californianos mantener sus trabajos y cumplir con las responsabilidades del cuidado de la familia. CWFC organiza esfuerzos de defensas legislativas locales y estatales.

#### MomsRising

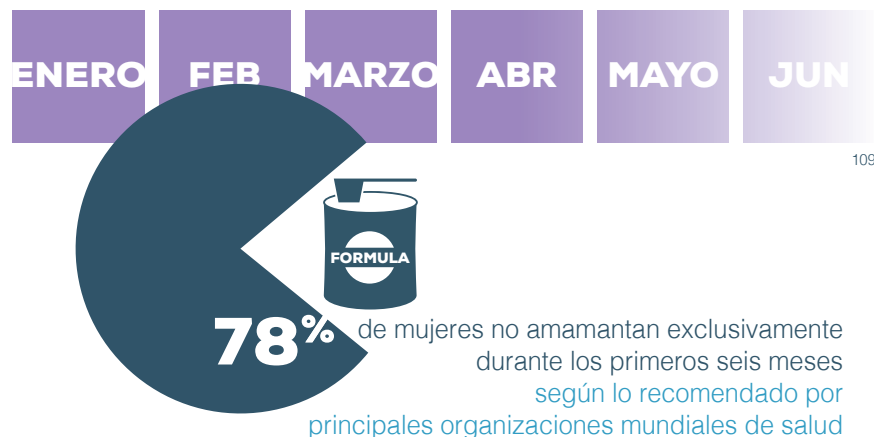
[www.momsrising.org](http://www.momsrising.org)

MomsRising combina lo mejor de la innovación y el ingenio americano. Son una organización multicultural transformadora en sus bases y delineada con más de un millón de miembros y más de cien organizaciones que trabajan para aumentar la seguridad económica de la familia, para poner fin a la discriminación contra las mujeres y las madres, y para construir una nación donde las empresas y las familias puedan prosperar.

#### The Restaurant Opportunities Center of Los Angeles

[www.rocunited.org/staff-and-locals/los-angeles](http://www.rocunited.org/staff-and-locals/los-angeles)  
213-380-1020

El centro de oportunidades de restaurantes de los Angeles (Roc-la) es una organización de base multirracial, dedicada a obtener mejores condiciones de trabajo y elevar los estándares de la industria para todos los trabajadores de restaurantes de Los Ángeles.



#### California Department of Fair Employment and Housing

El Departamento de empleo justo y vivienda de California establece que la falta de proporcionar un lugar para la lactancia materna es ilegal bajo la ley de empleo y vivienda justa (FEHA). Bajo FEHA, los empleados de California pueden presentar una queja al Departamento de Empleo Justo y Vivienda (DFEH). Las quejas deben hacerse dentro de un año. Para obtener más información sobre el proceso de quejas, consulte en el California Department of Fair Employment and Housing [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

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

Departamento de relaciones industriales de California, oficina del Comisionado del trabajo para la aplicación del lugar, establece que si un empleador no está siguiendo el código laboral de California 1030-1033, el empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Relaciones Industriales de California, oficina de la Comisión de trabajo de la oficina de aplicación del lugar (BOFE) más cercana al lugar de empleo. Para presentar una queja, consulte

[www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm)

El sitio web del Comisionado del trabajo tiene una página dedicada a

[www.dir.ca.gov/dlse/Lactation\\_Accommodation.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/Lactation_Accommodation.htm)

#### Employee Development Department

[www.edd.ca.gov/Disability/Paid\\_Family\\_Leave.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm)

Departamento de desarrollo de empleados. Para encontrar más información y presentar un reclamo para los beneficios de licencia familiar pagada.

#### Office on Women's Health, U.S. Department of Health and Human Services

[www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/nursing-moms.html](http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/nursing-moms.html)

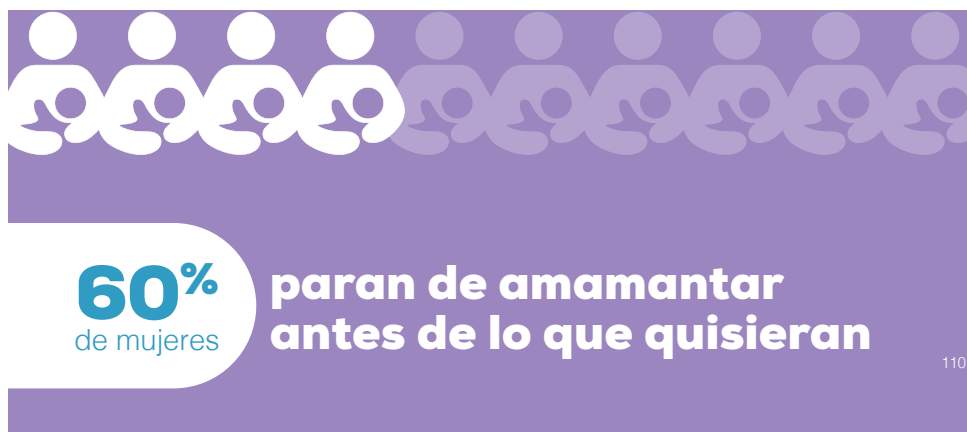
Oficina de salud de la mujer, Departamento de salud y servicios humanos de los Estados Unidos. Es un gran recurso de información, para la lactancia materna en el trabajo tanto para los empleadores como para los empleados.

#### U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division

Si el empleador está cubierto por la sección 7 de la ley de estándares laborales justos y no está proporcionando alojamiento para la lactancia materna, un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a la División de Salarios y Horas (WHD). Visite el sitio web del WHD para obtener información sobre cómo presentar una queja.

[www.dol.gov/wecanhelp/howtofilecomplaint.htm](http://www.dol.gov/wecanhelp/howtofilecomplaint.htm)

El WHD tiene una línea gratuita de información y asistencia telefónica, disponible de 8:00 a.m. a 5 p.m. al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).



## Lista de Recursos

### Apoyo para la Lactancia Materna

#### BreastfeedLA Resource Directory

[www.breastfeedla.org/resource-directory](http://www.breastfeedla.org/resource-directory)

Una lista de recursos y apoyo para la lactancia materna y apoyo en Los Ángeles.

#### Breastfeeding Without Birthing

[www.breastfeedingwithoutbirthing.com](http://www.breastfeedingwithoutbirthing.com)

Breastfeeding without Birthing (La Lactancia Materna sin Parto) es un gran recurso para la lactancia materna y dar pecho, así como para encontrar consultores de lactancia que tienen experiencia en ayudar a los padres que desean inducir la lactancia.

#### Breastfeeding USA

[www.breastfeedingusa.org](http://www.breastfeedingusa.org)

Breastfeeding USA, Inc. provee información y apoyo basado en evidencia. Promueve la lactancia materna como la norma biológica y cultural. Logramos esto a través de una red de consejeras de lactancia acreditadas y recursos comprensivos para el beneficio de madres y sus bebés, familias, y comunidades.

#### International Lactation Consultant Association

[www.ilca.org/why-ibclc/falc](http://www.ilca.org/why-ibclc/falc)

ILCA trabaja para "avanzar en la profesión de Consultor de Lactancia Certificado de la Junta Internacional (Board Certified Lactation Consultant IBCLC) en todo el mundo a través de liderazgo, derecho, desarrollo profesional e investigación". Su sitio web tiene una función de búsqueda para encontrar IBCLCs locales.

#### La Leche League

[www.llli.org](http://www.llli.org)

La Leche League tiene voluntarias ofreciendo grupos de apoyo gratuitos por todo el mundo.

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

[m.wic.ca.gov](http://m.wic.ca.gov)

WIC ayuda a las familias proporcionando educación nutricional, apoyo para la lactancia materna, vales para alimentos saludables y remisiones a la salud y otros servicios comunitarios. WIC ofrece servicios a bebés y niños de hasta 5 años, a las personas embarazadas y a los nuevos padres. Los abuelos, los padres adoptivos de niños pequeños y las familias trabajadoras también son bienvenidos en WIC.

#### Líneas de ayuda para la lactancia en el Condado de Los Ángeles:

Antelope Valley 661-726-6393

Ciudad de Long Beach 562-570-4242

Northeast Valley Health Corp. 818-837-6349

Departamento de Salud Pública de Pasadena  
626-744-6520

PHFE 888-278-6455

Proyectos de salud del sur de Los Ángeles  
323-905-1248

Watts Healthcare Corp. 323-568-3070

# Antecedentes y Visión General de las Leyes<sup>1</sup>

En los Estados Unidos, los derechos de lactancia materna son típicamente leyes federales -lo que significa que se aplican en cada Estado- o en leyes estatales. Debido a que BreastfeedLA se basa en California, este manual se dedica particularmente, a las leyes estatales de California. Si usted no está en California, nuestras leyes podrían darle algunas ideas sobre protecciones que usted podría reclamar en su estado.

## Leyes Federales

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)<sup>2</sup> y la Ley de Derecho a la Lactancia Materna. Estas leyes proporcionan protecciones a las personas que amamantan en todos los 50 Estados.

### Title VII

Title VII es parte del Civil Rights Act of 1964. Title VII fue enmendada por el Pregnancy Discrimination Act of 1978 para incluir el embarazo, el parto, y las condiciones relacionadas.<sup>4</sup> La ley se aplica a empleadores con 15 o más empleados. Se aplica a empresas privadas, agencias de empleo, organizaciones de trabajo, y empleados gubernamentales locales, del estado, o federales, incluyendo instituciones educativas.

Esta ley establece que "las mujeres afectadas por el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas serán tratadas de la misma manera para todos los propósitos relacionados con el empleo".<sup>5</sup>

Por ejemplo:

- Un empleador no puede usar el embarazo, el parto o una afección relacionada como una razón para no contratar a un solicitante
- Si una empleada no puede trabajar o necesita adaptaciones debido al embarazo, estas necesidades deben ser apropiadas de la misma manera que una empleada con una incapacidad temporal sería acomodada
- Si una empleada requiere un lugar para la lactancia materna (como cambios de horario o licencia por enfermedad), esas necesidades deben ser apropiadas de la misma manera que otros empleados son adecuados para las citas de los doctores u otras condiciones médicas no peligrosas para la vida.<sup>6</sup>

Si un individuo cree que su empleador no está conformando con el Pregnancy Discrimination Act of 1978, pueden contactar el Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). El EEOC es responsable por aplicar la ley y puede ayudar al individuo someter una queja aquí: [www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm](http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm)

Visite *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 para más información.

### Title IX

El Título IX forma parte de las enmiendas de Educación de 1972, que son enmiendas a la ley de derechos civiles de 1964.<sup>3</sup> El Título IX declara que ningún programa o actividad de educación financiado por el gobierno federal puede discriminar a una persona basada en 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. Esta ley se ha interpretado como aplicable al embarazo, el parto y afecciones relacionadas (como la lactancia materna y el amamantar) porque están relacionadas con el sexo de una persona.

Si una persona cree que sus derechos bajo el Title IX han sido violados, pueden contactar el coordinador de Title IX en su programa educativo. También se puede someter una queja con el departamento de educación. Las instrucciones para someter una queja se encuentran aquí: [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html](http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html)

Para más información sobre Title IX y los derechos de la lactancia materna, visite *Lactancia Materna en el Sistema Educativo* en la página 23.

### La Ley de Licencia Médica Familiar de 1993 (FMLA)

La Ley de Licencia Médica Familiar de 1993 (FMLA) proporciona protección laboral a un empleado elegible y permite hasta 12 semanas de licencia sin pago por ciertas razones familiares o médicas cada 12 meses. Esto significa que una empresa está obligada a mantener el trabajo de ese individuo hasta que regrese de su licencia. FMLA es sin pago. En California, hay otros programas que pueden proporcionar una indemnización por la cual un empleado puede calificar. Dichos programas se describen con más detalles en la sección *Seis Leyes Claves para Padres que Trabajan en California* (página 12).

Los empleados pueden tomar una licencia de FMLA para su propia condición de salud seria o para la condición de salud grave de un miembro calificado de la familia, todo a la vez o intermitentemente. Por ejemplo, un nuevo padre puede tomar 12 semanas de licencia para unirse con el nuevo bebé una persona cuyo cónyuge necesita citas médicas regulares podría tomar un día al mes para llevar a

su cónyuge al médico. Bajo FMLA, la licencia de la vinculación del bebé tiene que ser tomada de corrido, excepto en casos que el empleador le da permiso al empleado, a que lo tome de forma intermitente.

Para ser considerado elegible para FMLA, el empleado debe de:

- Trabajar para un empleador privado con un mínimo 20 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 por lo menos un año
- Haber trabajado un mínimo de 1250 horas en el último año
- Pilotos de líneas aéreas y miembros activos del servicio militar tienen requerimientos especiales bajo FMLA.<sup>6</sup> Vea la guía del empleado a FMLA para más información sobre FMLA y situaciones especiales.





### Protección al Paciente y la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA)

La Protección al Paciente y la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (Patient Protection and Affordable Care Act, o ACA) enmendó la Ley de Estándares de Trabajo Justo (Fair Labor and Standards Act) para incluir la Ley de Descanso para Madres que Amamantan (Break Time for Nursing Mothers Act).

La ley de protección al paciente y cuidado asequible (ACA) modificó la ley de trabajo justo y normas para incluir el "tiempo de descanso para la ley de madres lactantes". Esta ley requiere que los empleadores proporcionen a las empleadas tiempo de descanso razonable para sacarse la leche del pecho después del nacimiento del bebé. La enmienda también requiere que los empleadores proporcionen un lugar para que las empleadas se puedan sacar la leche del pecho.

Esta ley requiere que los empleadores proporcionen:

- Tiempo de descanso para que las empleadas lactantes se saquen la leche materna hasta un año después del nacimiento del bebé.<sup>7,8,9</sup> El empleador puede cuestionar la extensión de tiempo pago para que la empleada saque su leche materna, pero debe demostrar que el tiempo de descanso es irrazonable.
- La capacidad para que la empleada utilice tiempo de trabajo pago, para sacar la leche materna, y para permitir el uso de tiempo adicional de descanso no pagado según sea necesario.
- Un espacio privado blindado de los compañeros de trabajo y el público. El espacio no puede ser un baño.

Existen limitaciones de quien está cubierto por el ACA, pero las leyes estatales de California protegen a estos empleados. Los detalles se describen en las secciones de *Leyes de California* (página 10) y en *Lactancia Materna en el Trabajo* (página 17).

La ley federal se limita por lo siguiente:

- Si el empleador tiene menos de 50 empleados y el empleador puede demostrar que las comodidades para la lactancia materna causan penurias, costos, o dificultades significativas.
- La ley federal (en contraste a la ley de California) no requiere que los empleadores den descanso para la

lactancia materna a los empleados exentos. Empleados exentos son pagados a base de salario y no son elegibles a recibir salario mínimo ni pago de tiempo extra. En esta categoría también se incluyen maestros y administrativos. A los empleados no exentos se les paga por hora.

La ley establece que no se puede discriminar contra un empleado por someter una queja contra su empleador por no cumplir con la Protección al Paciente y la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (Patient Protection and Affordable Care Act o ACA). Si un empleado siente que le están despedido, o ha sido terminado de su puesto, por razones relacionadas con la acción de sacarse la leche materna, la empleada lactante puede someter una queja. La empleada puede tener derecho a compensación como empleo, restablecimiento del puesto, pago de sueldos perdidos, y una suma equivalente en concepto de daños.<sup>9</sup> Llamando a la línea directa del US Department of Labor's Wage and Hour Division Hotline al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), puede recibir información y ayuda con someter una queja. Vea la sección de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 para más información.

Otro beneficio de la Protección al Paciente y la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (Patient Protection and Affordable Care Act, o ACA) es que permite los equipos sacaleches y materiales para la lactancia materna sean deducible de impuestos y a su vez, requiere que el seguro de salud incluyan cobertura de apoyo, materiales, y asesoramiento para la lactancia materna.

### Ley del Derecho de la Lactancia Materna

La Ley del Derecho de la Lactancia Materna (Right to Breastfeed Act) protege el derecho de amamantar en cualquier propiedad federal. La ley define propiedad federal cualquier edificio, terreno, u otra propiedad poseída, alquilada, u ocupada por cualquier departamento, agencia, o instrumento de los Estados Unidos (incluyendo el Department of Defense, el United States Postal Service, y cualquier establecimiento dentro de las ramas legislativas o jurídicas del gobierno), o cualquier otro instrumento poseído completamente por los Estados Unidos.<sup>10</sup> Esto incluye los parques nacionales, aeropuertos, y estaciones de bus o tren. Para más información, visite *Lactancia Materna en Público* en la página 42.

California tiene las mejores protecciones para los derechos de la lactancia materna en todo el país. Cuando existen diferencias entre leyes del estado e federales, la ley con mayor protección es la que supera sobre la ley con menor protección. En California, las leyes protegen adaptaciones en el trabajo, discriminación de vivienda y empleo, discriminación de embarazo, la lactancia materna en público, y la Iniciativa Hospital Amigo del Niño. Esta sección da un resumen general de algunas leyes claves de California relacionadas con la lactancia materna. Estas leyes se describen en mayor detalle en otras secciones de este manual.

**Todo empleador en California es requerido que provea un tiempo de descanso razonable para empleadas que necesitan sacarse leche materna.** La ley determina que los tiempos de descanso deben ser en sus horarios regulares de descanso, cuando sea posible, y tiempo adicional para la empleada lactante será sin pago. La ley requiere el empleador haga lo posible para dar un espacio cercano al lugar de trabajo de la empleada para sacarse la leche materna en privado. Esto aplica a todos empleados, independientemente del estatus de inmigración de la empleada lactante y el empleador que viola esta ley se enfrentará una multa civil de \$100. Empleadas que sienten que sus derechos de sacarse su leche materna en el trabajo han sido violados pueden contactar el Departamento de Trabajo (California Department of Labor) y someter una queja aquí: [www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm).

Visite la sección de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 para más información.

**California tiene protecciones adicionales contra la discriminación laboral basado en un embarazo o la lactancia materna.** El California Fair Employment and Housing Act define discriminación de sexo a la acción de la lactancia materna y condiciones médicas asociadas con la lactancia materna. Adicionalmente, el Pregnancy Disability Regulations incluye la lactancia materna como una condición médica relacionada, y requiere que empleadores provean el ambiente razonable a empleadas lactantes. La empleada lactante debe de pedir las comodidades por medio de una nota de su doctor o proveedor de salud.

Lea *The State of Fair Employment and Housing Handout: Your Rights and Obligations as a Pregnant Employee* y la sección de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 para más información sobre las protecciones bajo estas leyes.<sup>11</sup>

**California también tiene algunas leyes de las más generosas del país para la licencia por embarazo y permiso familiar.** Una empleada embarazada en California trabajando para un empleador con un mínimo de cinco empleados, tiene derecho de un máximo de cuatro meses de licencia por la cual la empleada está incapacitada por embarazo o el nacimiento de su bebé. Una empleada que cumple con los requisitos de CFRA puede tomar un máximo de 12 semanas adicionales a la licencia de embarazo para poder crear un vínculo afectivo con su recién nacido.

Visite *Seis Leyes Claves para Padres que Trabajan en California* en la página 12 para más información.

**La ley de California también protege explícitamente el derecho de amamantar en público.** La ley detalla que una madre puede amamantar en cualquier lugar público o privado, con excepción a una casa privada de otra persona, en donde la presencia de la madre y el niño es autorizada.<sup>11</sup> La ley *no requiere* que la madre lactante se tape para amamantar.

Visite *Lactancia Materna en Público* en la página 42 para más información.

**En 2014, se aprobó una ley en California requiriendo que todos aeropuertos con un mínimo de un millón de pasajeros anuales deben proveer un espacio en cada terminal para la lactancia materna.**<sup>12</sup> El espacio tiene que ser localizado después de los chequeos de seguridad, tener mínimo una toma de corriente y una silla, y no puede ser un baño. La ley también requiere que cualquier terminal de aeropuerto de nueva construcción incluya un espacio para la lactancia materna.

Visite la página 40 sobre *Lactancia Materna Durante Viajes* para más información.

**El estado de California reconoce la importancia de la lactancia materna para la salud pública, haciéndola una prioridad** El California Department of Public Health reconoce que las adaptaciones en el lugar de empleo para la lactancia materna son claves para ayudar reducir disparidades de la lactancia.<sup>13</sup> En el estado también se aprobó una ley requiriendo que todos hospitales generales de cuidados agudos y hospitales con atención perinatal deben de adoptar antes del año 2025 los “Diez Pasos a una Lactancia Exitosa” de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño, o un proceso alternativo que incluye políticas y prácticas basadas en evidencia y objetivos establecidos.<sup>14</sup>

## Antecedentes y Visión General de las Leyes<sup>1</sup>

Tabla comparativa de leyes de California vs leyes Federales con respecto al alojamiento para la lactancia en el lugar del trabajo.

	Ley de California	Ley Federal
<b>Prioridad</b>	Cuando existen diferencias entre la ley estatal y federal, la ley con mayor protección es la que prevalece.	
<b>A quien se aplica</b>	Aplica a TODOS empleadores y empleados. Un empleador de cualquier tamaño está exento de proveer tiempo de descanso si hacerlo puede interrumpir seriamente las operaciones del empleador.	Aplica a todos empleados no exentos. Empleadores con más de 50 empleados pueden estar exentos si cumplir con la ley creará dificultad indebida como una dificultad o gasto significativo en relación con el tamaño, los recursos económicos, las características, o la estructura del negocio.
<b>Cuanto tiempo</b>	Tiempo razonable para descanso, sin límite de edad del niño.	Tiempo razonable para descanso, hasta el primer año de vida del niño.
<b>Descansos</b>	Puede usar horarios de descansos pagos. Horarios de descanso adicionales sin pago pueden ser utilizados, con tal que no sean concurrentes con los horarios de descanso pagos.	
<b>Espacio</b>	Un empleador debe hacer un <u>esfuerzo razonable</u> para proveer un cuarto u otra locación en proximidad el lugar de trabajo para que una empleada pueda sacar su leche materna en privado. El espacio no puede ser un baño.	Un empleador <u>debe</u> proveer un espacio no a la vista y libre de intrusión de otros empleados y el público para que una empleada pueda sacar su leche materna. El espacio no puede ser un baño.
<b>Pena</b>	Penal civil de \$100 por cada violación.	Sanción civil de \$1,100 por violación intencional.

## Seis Leyes Claves para Padres que Trabajan en California<sup>15</sup>

### 1

#### Pregnancy Disability Leave Law (PDL): Licencia de Incapacidad por Embarazo

En California, personas que trabajan para un empleador con 5 empleados o más están autorizados a tomar hasta 4 meses de licencia bajo la Ley de Licencia de Incapacidad por Embarazo de California (Pregnancy Disability Leave Law o PDL). La licencia es con **protección de empleo** durante el tiempo que la mujer esté incapacitada por su embarazo, el nacimiento de su bebé o una condición relacionada, incluyendo a lactancia materna.<sup>18</sup> Esto incluye tiempo libre para el cuidado prenatal rutinario, tiempo libre para complicaciones médicas relacionadas con el embarazo y el tiempo para recuperarse del parto y cualquier complicación asociada con dichos eventos. En California, la ley PDL fue enmendada para cubrir a personas transgénero que están embarazadas.<sup>16</sup>

Empleadas que quieren tomar licencia bajo la Ley de Licencia de Incapacidad por Embarazo necesitan notificar a su empleador mínimo 30 días antes a cuando se espera tomar la licencia o la mayor cantidad de tiempo posible si la necesidad de licencia es inesperada.

Podrá también ser necesario que la empleada demuestre una nota de su doctor certificando la necesidad para tomar licencia. No es necesario que la nota identifique la condición específica, pero sí debería indicar:

1. las fechas de comienzo y terminación anticipadas de la licencia;
2. si la condición es relacionada con el embarazo y el nacimiento del bebé; y
3. que la licencia es aconsejada médicamente por la inhabilidad de la empleada de cumplir con sus funciones de empleo, o porque hacerlo puede causar riesgo indebido a su persona, otras persona, o para el embarazo.<sup>17</sup>

Algunas empleadas que no pueden trabajar por tener complicaciones con el embarazo pueden agotar los días de licencia antes de dar a luz. Para evitar agotar la licencia antes de dar a luz, las empleadas embarazadas deben de consultar con su proveedor de salud para decidir si existen adaptaciones razonables que permitan que la empleada siga trabajando. Se pueden encontrar recursos detallados para empleadas y proveedores de salud relacionados con el embarazo en [www.pregnantatwork.org](http://www.pregnantatwork.org).

La mayoría de empleadas en California que tienen suficientes días de licencia podrán tomar entre 6-8 semanas de licencia con trabajo protegido para recuperarse de un parto vaginal sin complicaciones o de un parto con cesárea.

En California la Ley de Licencia de Incapacidad por Embarazo (Pregnancy Disability Leave Law o PDL) también garantiza el derecho del empleado a tener adaptaciones razonables para cualquier incapacidad causada por un embarazo, el nacimiento de un bebé, o una condición médica relacionada. La lactancia materna se define específicamente en la regulaciones de la PDL como una "afección médica relacionada" cubierta por la ley. Una empleada lactante con o sin complicaciones tiene derecho a adaptaciones para asegurar que la persona pueda trabajar con seguridad y ser eficaz mientras amamanta.<sup>16</sup> Licencia de PDL puede ser considerada necesaria médicamente si la empleada padece de complicaciones que le causan ser incapaz de cumplir con una o más funciones esenciales de su trabajo.<sup>19</sup>

Vea la sección del manual *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17.

#### Las madres que regresan al trabajo antes de seis semanas después del parto



# 2

## FMLA/CFRA: Licencia con Protección de Empleo

La Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA) provee hasta 12 semanas de licencia **sin pago con protección de empleo**. Existen requisitos para el empleador y el empleado para poder calificar para FMLA.

Un empleado puede tomar FMLA por las siguientes razones:

- para crear apego después del nacimiento o la colocación de un niño,
- para cuidar a un hijo, un cónyuge, o un padre con una condición médica grave, o
- para una condición médica grave propia.

Licencia para crear apego con un hijo bajo FMLA debe de ser usada dentro del primer año después del nacimiento o la colocación del niño. Licencia para cuidar a un hijo con una condición médica grave no tiene requisito de tomarlo dentro del primer año, pero el niño sí debe ser menor de edad o sin capacidad de cuidar a sí mismo por resultado de una discapacidad.<sup>20,21</sup>

Un empleado debe de cumplir con los tres siguientes requisitos para calificar para licencia de FMLA:<sup>20</sup>

- Haber trabajado para el empleador por mínimo 12 meses, aunque no se requiere que sean 12 meses consecutivos
- Haber trabajado un mínimo de 1,250 horas para el empleador durante los 12 meses inmediatamente anterior de la licencia
- Debe de trabajar en una locación donde el empleador tiene mínimo 20 empleados o más en un radio de 75 millas de donde trabaja el empleado

Significa que si una empleado trabaja para un compañía con 1000 empleados, pero sólo 20 trabajan en la locación con el empleado, ese empleado no será elegible para recibir los beneficios de FMLA.

Un empleado deseando usar licencia de FMLA para el apego con un bebé recién nacido (en cambio de una condición médica grave propia) normalmente no necesita demostrar una nota de un doctor, pero sí debe de avisar con anticipación a su empleador. Se debe dar aviso al empleador con mínimo 30 días en anticipación cuando necesita ausentarse bajo FMLA cuando la necesidad es previsible, o lo antes posible en todos otros casos.

La Ley de los Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act o CFRA) es la versión de FMLA del estado de California e idéntico en muchos aspectos, incluyendo la duración de la licencia y los requisitos de elegibilidad. Existen algunas diferencias claves en las cuales el CFRA provee más protección para el empleado que el FMLA. Bajo FMLA, licencia para el apego con un bebé se debe de tomar de manera continua, a no ser que el empleador está conforme que el empleado lo tome de forma intermitente. En cambio bajo CFRA, un empleado puede tomar licencia para el apego con un bebé de forma intermitente independientemente del acuerdo del empleador. En general, la licencia de CFRA para el apego con un bebé se tiene que tomar en períodos de un mínimo de dos semanas, pero un empleador puede aprobar pedidos de menos tiempo en dos ocasiones.<sup>23</sup> Adicionalmente, aunque FMLA es concurrente con PDL, la licencia para el apego con un bebé de CFRA es un derecho separado y distinto del PDL. **Esto significa que empleadas elegibles para la licencia para el apego con un bebé CFRA pueden tomar hasta 12 semanas para el apego con el bebé más hasta 4 meses de licencia bajo PDL por cualquier instante que dicha empleada esté incapacitada por condiciones relacionadas con un embarazo y el nacimiento de su bebé.**<sup>22</sup>



### 3

## Paid Family Leave: Licencia de Familia Pagada<sup>25</sup>

En California, la Licencia de Familia Pagada (Paid Family Leave, o PFL por sus iniciales en inglés) provee hasta seis semanas de pago parcial para empleados que toman licencia del trabajo para el apego con un hijo nuevo.

Para ser elegible para recibir los beneficios de PFL en California, el padre debe de haber:

- Recibido un hijo nuevo en la familia en los 12 meses previos,
- Aportado al Disability Insurance (indicado como "SDI" en los recibos de pago) en los previos 5 a 18 meses, y
- No haber tomado el máximo de seis semanas de PFL en los 12 meses previos.

Existe un periodo de espera de siete días después de someter un reclamo de PFL en línea o por correo. El empleado debe de tener mínimo \$300 en ingresos sujetos a cotización de SDI durante el período de 12 meses como base del reclamo.<sup>26</sup> El empleado debe demostrar comprobante de relación para reclamos para el apego, por ejemplo un certificado de nacimiento, papeles de adopción, etc. Los trabajadores elegibles pueden recibir hasta el 55% de sus ganancias semanales basadas en el período base aplicable (el monto máximo de reembolso es de \$1.173 por semana) hasta seis semanas en cualquier período de 12 meses. Las seis semanas de licencia de familia pagada pueden ser intermitentes a lo largo de los 12 meses y no tienen que ser tomadas en forma continua.

En empleado puede visitar la página web de EDD para más información y para usar la calculadora de beneficios para estimar sus beneficios semanales de licencia de familia pagada. El sitio web también tiene recursos para empleadores. [www.edd.ca.gov/Disability/Paid\\_Family\\_Leave.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/Paid_Family_Leave.htm)

Una nueva ley de California tomará efecto en enero de 2018.<sup>26</sup> La nueva ley provee mayor seguridad y equidad económica en los programas de Licencia de Familia Pagada (Paid Family Leave o PFL) y Seguro de Incapacidad del Estado de California (State Disability Insurance o SDI). Aumentará la tasa de reemplazo de salario al 60-70% del salario del empleado basado en una escala progresiva, extiende PFL de seis a ocho semanas, y elimina el período de espera cuando un empleado aplica para los beneficios.

### Ordenanza de Licencia de Padres Pagada de San Francisco<sup>27</sup>

Las personas que están empleadas en la ciudad de San Francisco son elegibles para recibir compensación adicional a través de la Ordenanza de Licencia de Padres Pagada de San Francisco (SF PPLO por su siglas en inglés). El SF PPLO requiere que el empleador proporcione una compensación suplementaria que sea igual a la diferencia entre el salario del empleado y lo que el empleado recibe a través del programa PFL de California por seis semanas. La ley actualmente cubre a todos los empleadores en San Francisco que emplean al menos 35 empleados y, a partir del 1 de enero de 2018, cubrirá a todas las compañías que tienen por lo menos 20 empleados o más.

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

- El empleado ha trabajado para un empleador cubierto por lo menos 180 días antes de tomar PFL de California,
- El empleado trabaja para el empleador cubierto por lo menos 8 horas por semana,
- El empleado trabaja para el empleador cubierto por lo menos el 40% de sus horas semanales,
- El empleado está recibiendo beneficios de PFL de California.

Por ejemplo, si el empleado recibe el 55% de su salario a través de PFL, pero trabaja en la ciudad de San Francisco, el empleado recibirá un 45% adicional de sus ingresos a través del programa SF PPLO. Para obtener más información sobre esta ley y cómo solicitar beneficios visite:

[www.sfgov.org/olse/sites/default/files/FAQ%20August%202017.pdf](http://www.sfgov.org/olse/sites/default/files/FAQ%20August%202017.pdf).

**Nota:** Es importante entender que el licencia de familia pagada es un programa de reemplazo de ingresos y no es protección de empleo como los programas de FMLA, CFRA y PDL. Ser aprobado para *paid family leave* no protege automáticamente el empleo del individuo, lo que significa que es importante que el empleado hable con su supervisor o con recursos humanos para saber si califica por los programas de FMLA, CFRA, y/o PDL incluso si el empleado ya ha recibido la aprobación del estado para la licencia pagada de la familia.

# 4

## Usar Licencia por Enfermedad para Cuidado de Familia: Reemplazo de Ingresos<sup>28</sup>

La ley de California provee que los empleados que acumulan licencia por enfermedad tienen derecho de usar hasta la mitad de su tiempo anual de licencia por enfermedad para el cuidado de un miembro familiar enfermo o para asistir a citas médicas preventivas de un familiar, como para llevar a un hijo a citas preventivas pediátricas.

Un “miembro familiar” se definen de manera amplia para incluir:

- Hijos, incluyendo niños en custodia temporal, pupilo legal, hijastros o niños en que el empleado sirve como *loco parentis* (actuar en lugar de uno de los padres), o sea que provee significativo apoyo financiero y de cuidado. Nota: a diferencia de CFRA y FMLA, el niño puede ser menor de edad o un adulto.
- Padres, incluyendo biológicos, adoptivos, de custodia temporal, padrastros, tutor legal, e individuos que fueron *loco parentis* cuando el empleado fue menor de edad.
- Cónyuges y compañeros domésticos registrados.
- Abuelos.
- Nietos.
- Hermanos.

Un empleador no puede terminar el empleo, degradar, suspender, o discriminar de otra forma contra un empleado por intentar usar hasta la mitad de su licencia por enfermedad anual para el cuidado de un familiar enfermo o para asistir a citas médicas preventivas de un familiar.<sup>29</sup>

**Nota:** La ciudad de Los Ángeles aprobó una ordenanza de licencia por enfermedad permitiendo que todo trabajador empleado en la ciudad de Los Ángeles tiene beneficio de licencia por enfermedad. Los empleadores deben proporcionar una licencia por enfermedad ya sea por:

1. proporcionar las 48 horas completas a un empleado al principio de cada año de empleo, año calendario, o periodo de 12 meses, o sea en forma anticipada; o
2. proporcionar al empleado una hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, o sea por el método de acumulación.<sup>30</sup>

El empleado puede empezar 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 sin usar se vuelca al año siguiente.<sup>30</sup> El empleado puede empezar 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 sin usar se vuelca al año siguiente.



## Seis Leyes Claves para Padres que Trabajan en California<sup>15</sup>

# 5

### Family-School Partnership Act: Licencia para Actividades en la Escuela<sup>31</sup>

Empleados que trabajan para empleadores con más de 25 empleados trabajando *en la misma* locación tienen derecho a tomar hasta 40 horas de licencia **con protección de empleo** cada año para actividades relacionadas a la escuela. Los empleados pueden tomar un máximo de 8 horas de licencia en un mes.

Empleados elegibles de recibir Licencia para Actividades en la Escuela (Family-School Partnership), pueden tomar licencia con protección de empleo por las siguientes razones:

- Para encontrar una escuela o centro de cuidado infantil autorizado para el hijo del empleado.
- Para registrar a su hijo en la escuela o en un centro de cuidado infantil autorizado.

- Para participar en una actividad de una escuela o centro de cuidado infantil autorizado.
- Asistir a una emergencia escolar o en el centro de cuidado infantil.

Una emergencia incluye la clausura inesperada de una escuela o centro de cuidado infantil, desastre natural, problemas de comportamiento o de disciplina, o al pedido del cuidador del niño que sea recogido temprano, por ejemplo en caso de una enfermedad. En términos de esta ley, feriados planeados no son emergencias.

El empleado debe de dar notificación razonable para poder tomar tiempo de licencia para actividades relacionadas con la escuela o centro de cuidado infantil, o para emergencias.<sup>31</sup>

# 6

### Provisiones de Adaptaciones para la Lactancia Materna Bajo el Código Laboral de California

Todo empleador en California está requerido proveer tiempo razonable de descanso a empleadas que necesitan sacar su leche materna. La ley determina que los tiempos de descanso deben ser lo más cerca posible a otros tiempos de descanso pagos. Si la empleada necesita más tiempo para sacarse su leche materna, el tiempo extra es sin pago, a no ser que el empleador permite que la empleada use tiempo pago para seguir sacando su leche materna. La ley requiere que el empleador haga esfuerzos razonables para proveer un espacio cerca al lugar de trabajo de la empleada, y de tener privacidad cuando se saca su leche materna. La ley se aplica a toda empleada, independiente del estatus de inmigración de la lactante y un empleador que no cumple con la ley tiene pena civil de \$100.

Para una discusión detallada de estas leyes y las formas en que interactúan con leyes federales similares, visite la sección del manual, *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17.



113



La ley de California requiere que todo empleador provea tiempo razonable para empleadas que necesitan sacarse su leche. En contraste con la ley federal que da restricciones basada en la edad del niño, la ley de California se aplica a todos empleados y empleadores del estado sin edad máximo del niño. El Código Laboral de California provee que el tiempo de descanso para sacarse leche materna debe de tomarse concurrente con otros horarios de descanso pagos, cuando sea posible. Es mandatorio ofrecer tiempo adicional para sacarse la leche si es en exceso del tiempo de descanso pago, pero el tiempo adicional puede ser sin pago. La ley requiere que el empleador haga un esfuerzo razonable para proveer un espacio privado que sea localizado cerca del lugar de trabajo de la empleada.<sup>32</sup>

Empleados de California no exentos están también protegidos por las provisiones de Break Time for Nursing Mothers bajo el Federal Labor Standards Act (FLSA), en adición a las provisiones del Código Laboral de California. Generalmente, empleados elegibles para pago de tiempo extra son no exentos y también elegibles para las protecciones de FLSA. En los casos que un empleado está protegido por leyes federales y estatales, prevalece la ley con más protección. En algunos casos puede ser la ley estatal, y en otros la ley federal.

La siguiente tabla compara leyes federales y estatales con un resumen de las protecciones legales para empleadas con respecto a sacarse la leche materna bajo el Código Laboral de California y FLSA. La ley federal solo aplica a empleadas no exentas, mientras la ley estatal se aplica a las empleadas exentas y no exentas.

Si una empleada siente que su empleador no le provee suficiente tiempo de descanso y/o un espacio para sacarse su leche materna, la empleada puede someter una queja con el Departamento de Trabajo (Department of Labor Standards Enforcement o DLSE) Oficina de Comprobaciones de Campo (Bureau of Field Enforcement o BOFE) en la oficina de BOFE más cercana al lugar de empleo. Para más información sobre como someter una queja, visite: [www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToReportViolationtoBOFE.htm).

Cualquier empleada que es objeto de represalias por ejercer su derecho a tener adaptaciones para la lactancia materna, o por reportar al DLSE una violación de la ley, tiene derecho de someter una queja al DLSE<sup>33</sup> y también buscar asesoría legal.

### Adaptaciones Razonables

De acuerdo a la Ley de Licencia de Incapacidad por Embarazo de California (Pregnancy Disability Leave Law o PDL), la lactancia materna se considera una condición relacionada al embarazo y el nacimiento de un bebé. Como tal, la lactancia materna da necesidad de adaptaciones razonables cuando se determina médicamente necesario y es aconsejable por un proveedor de atención médica de la persona.<sup>34,36</sup> Empleadas afectadas por un deterioro sustancial en una actividad mayor causado por complicaciones de la lactancia materna pueden también recibir protecciones bajo el Acta Federal de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act). Empleadas en California ya tienen derecho bajo el Código Laboral de California para tiempo de descanso para sacarse leche materna como se explicó anteriormente.

En la mayoría de los casos en California, los defensores de la lactancia materna no deberían necesitar depender en el PDL para poder obtener adaptaciones razonables para una empleada lactante que necesita sacarse su leche. En un caso en la cual un empleador ofrece un espacio para la lactante que cumple con los requisitos mínimos del Código Laboral, pero que no satisface las necesidades de la empleada, ella puede, con recomendación de su proveedor de atención médica, pedir un espacio diferente para sus adaptaciones razonables. Se incluyen los siguientes ejemplos:

- Acceso cercano a agua corriente limpia para poder lavar las manos y las piezas del equipo de sacaleche.
- Acceso a un refrigerador limpio o un espacio para guardar una nevera portátil para poder guardar la leche materna.
- Acceso a una toma de corriente para poder enchufar el equipo de sacaleche.
- Una silla cómoda para la empleada sentarse cuando se saca su leche.
- Una mesa para el espacio de lactancia.

Algunas empleadas necesitarán adaptaciones más allá del tiempo básico de descanso y el espacio para continuar trabajando y amamantando debido a las complicaciones con la lactancia o por desafíos presentados por sus trabajos particulares. Que las adaptaciones serán razonables para una trabajadora en particular es muy específico de la situación y depende de la necesidad médica de la empleada, los detalles del trabajo de la empleada, y las necesidades del empleador.

## Lactancia Materna en el Trabajo

### Tiempo de Descanso y un Espacio Privado para Empleadas Lactantes

Tema	Leyes relacionadas al tema	Cita
Tiempos de descanso para sacarse la leche materna	<b>California y Federal.</b> Las dos leyes requieren al empleador proveer tiempo razonable para empleadas lactantes necesitando sacarse su leche materna.	Cal. Labor Code § 1030; 29 U.S.C. 207(r)(1)(A)
Periodo de tiempo en la cual la empleada tiene derecho de usar el tiempo de descanso	<b>California.</b> En California no existe límite de la cantidad de tiempo o edad del niño para que una empleada pueda sacarse su leche materna para su hijo. <b>Federal.</b> La ley federal determina que una empleada no exenta tiene derecho a sacarse su leche materna hasta que su hijo cumpla un año.	Cal. Labor Code § 1030
Provisión de espacio para sacarse su leche materna	<b>Federal.</b> La ley federal determina que todo empleador <u>tiene que</u> proveer un espacio para empleadas lactantes no exentas para sacarse su leche materna. El espacio no debe estar a la vista pública y debe ser protegido de intrusión. <b>California.</b> California provee que el empleador debe de hacer un “esfuerzo razonable” para dar un espacio privado para sacarse la leche materna.	29 U.S.C. 207(r)(1)(A)
Locación del espacio para sacarse la leche materna en relación con los baños	<b>Federal.</b> La ley federal establece que los empleadores <u>deben</u> proveer un espacio para toda empleada lactante no exenta para sacarse su leche materna que no sea un baño. <b>California.</b> La ley de California establece que el empleador debe hacer un esfuerzo razonable de proveer un espacio que no sea un <u>retrete</u> .	29 U.S.C. 207(r)(1)(B)
Locación del espacio para sacarse la leche materna en relación con el lugar de trabajo	<b>California.</b> La ley de California establece que el empleador debe hacer un esfuerzo razonable para que una empleada lactante se saque su leche materna en un lugar <u>cerca del lugar de trabajo de esa empleada</u> .	Cal. Labor Code § 1031
Exenciones basadas en dificultades o interrupción del trabajo	<b>Federal.</b> La ley federal determina que solo empleadores con menos de 50 empleados puede pedir exención de cumplir con la ley basado en dificultad indebida. <b>California.</b> Bajo la ley de California, cualquier empleador puede pedir exención de cumplir con la ley basado en un grave contratiempo para las operaciones, independiente del tamaño de la empresa.	29 U.S.C. 207(r)(3)

## Lactancia Materna en el Trabajo

### Tiempo de Descanso y un Espacio Privado para Empleadas Lactantes

#### Ejemplos de algunas adaptaciones razonables pueden incluir:

Una empleada lactante que desarrolla una complicación como mastitis puede necesitar tiempo libre del trabajo para poder conseguir tratamiento médico y para poder recuperarse.<sup>35</sup>

Raramente un trabajo puede ser incompatible con los deberes laborales de una empleada. Por ejemplo, una policía lactante puede tener que evitar usar un chaleco antibalas necesariamente apretado para poder cumplir con sus deberes de patrullaje con seguridad. En este ejemplo, la policía puede pedir adaptaciones razonables como una transferencia temporal a una posición con funciones de oficina si está disponible.

Una empleada con trabajo expuesto a humo, metales pesados, radiación u otras toxinas que puede afectar la leche materna puede necesitar adaptaciones razonables para reducir la exposición al riesgo. Adaptaciones razonables pueden incluir uso de equipo de protección (como guantes, ropa protectora, o un respirador) o, si es disponible, reasignación temporal a un puesto distinto. Se encuentra información adicional sobre adaptaciones para empleadas lactantes expuestas a materiales nocivos en:

[www.cdc.gov/niosh/topics/repro/breastfeeding.html](http://www.cdc.gov/niosh/topics/repro/breastfeeding.html)

Bajo el Código Laboral, una empleada lactante que tiene dificultad con sacarse su leche materna con un equipo sacaleche tiene derecho a sacarse su leche materna cuantas veces sean, aunque sea más frecuente que una lactante típica. Dependiendo del tipo de lugar de empleo, también se puede considerar adaptaciones que permiten acceso al bebé de la empleada lactante para que ella pueda amamantar directamente al bebé en cambio de sacarse su leche materna durante algunos o todos los descansos para la lactancia materna. (Nota: Como los infantes son más eficientes que un equipo sacaleche, un empleador puede preferir estas adaptaciones, especialmente si significa que los descansos sean más cortos en duración o menores en frecuencia.)

Ejemplos de este tipo de adaptación puede incluir:

- La persona encargada de cuidar el bebé puede traérselo a la madre durante los descansos para que amamante en cambio de sacarse la leche materna.
- Permiso de salir del lugar de trabajo para poder amamantar en la casa o en el centro de cuidado del bebé, si es cercano.
- Permiso de traer el bebé al trabajo, en cumplimiento con las políticas empresarias de tener un bebé en el trabajo.
- Permiso del teletrabajo, con otra persona encargada del cuidado del bebé cuando la empleada no está dando de mamar.

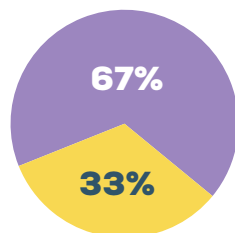
### Las mujeres trabajan en mayores cantidades en los servicios de atención de salud y en la educación

Adaptaciones para la empleada lactante

**POLITICA**

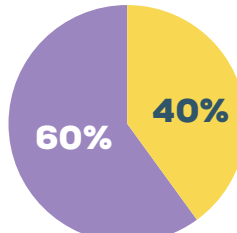
**SIN POLITICA**

**81 Distritos escolares**



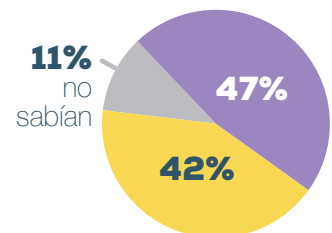
**17%** de distritos escolares tiene políticas para madres adolescentes

**57 Hospitales con maternidad**



**13%** de los profesionales de los recursos humanos siguen reportando que un baño es una locación apropiada para sacarse leche materna

**Reporte de profesionales de los recursos humanos**



## Lactancia Materna en el Trabajo

### Tiempo de Descanso y un Espacio Privado para Empleadas Lactantes



Es importante recordar que la empleada lactante no tiene derecho a recibir su preferencia de primer elección, y los empleadores en general no tienen obligación de cambiar los deberes del trabajo de la empleada lactante, los horas, o los requisitos de productividad al menos si no lo harían también para una empleada no lactante. El empleador tampoco necesita ofrecer adaptaciones que crearán dificultades indebidas para la empresa. Adaptaciones razonables pueden ser negociadas.

**Pero, una empleada lactante no puede ser castigada, terminada, o penalizada de ninguna forma, por haber pedido adaptación para la lactancia materna aunque el pedido sea negado.**

### Discriminación y Retaliación

Bajo ambas leyes federales y de California, discriminación contra empleadas en base a embarazo, el nacimiento de un hijo y condiciones médicas relacionadas, se considera una forma de discriminación sexual y es ilegal. El California Fair Employment and Housing Act expresamente reconoce la discriminación basada en la lactancia materna como una forma de discriminación sexual.<sup>18,37</sup>

Ambas leyes estatales y federales también prohíben al

empleador tomar represalias contra empleados que están opuestos a la discriminación sexual, los que buscan adaptaciones razonables, o los que ejercen sus derechos de tomar una licencia con protección de empleo.<sup>38,39</sup>

Empleadas lactantes que creen que han sido degradadas o despedidas en base a la lactancia materna o porque sacaron su leche en el trabajo, deberían de buscar asesoría legal a través de uno de los recursos legales encontrados al principio de este manual.

La mujeres con suficiente tiempo de descanso son **2,6 VECES** más probables de **amamantar exclusivamente** y

**3 VECES** más probables de **amamantar en general**

**a los seis meses después del parto.**

Las mujeres con un espacio privado en el trabajo amamantan 1,4 meses más que las mujeres sin descanso adecuado o un espacio privado.<sup>114</sup>

## Lactancia Materna en el Trabajo

### Trabajadores Contratados

Algunos trabajadores contratados están asignados de trabajar con una empresa para un proyecto particular o durante un marco de tiempo, pero todavía se consideran legalmente empleados. Esto incluye la mayoría de trabajadores “temporales”. Los trabajadores temporales tienen derecho a las mismas protecciones legales que tienen los trabajadores permanentes a tiempo completo, aunque su trabajo sea limitado en el tiempo o el alcance.

Por otro lado, los verdaderos contratistas independientes no están protegidos por la mayoría de las disposiciones de la ADA, FEHA, FMLA, CFRA, PDL y el Código Laboral que se describen en este manual. Los verdaderos contratistas independientes son trabajadores por cuenta propia y deben tener alto grado de control sobre el tiempo y la forma en que realizan su trabajo. Por lo tanto, una empleada lactante que es una contratista independiente debe ser capaz de

tomar descansos para amamantar o para sacarse la leche materna según sea necesario.

Si un empleador está ejerciendo control sobre las condiciones de trabajo de una trabajadora, esa trabajadora puede ser legalmente una empleada y tener derecho a la protección de la ley estatal y federal de empleo, incluso si el empleador se refiere a la trabajadora como un “contratista independiente”.

Si una trabajadora tiene preguntas sobre su estatus como empleada versus contratista independiente y necesita ayuda para comprender qué protecciones legales aplican para la lactancia materna, la persona lactante debe buscar consejo de un abogado o de la línea directa gratuita del Center for WorkLife Law al 415-703-8276.

### Trabajadores con Deberes Fuera del Lugar de Empleo

Si una empleada trabaja en un lugar y también enviada fuera del sitio habitual del trabajo para realizar el trabajo, tanto el empleador primario como el empleador de afuera del sitio son responsables de proveer adaptaciones para la lactancia materna.<sup>40</sup> Además, si una empleada es enviada fuera del sitio de para realizar trabajo para un cliente, es responsabilidad del empleador y del cliente proporcionar adaptaciones para la lactancia materna. Por ejemplo, si una contadora deja su sitio de trabajo principal para ir a la oficina de un cliente para realizar trabajos de contabilidad, tanto el empleador primario como el cliente son responsables de proporcionar adaptaciones de lactancia a la contadora.



## Lactancia Materna en el Trabajo

### Miembros de Sindicatos

Los empleados que son miembros de un sindicato pueden tener protecciones adicionales más allá de lo que las leyes federales y estatales requieren. Los contratos sindicales podrían incluir prestaciones adicionales como vacaciones familiares remuneradas para empleados que no trabajan a jornada completa, vacaciones prolongadas más allá de 12 semanas, eliminación del derecho del empleador a aplicar automáticamente vacaciones o días de enfermedad para salir, pago de las cuotas de seguro del empleado por el empleador durante la licencia, y facilidades de lactancia más beneficiosas. Los miembros de la unión deben entrar en contacto con su unión y pedir una copia de su contrato para descubrir qué protecciones se incluyen. Los miembros del sindicato también pueden participar en las nego-

ciaciones del contrato para abogar por la licencia familiar pagada adicional y las protecciones de la lactancia.

Los miembros del sindicato tienen el derecho legal de tener un representante sindical en cualquier entrevista o reunión que pueda resultar en una acción disciplinaria.<sup>41</sup> Si un miembro del sindicato siente que recibió represalias por tomar pausas para sacarse la leche materna, el miembro del sindicato debe comunicarse con un administrador sindical o representante. El sindicato puede proporcionar orientación sobre cómo presentar una queja, puede ayudar a 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.

### Trabajadores de Bajos Salarios

Los defensores deben tener en cuenta que las empleadas de bajos salarios experimentan mayores barreras por la lactancia materna que las empleadas asalariadas de más altos recursos, incluyendo la baja seguridad en el empleo, la falta de beneficios de salud y licencia por enfermedad y los horarios de trabajo inflexibles.<sup>42</sup> Las empleadas de bajos salarios no pueden permitirse el lujo de tomar la cantidad total de licencia sin pagar a la que tienen derecho bajo PDL y CFRA y pueden sentirse forzadas por restricciones financieras a regresar al trabajo antes de que se hayan recuperado físicamente del parto o con la lactancia establecida. El programa de licencia familiar pagada de California es un paso en la dirección correcta para proteger a estas trabajadoras, pero seis semanas de pago parcial pueden no ser suficientes para que algunas trabajadoras tomen el permiso necesario para establecer un suministro de leche a su bebé y un vínculo con un recién nacido.

Al regresar al trabajo, es menos probable que las empleadas de bajo salario tengan acceso a una sala de lactancia dedicada o a su propia oficina cerrada privada en la que puedan sacarse la leche materna. Para una empleada de la construcción, una camarera, una empleada de la fábrica, o una trabajadora agrícola, el espacio privado para sacarse la leche materna, puede ser más difícil de localizar que por ejemplo una abogada corporativa. Afortunadamente, el Departamento de Salud y Recursos Humanos de la Oficina de Salud de la Mujer tiene recursos fantásticos para identificar espacios apropiados para usar equipos de extracción de leche materna para las empleadas lactantes en una

amplia variedad de ocupaciones y ambientes de trabajo. La página web de Employer Solutions está disponible en línea en:

[www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions](http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions)

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 deben completar las actividades de bienestar social para trabajar. La ley del estado de California establece que los participantes de CalWORKs tienen derecho a las mismas protecciones que otros trabajadores en el estado de California, tales como pausas de descanso y comida, discapacidad por embarazo y acomodaciones de lactancia.<sup>43</sup> Además, la ley de California protege el derecho de los participantes de CalWORKs a amamantar en cualquier espacio público incluyendo las oficinas del condado.<sup>43</sup>

Algunas trabajadoras de bajos salarios también pueden ser reacias a abogar por sí mismas por el temor de la repercusión negativa y la pérdida de empleo. Se debe asegurar a las trabajadoras que las represalias por la lactancia o por sacarse la leche materna son ilegales. Una trabajadora que experimenta represalias o que es terminada por sacarse la leche materna o afirmar sus derechos legales, debe buscar consejo legal de inmediato y debe también, considerar ponerse en contacto con una organización de defensa de los derechos de los trabajadores. Consulte la lista de recursos en la parte frontal del manual para obtener más información.

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

El Código de Educación de California<sup>44</sup> provee algunas de las más comprensivas y claras protecciones de amamantamiento para estudiantes en la nación. Las estudiantes de California deben tener un espacio adecuado para sacarse la leche materna, el almacenamiento de su equipo sacaleche o el almacenamiento de la leche y el tiempo de descanso para la sacarse su leche materna.

El Código de Educación de California afirma que todos los alumnos tienen derecho a participar plenamente en el proceso educativo, sin discriminación ni acoso. Además, exige que los distritos escolares proporcionen adaptaciones razonables para que las estudiantes lactantes de un plantel escolar se puedan sacar la leche materna, amamanten o respondan a otras necesidades relacionadas con la lactancia materna.<sup>45</sup>

El **Título IX** es parte de las Enmiendas a la Educación de 1972,<sup>46</sup> que son enmiendas a la Ley de Derechos Civiles de 1964.<sup>3</sup> El Título IX establece que cualquier programa o actividad educativa que acepte fondos federales no puede discriminar a una persona basándose en su sexo.<sup>47</sup> El Título IX se aplica a colegios, universidades, escuelas primarias y secundarias así como cualquier otro programa educativo que reciba financiamiento federal. Los reglamentos federales sobre el Título IX<sup>48</sup> aclaran que la discriminación por motivos de sexo incluye la discriminación basada en el estado de los padres, el embarazo, un embarazo falso, el aborto, el aborto espontáneo, el parto, la recuperación y las afecciones relacionadas como la lactancia y amamantar a su bebé.<sup>49</sup> Esto incluye asegurar que las estudiantes embarazadas y lactantes tengan iguales oportunidades educativas.

Bajo las regulaciones federales sobre el Título IX<sup>48</sup> las escuelas deben:

- Permitir que una estudiante tome una licencia por el tiempo que sea médicamente necesario (la necesidad médica es determinada por el médico de la estudiante). Se le puede pedir a la estudiante que traiga una nota del doctor.
- Asegurar que las oportunidades educativas de una estudiante no disminuyan debido a la lactancia materna. Hacerlo sería discriminación sexual.

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

- Proporcionar acceso a una sala privada y segura con una fuente de energía eléctrica para poder conectar un equipo de sacaleche materna o para amamantar al bebé. Y un lugar para el almacenamiento de la leche materna (nevera o nevera bolsas)
- Permitir que las estudiantes lactantes lleven un equipo de sacaleche materna a la escuela y que puedan almacenar la leche materna extraída.
- Proporcionar un tiempo de descanso razonable o tiempo fuera del salón de clases para la lactancia sin incurrir en la penalización académica y permitir que la estudiante reponga el tiempo y trabajo perdido.
- Tratar las quejas de los estudiantes sobre las acomodaciones de lactancia a través del Proceso Uniforme de Quejas (UCP).

Además, la ley de California protege el derecho de una persona amamantar en cualquier lugar donde están autorizados a estar presente.

Si una estudiante lactante cree que sus derechos bajo Título IX están siendo violados, ella debe de ponerse en contacto con el Coordinador Título IX en su programa educativo. Por ley, la información de contacto del Coordinador del Título IX debe estar fácilmente accesible en el sitio web de la escuela. Si la estudiante no puede encontrar al Coordinador de Título IX en su escuela, puede contactar al Departamento de Recursos Humanos o al Centro para la Ley de Vida Laboral en [www.thepregnantscholar.org](http://www.thepregnantscholar.org). La estudiante también puede presentar una queja ante el Departamento de Educación. Las instrucciones se pueden encontrar aquí: [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html](http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html)

### Los estudiantes con hijos

tienen menos probabilidad de completar un programa de certificado o de título dentro de los seis años de inscripción, con solo

**33%**

recibiendo un título o certificado en ese tiempo.<sup>115</sup>

# Lactancia Materna en el Sistema Educativo

## Leyes federales

que requieren que los distritos escolares provean adaptaciones y que no discriminen contra las empleadas y las estudiantes lactantes.

### Estatuto federal

### Código de regulaciones federales

#### Título IX (Title IX)

#### 20 U.S.C. § 1681

Prohíbe la discriminación sexual en instituciones educativas que reciben fondos federales.

Requiere que las estudiantes embarazadas y aquellas recuperándose de las condiciones relacionadas con el parto tengan las mismas adaptaciones y servicios de apoyo disponibles de lo que reciben otros estudiantes con necesidades médicas temporales similares.

#### 34 C.F.R. § 106.40(b)(1)

Prohíbe la discriminación contra los estudiantes por motivo del estado parental, el embarazo, el parto, la recuperación del parto y condiciones relacionadas.

#### Documento de referencia

Del Departamento de Educación Oficina de Derechos Civiles, *Supporting the Academic Success of Pregnant and Parenting Students under Title IX of the Education Amendments of 1972* (2013)

Explica el derecho de la estudiante de recibir adaptaciones para la lactancia materna bajo el Título IX. Alienta a las escuelas a que designen una sala privada para que las madres jóvenes puedan amamantar, sacarse la leche materna o atender otras necesidades relacionadas con la lactancia materna durante el día escolar.

### Ley de Normas Laborales Justas/Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio

(Fair Labor Standards Act/Affordable Care Act)

#### 29 U.S.C. § 207(r)

Requiere que los empleadores provean tiempo de descanso y un lugar privado (que no sea un baño) para que las empleadas lactantes puedan sacar su leche materna.

### Título VII/Ley de Discriminación de Embarazo

(Title VII/Pregnancy Discrimination Act)

#### 42 U.S.C. § 2000e-2, 42 U.S.C. § 2000e(k)

Prohíbe la discriminación sexual en el empleo. La discriminación sexual incluye la discriminación por motivo de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. Requiere que las mujeres afectadas por el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas sean tratadas de la misma manera para todos los propósitos relacionados con el empleo, como otras personas con condiciones médicas temporales.

#### 29 C.F.R. § 1604.10

Requiere que las mujeres afectadas por el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas sean tratadas de la misma manera para todos los propósitos relacionados con el empleo, como otras personas con condiciones médicas temporales.

#### Documento de referencia

Reporte *Enforcement Guidance: Pregnancy Discrimination and Related Issues* (2015)

Explica que el Título VII prohíbe la discriminación basada en la lactancia materna y en amamantar. Las madres lactantes deben obtener el mismo tipo de adaptaciones dado a los empleados con otras necesidades médicas temporales similares.



# Lactancia Materna en el Sistema Educativo

## Leyes de California

exigiendo que los distritos escolares proveen adaptaciones y no discriminen contra las empleadas y las estudiantes lactantes.

## Estatuto de California

## Código de Regulaciones de California

### Código de Educación de California/Ley de Equidad Sexual en Educación de California

(California Education Code/California Sex Equity in Education Act)

#### Cal. Ed. Code § 201

Las escuelas tienen una obligación afirmativa de combatir el sexismo, otras formas de prejuicios, y proporcionar oportunidades educativas iguales a todos los estudiantes.

#### Cal. Ed. Code § 220

Prohíbe que las escuelas que reciben apoyo del estado discriminen por sexo y que todas las personas en las escuelas públicas, independientemente de su género, identidad de género o expresión de género tengan igualdad de derechos y oportunidades en su institución educativa.

#### Cal. Ed. Code § 222 (nuevo, agregado con AB 302)

Las escuelas proveerán adaptaciones razonables a una estudiante lactante en un plantel escolar para sacarse su leche materna, amamantar a un hijo o para atender otras necesidades relacionadas con la lactancia materna. Las adaptaciones razonables incluyen, pero no se limitan a, (1) dar a las estudiantes lactantes acceso a una sala privada y segura con una fuente de corriente para atender cualquier necesidad asociada con la lactancia materna, (2) permitir que las estudiantes lactantes lleven una máquina de sacaleche a la escuela y que puedan guardar su leche, (3) dar a las estudiantes lactantes tiempo razonable de descanso o tiempo fuera del aula para acomodar sus necesidades de lactancia sin incurrir en penalidad académica y con la capacidad de compensar cualquier trabajo perdido, y (4) procesar quejas de los estudiantes sobre las acomodaciones de lactancia a través del Proceso Uniforme de Quejas (UCP).

#### 5 Cal. Code Regs. § 4950

Prohíbe que las escuelas discriminen basándose en el embarazo, el parto o la recuperación de un estudiante. Prohíbe que las escuelas apliquen cualquier regla concerniente al estado real o potencial de un estudiante ser padre, tener familia o el estado civil del estudiante, que trata a una persona de manera diferente en base de su sexo.

## Unruh Ley de Derechos Civiles

#### Cal. Civil Code § § 51(b), (e)(5)

Prohíbe la discriminación sexual en los alojamientos públicos, que incluye escuelas. Define sexo para incluir el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto.

## Código de Trabajo de California

#### Cal. Labor Code § 1030

Requiere que cada empleador proporcione a las madres lactantes tiempo de descanso razonable para sacarse la leche materna.

#### Cal. Labor Code § 1031

Requiere que cada empleador proporcione a las madres lactantes un espacio privado (aparte de un puesto de retrete), cerca del área de trabajo de la empleada, con el fin de sacarse la leche materna.

# Lactancia Materna en el Sistema Educativo

## Leyes de California

exigiendo que los distritos escolares proveen adaptaciones y no discriminen contra las empleadas y las estudiantes lactantes.

### Estatuto de California

### Código de Regulaciones de California

#### Código del Gobierno de California

##### Cal. Gov. Code § 12940, Cal. Gov. Code § 12926(r)

Prohíbe a los empleadores participar en discriminación sexual. El sexo se define para incluir la lactancia materna o condiciones médicas relacionadas con la lactancia materna.

##### Cal. Gov. Code § 12945

Requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables para una empleada que tiene una condición relacionada con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

##### Cal. Gov. Code § 11135

Prohíbe la discriminación en base a sexo en cualquier programa o actividad conducida, operada, administrada o financiada por el estado.

##### 2 Cal. Code Regs. §§ 7291.2(d), (u)

Deja claro que las adaptaciones relacionadas con el embarazo que los empleadores deben proporcionar incluyen acomodaciones para la lactancia materna.

#### Derechos de la Lactancia Materna

##### Cal. Civil Code § 43.3

Proporciona a las mujeres el derecho de amamantar en cualquier lugar público o privado donde se les permita estar presentes.

**4,8 millones de estudiantes universitarios tienen hijos.**

**Las mujeres representan el 71% de todos los padres estudiantiles.**



**Mujeres de color son las estudiantes más probables de criar hijos mientras persiguen un estudio de posgrado.**

Casi la mitad de todas las mujeres negras en la universidad tienen hijos dependientes (47%).

115

La Ley de Equidad en la Educación de California<sup>51</sup> específicamente garantiza la licencia para estudiantes de posgrado que son padres. Esta ley permite a los estudiantes de posgrado tomar permiso por más tiempo de lo que es médicamente necesario, y regresar sin penalización.

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

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

Para obtener más información, visite [www.thepregnantscholar.org/leave-and-absences](http://www.thepregnantscholar.org/leave-and-absences)

**Nota:** Aunque la ley no establece ninguna especificación para el espacio de la lactancia, la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación sugiere a los administradores “designar una sala privada para madres jóvenes para amamantar, sacarse leche o atender otras necesidades relacionadas con la lactancia materna durante el día escolar”.<sup>52</sup>

Para obtener más información, consulte [www.thepregnantscholar.org/know-your-rights-breastfeeding](http://www.thepregnantscholar.org/know-your-rights-breastfeeding)

\* El tiempo normativo hasta el grado es el número de trimestres establecidos para que los estudiantes completen los requisitos de su programa. Cada programa puede tener un tiempo normativo distinto para completarlo. Estos requerimientos de la ley significan que un estudiante que es padre tiene tiempo adicional para completar su grado sin penalización.



### Actividades Extracurriculares y Atletismo

El Título IX protege a los estudiantes de la discriminación basada en el embarazo y afecciones relacionadas (como la lactancia / amamantar al bebé) tanto fuera como dentro del aula. Bajo esta ley:

- La participación de una estudiante en un club, grupo estudiantil, sociedad académica, etc. aprobado por la universidad o el colegio, no puede ser limitada debido a la lactancia materna.
- Las atletas embarazadas y lactantes deben ser tratados, así como cualquier otro atleta con una discapacidad temporal.
- La estudiante y su médico tienen la última palabra sobre si la estudiante puede competir mientras está embarazada o amamantando. No la tiene el entrenador, el director atlético o cualquier otra persona.
- Sólo se le pedirá a la estudiante que proporcione un permiso médico para jugar si también se le pide a los jugadores con otras condiciones médicas que lo hagan.
- Las becas no pueden terminarse o alterarse durante el plazo de adjudicación basada en el embarazo.
- Si la escuela renueva los premios deportivos a los jugadores lesionados que se están rehabilitando activamente o a los atletas que permanezcan involucrados con el equipo después de una lesión que finalice su carrera, lo mismo se debe hacer en el caso del embarazo. La decisión de no renovar debe ser proporcionada por escrito antes del 1 de julio, incluyendo la razón para no renovar y el proceso para apelar.
- Si otros estudiantes que toman tiempo libre debido a una lesión o condición médica pueden solicitar una exención para extender su elegibilidad atlética general, los atletas que se retrasan debido al embarazo y condiciones relacionadas también deben ser autorizados a solicitar una prórroga. La NCAA ha permitido estas extensiones.

### Pasantías

Los colegios y las universidades no pueden excluir a las estudiantes embarazadas o lactantes de participar en pasantías afiliadas a la universidad en su locación o fuera de ella, o en otros programas fuera del sitio. Si una estudiante está completando una pasantía bajo la dirección de su universidad, la escuela y el sitio de prácticas tienen la responsabilidad de proporcionar alojamiento adecuado. Los pasantes que trabajan para el crédito universitario

deben buscar ayuda del Título IX si surgen problemas. Los pasantes que son considerados empleados de su sitio de prácticas tienen derecho a las mismas protecciones que cualquier trabajador. Vea Lactancia Materna en el Trabajo en la página 17 para más información.

### Ayuda Financiera

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

Una estudiante puede registrarse como una “estudiante independiente” si la fecha de nacimiento del niño está en el año de premiación (del 1 de julio al 30 de junio) y la estudiante proporcionará por lo menos la mitad del apoyo económico para el niño. Al llenar el formulario de Solicitud Gratuita de Ayuda Federal para Estudiantes (FAFSA), la estudiante debe tener en cuenta al niño como parte del hogar si la fecha de nacimiento está dentro del año de otorgamiento, incluso si el niño no ha nacido cuando la estudiante se inscribió. Mantenga una copia de un ultrasonido y otros registros médicos en caso de FAFSA audita la solicitud.

Mientras que están activos, los estudiantes que son empleados de su universidad tienen los mismos derechos que otros trabajadores en la institución. Vea la sección *Lactancia en el Trabajo* para más información.

Para más información, ver:

NCAA Pregnancy Toolkit  
[www.ncaa.org/sites/default/files/PregnancyToolkit.pdf](http://www.ncaa.org/sites/default/files/PregnancyToolkit.pdf)

Estudiante Embarazada  
[www.thepregnantscholar.org/for-students/extracurriculars-and-athletics/7](http://www.thepregnantscholar.org/for-students/extracurriculars-and-athletics/7)

Preguntas frecuentes de NWLC  
[www.nwlc.org/resources/faq-pregnant-and-parenting-college-graduate-students-rights](http://www.nwlc.org/resources/faq-pregnant-and-parenting-college-graduate-students-rights)

Estudiante Embarazada  
[www.thepregnantscholar.org/financial-aid](http://www.thepregnantscholar.org/financial-aid)

### Empleadas/Maestras/Profesoras de Escuelas K-12 y Colegios/Universidades

Hay disposiciones específicas relativas a las trabajadoras que amamantan en las instituciones educativas, por lo tanto, las empleadas de las instituciones educativas deben revisar esta sección, además de la sección de trabajo, que proporciona información sobre las leyes aplicables a todos los trabajadores. Esta sección incluye información específica para esos empleados, incluyendo maestros, personal administrativo, trabajadores estudiantiles, empleados de estudiantes graduados, empleados postdoc y otros.

Vea la sección *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17.

Los maestros, profesores y otros educadores deben mirar a la ley de adaptaciones para la lactancia del estado de California en el Código de Trabajo de California. Las disposiciones del Tiempo de Descanso Federal para Madres Lactantes no se aplican a las trabajadoras que tienen la enseñanza como un deber de trabajo principal. Esto se debe a que la ley sólo protege a las trabajadoras que son elegibles para las protecciones federales de horas extras. Vea *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 para 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 centros educativos.

Las empleadas que amamantan que tienen dificultad para conseguir adaptaciones para la lactancia que necesitan, pueden ponerse en contacto con el Coordinador Título IX de su institución, además de Recursos Humanos, representantes de la Unión o cualquiera de los recursos enumerados en la parte delantera de este manual.

### Políticas Específicas del Campus

Además de las leyes anteriores, los dos sistemas universitarios principales dentro de California también tienen políticas internas relacionadas con las trabajadoras que amamantan. Además, algunos de estas trabajadoras también pueden tener protecciones para adaptaciones para la lactancia materna en sus contratos sindicales. Las

trabajadoras deben evaluar ambas políticas para asegurarse de que están recibiendo todas las facilidades a las que tienen derecho.

### Sistema de la Universidad Estatal de California<sup>52</sup>

Esta política refleja en gran medida la ley Tiempo de Descanso Federal para Madres Lactantes. La política de CSU alienta a los supervisores a acondicionar a los empleados que no están cubiertos por esa ley, pero no la requiere. Sin embargo, la política es restrictiva en que no apoya la legislación de California, que es más fuerte en algunos aspectos, como el límite de edad no superior del niño y la cobertura de los empleados exentos, además de los empleados no exentos.

### Sistema de la Universidad de California<sup>53</sup>

La Política de Adaptaciones para la Lactancia Materna de la Universidad de California establece que "la universidad proporcionará un lugar privado, cerrado con llave para que las madres lactantes puedan sacarse la leche materna, incluyendo con temperatura y ventilación adecuada, una mesa, una silla cómoda y un toma corriente. A las empleadas se les dará una cantidad razonable de tiempo de descanso; el pago y la contabilidad para el tiempo varía según la clasificación del empleo".<sup>53</sup>

Ver la política completa:

[www.policy.ucop.edu/doc/4000609/PPSM-84](http://www.policy.ucop.edu/doc/4000609/PPSM-84)

Para más información sobre universidades, por favor vea el reporte *Breastfeeding 101: Los Angeles County Colleges and Universities Report* de BreastfeedLA.<sup>54</sup>

Para obtener más información acerca de las escuelas de K-12, consulte el boletín *ABC's Breastfeed Report de BreastfeedLA*.<sup>54</sup>

## Participación Obligatoria en un Jurado: Adaptaciones por la Lactancia Materna

La ley de California<sup>55</sup> establece que “la madre que está amamantando a un niño” puede retrasar el deber de jurado por un año y puede pedir una prórroga después de que su bebé cumpla un año de edad. La ley también requiere que la exención para la lactancia materna sea parte de la convocatoria estándar del deber de jurado para que todas las personas lactantes conozcan esta protección.<sup>55</sup>

Si una madre lactante necesita acomodaciones de la lactancia mientras sirve para el deber del jurado, es importante abogar por sí misma. La madre debe notificar inmediatamente al secretario de la corte y solicitar acomodaciones para sacarse leche materna cuando llegue para servir al jurado. Las madres lactantes pueden preguntar al secretario de la corte donde las empleadas lactantes van a sacarse su leche materna y pueden pedir de usar el mismo lugar. Las madres lactantes pueden recordar al secretario de la corte que la ley de California les exige que provean un lugar para que las empleadas de la corte se saquen su leche materna y que el mismo no sea un cuarto de baño.

No hay una ley específica que rige las adaptaciones de lactancia para el deber del jurado, tales como pausas para poder sacarse la leche materna durante el servicio de jurado. Si la madre se enfrenta a la resistencia de la corte cuando solicita adaptaciones de lactancia, ella puede citar la Ley de Derechos Civiles de Unruh<sup>58</sup> y la disposición anti-discriminatoria del gobierno,<sup>56</sup> que requieren adaptaciones públicos y acciones gubernamentales respectivamente, para acomodar a las personas lactantes.

Al cumplir con su deber de jurado, la madre también puede solicitar que alguien traiga a su hijo al tribunal, porque el Código Civil de California 43.3 protege el derecho de amamantar en público. Para obtener más información sobre la lactancia materna en público, consulte la sección *Lactancia Materna en Público* en la página 42.

**Aunque aún no ha sido aprobada,** la Ley de Equidad para las Madres que Amamantan en el Hogar (H.R. 1174),<sup>57</sup> presentada a la Cámara de Representantes en 2017, requeriría que todos los edificios propiedad federal o arrendados proporcionen un lugar privado y limpio para que las madres lactantes se saquen su leche materna. Esta ley aún no ha pasado, pero proporcionaría protecciones adicionales a las madres que amamantan y que necesitan sacarse la leche materna durante el servicio de jurado.



## Lactancia Materna en Casos de Divorcio y Custodia Temporal

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

Los siguientes recursos pueden ser útiles para establecer un plan de custodia justa. 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.

Los Servicios de la Corte de Familia del Condado de Los Ángeles han emitido pautas para crear un plan de crianza para los niños menores de 3 años. Vea “Creación de un plan para padres justos”.

[www.lacourt.org/selfhelp/familiesandchildren/pdf/parentingunder3.pdf](http://www.lacourt.org/selfhelp/familiesandchildren/pdf/parentingunder3.pdf)

La “Declaración de la Academia Americana de Pediatría sobre el Uso de la Leche Humana” proporciona recomendaciones para la lactancia materna que pueden ser útiles.

[www.pediatrics.aappublications.org/content/129/3/e827.full#content-block](http://www.pediatrics.aappublications.org/content/129/3/e827.full#content-block)

“Adjunto 101 para Abogados” proporciona información basada en la evidencia acerca del apego del bebé y cómo se relaciona con el desarrollo del niño.

[www.psychology.sunysb.edu/attachment/online/attachment101.pdf](http://www.psychology.sunysb.edu/attachment/online/attachment101.pdf)

“Planes para padres y el niño amamantado: una mirada a cómo se usa la lactancia materna como un factor en el tiempo de crianza de los hijos de padres divorciados en los Estados Unidos” proporciona orientación sobre cómo equilibrar los problemas de amamantamiento y custodia con el otro padre.

[www.ingentaconnect.com/content/springer/clac/2011/00000002/00000003/art00005?crawler=true](http://www.ingentaconnect.com/content/springer/clac/2011/00000002/00000003/art00005?crawler=true)

Para los niños mayores de un año y la lactancia materna, puede ser útil citar la recomendación de la Organización Mundial de la Salud de amamantar durante un mínimo de dos años.

[www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding\\_20110115/en](http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en)

Katherine A Dettwyler, Ph.D también ha escrito una carta en apoyo de la lactancia materna extendida para su uso en los casos judiciales, que se puede encontrar aquí:

[www.bhaktibirth.wordpress.com/2010/07/09/breastfeeding-court-letter-by-katherine-a-dettwyler-ph-d-anthropology](http://www.bhaktibirth.wordpress.com/2010/07/09/breastfeeding-court-letter-by-katherine-a-dettwyler-ph-d-anthropology)

La Liga de la Leche Internacional también tiene información para casos de derecho de familia aquí:

[www.lalecheleague.org/law/familylaw.html](http://www.lalecheleague.org/law/familylaw.html)

### Recomendaciones

- Si es posible, llegar a un acuerdo de custodia compartida de padre a 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 la lactancia materna educar al abogado sobre la importancia de la lactancia materna.
- Hable con otros padres que han enfrentado problemas similares.
- Consulte con un profesional de la lactancia que pueda ayudar a mantener la lactancia materna continua y ayudando a mantener la leche materna.



## Derechos de Lactancia Materna Durante Encarcelamiento o Detención Inmigratoria

Las personas encarceladas o detenidas por la inmigración mientras están amamantando tienen derecho a adaptaciones de lactancia durante su encarcelamiento o detención. Estos derechos pueden ser difíciles de hacer cumplir, pero ha habido una serie de casos en los que una mujer lactante a la que se le negó las adaptaciones para la lactancia materna fue capaz de ganar adaptaciones a través de una combinación de acción legal y apoyo comunitario.

Si una persona está encarcelada o en una detención de inmigración y necesita adaptaciones para la lactancia materna, comuníquese de inmediato con ACLU SoCal.

### Encarcelamiento

#### Alternativas Comunitarias a la Encarcelación

Una opción para explorar en California es si hay una alternativa basada en la comunidad al encarcelamiento para aquellas personas que están embarazadas, después del parto, lactando o criando su hijo. El informe de ACLU Reproductive Health Behind Bars in California<sup>[59]</sup> (La Salud Reproductiva Durante Encarcelamiento en California) describe numerosos beneficios para la salud con alternativas basadas en la comunidad con respecto al encarcelamiento de la persona y su hijo.

Póngase en contacto con ACLU SoCal para obtener más información sobre las alternativas basadas en la comunidad para el encarcelamiento.

#### Embarazo Mientras está Encarcelada

La ley de California protege personas encarceladas que están embarazadas o quienes amamantan.<sup>56</sup> La legislatura de California considera la lactancia materna y las condiciones médicas relacionadas con la lactancia materna como parte de la definición legal del término "sexo" bajo la ley de California, lo que significa que la discriminación sobre la base de la lactancia materna o afecciones relacionadas es la discriminación por razón de sexo y, por tanto, no es admisible.<sup>60</sup>

#### Servicios de Salud Reproductivos Durante el Encarcelamiento

Las personas encarceladas tienen derecho constitucional a recibir atención médica apropiada. En 2003 la Asociación Americana de Salud Pública (APHA) publicó una lista de Normas para Servicios de Salud en Instituciones Correccionales que incluye las mejores prácticas para la salud reproductiva.<sup>61</sup>

1. Un examen del sistema reproductivo "sensible y digno" como parte del examen inicial de salud
2. Pruebas de detección prenatal
3. Educación sobre la salud prenatal
4. Vivienda especial y dieta cuando sea necesario
5. Identificación y derivación adecuada de embarazos de alto riesgo
6. Tratamiento para prevenir la transmisión perinatal del VIH a mujeres VIH positivas
7. Prohibición de encadenamiento durante el trabajo de parto y parto
8. Capacitación del personal sanitario en cárceles y prisiones para el parto y parto en caso de emergencia
9. Disposición permanente para que luego del parto permitan que los padres y el bebé pasen tiempo juntos después del nacimiento
10. Acceso continuo a recién nacidos después del parto
11. Acceso a los servicios de planificación familiar, incluidos los servicios de asesoramiento y servicios de aborto



El encadenamiento de las personas embarazadas plantea un grave riesgo para la salud tanto de la persona embarazada como de su embarazo y constituye una violación de su dignidad humana y de sus derechos humanos. La Asociación Médica Americana (AMA) y el Colegio Americano de Obstetricia y Ginecología (ACOG) se oponen a esta práctica. También es ilegal en el estado de California.<sup>62</sup>

La ley de California prohíbe el uso de grilletes tanto en embarazadas como en una mujer parturienta.<sup>62</sup> Las personas embarazadas nunca pueden ser encadenadas o restringidas con hierros de piernas, cadenas de cintura o esposas detrás del cuerpo. Las personas con trabajo de parto no pueden ser encadenadas durante el transporte al hospital, durante el trabajo de parto, el nacimiento o la recuperación postparto. Cualquier restricción que se use en una persona embarazada debe ser eliminada durante una emergencia médica cuando un profesional médico a cargo de la atención de la persona determina que dicha remoción es necesaria. En otras palabras, el médico tiene la última palabra, no la persona que está vigilando.<sup>63</sup>

### Lactancia Materna

Las cárceles y prisiones en California deben proveer adaptaciones para la lactancia materna a las personas encarceladas que las necesitan. La mayoría de las veces, esto significa dar a la persona encarcelada acceso a un equipo de sacaleche. También es una buena práctica que las instalaciones permitan que la leche materna extraída sea recogida por un familiar designado de la instalación para ser entregada al niño. Para ejemplos de políticas modelo de lactancia, vea las políticas de lactación adjuntas.<sup>64</sup>

Si una persona encarcelada no está siendo acomodada o no puede sacarse la leche materna, esto podría representar un riesgo médico grave para la persona encarcelada y para el bebé. La mastitis, una infección del seno, puede ocurrir en personas lactantes que no son capaces de sacarse con frecuencia la leche materna. Si la persona encarcelada se ve obligada a destetar antes de lo previsto, la alimentación artificial también plantea riesgos para la salud del infante. Si una instalación no ofrece acomodaciones de lactancia necesarias, la instalación puede estar en violación de los derechos constitucionales de esa persona, mostrando "indiferencia deliberada a sus necesidades médicas

graves",<sup>65</sup> así como la ley de California, que prohíbe "cualquier falta de cuidado que sea dañar o deteriorar la salud del prisionero, preso o persona confinada".

Hay instalaciones en San Diego, Santa Fe Springs, Fresno, Bakersfield y Pomona que permiten que los niños menores de 6 años a vivir con sus padres encarcelados mientras cumplen sus sentencias. Hay 16 camas en cada instalación y un proceso de solicitud. Consulte la cita para obtener detalles adicionales sobre este programa.<sup>66</sup>

Recomendaciones si la instalación no proporciona adaptaciones apropiadas para la lactancia:<sup>63</sup>

- Póngase en contacto con la ACLU y BreastfeedLA si la instalación continúa rechazando adaptaciones para la lactancia materna.
- Solicite un equipo de sacaleche, vea las pólizas del modelo sobre la mejor forma de acomodar a la persona lactante.
- Si no está disponible un equipo sacaleche, solicite un equipo manual.
- Si la instalación se niega a suministrar un sacaleche eléctrica o manual, se debe enseñar a la persona que está amamantando a su hijo a sacarse la leche materna a mano para alivio inmediato y para ayudar a prevenir las infecciones, mientras se aboga por acomodaciones más apropiadas.
- El individuo lactante debe tener un lugar privado para sacarse la leche materna.
- Comuníquese directamente con el departamento o facilidad del sheriff si el individuo no está siendo acomodado.

### Recomendaciones de Política para Cárceles y Prisiones

Recomendamos que los condados adopten la siguiente política, que incluye el alojamiento de lactancia, para las mujeres posparto. A continuación se citan las leyes y recomendaciones pertinentes de las principales organizaciones de salud.

Las personas encarceladas que se recuperan del parto recibirán atención y adaptaciones médicas apropiadas. Este cuidado deberá incluir:

- Evaluar a los reclusos que entregan a un niño por vía vaginal para determinar la vivienda apropiada, y comenzar su cuidado postparto, y admitir a una persona que realiza una cesárea para continuar con la atención hospitalaria.<sup>67</sup>
- Los obstetras o enfermeras deben tener la discreción para determinar cuándo, después del parto, una reclusa es autorizada para la vivienda en la población general.<sup>67</sup>
- Un examen postparto seis semanas después del nacimiento, en el que el obstetra supervisor o enfermera determinará si la reclusa será autorizada o si se justifican restricciones médicas adicionales.<sup>67</sup>
- Un examen de detección de depresión o estrés mental durante el embarazo y para la depresión posparto después del parto, y el tratamiento según sea necesario.<sup>69</sup>
- Una litera inferior durante el período postparto.<sup>69</sup>
- Un período de recuperación de al menos 4-6 semanas después del parto antes de que la reclusa tenga que reanudar la actividad normal.<sup>69</sup>
- Acceso a un equipo sacaleche materna para extraer leche y aliviar el dolor o mantener el suministro de leche.<sup>69</sup>
- A los padres se les permitirá tiempo para establecer un vínculo con sus bebés después del parto, tanto en el hospital como en visitas posteriores.<sup>69,70</sup>
- Las reclusas serán educadas sobre los beneficios de la lactancia materna y la política de la institución es alentar y apoyar la lactancia materna.<sup>69</sup>
- A las reclusas en lactancia se les permitirá sacarse la leche materna para mantener el suministro de leche y también para el alimento al bebé.<sup>69</sup>
- La instalación hará arreglos para almacenar y transportar la leche materna.<sup>69</sup>



Para obtener más información, consulte las recomendaciones de la ACLU en el informe “Atención de Salud Reproductiva en las Cárceles de California - Una Herramienta para Evaluar y Reformar Políticas y Prácticas”.<sup>70</sup>

### Embarazo Durante la Detención de Inmigrantes

El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) ha publicado estándares para la atención médica para mujeres que están en las instalaciones del ICE incluyendo Centros de Procesamiento de Servicios (SPCs), Instalaciones de Detención por Contrato (CDF) para detener a los detenidos por más de 72 horas.

Estas normas incluyen la prohibición de encadenar a las mujeres embarazadas “sin circunstancias verdaderamente extraordinarias”, incluso durante el transporte desde y hacia el hospital, el trabajo de parto y el nacimiento, tanto en la instalación como en el hospital.<sup>71</sup>

### La Lactancia Materna Durante la Detención de Inmigrantes

Las normas ICE establecen que las mujeres que están bajo custodia deberían tener acceso a los servicios de lactancia. ICE también ha emitido un memorándum “para ejercer discreción durante las detenciones liberando a las madres lactantes de la detención a menos que presentarán un riesgo de seguridad nacional o de seguridad pública”. Este memorándum fue emitido después del clamor público tras el caso de una mujer detenida en Ohio, que daba pecho a su bebé de 9 meses de edad.<sup>72</sup>

La Asociación Americana de Abogados (ABA, por sus siglas en inglés) recomienda que el ICE evite detener a las madres lactantes y que las necesidades únicas de las madres lactantes y “otras poblaciones vulnerables” se cumplan durante la detención de inmigrantes.<sup>73</sup>

### Recomendaciones si la instalación no proporciona acomodaciones apropiadas para la lactancia:

- Consultar con un abogado de inmigración.
- Póngase en contacto con la ACLU y BreastfeedLA si la instalación continúa rechazando la lactancia.
- Solicite una equipo sacaleche, póngase en contacto con la ACLU para obtener las políticas modelo sobre la mejor forma de acomodar a la persona lactante.
- Si no está disponible equipo sacaleche, solicite equipo manual de extracción de leche materna.
- Si la instalación se niega a suministrar equipo eléctrico o manual de extracción de leche materna, se debe enseñar a la persona que está amamantando a su hijo a sacarse leche materna a mano para alivio inmediato y para ayudar a prevenir las infecciones, mientras se aboga por acomodaciones más apropiadas.
- La mujer lactante debe tener un lugar privado para sacarse su leche materna.

## Derechos de la Lactancia Materna por Adopción o Custodia Temporal

### Tomando Licencia del Trabajo

Los padres adoptivos y de custodia temporal califican bajo varias leyes de California y federales para tomar tiempo licencia del trabajo para cuidar a un niño. Los padres adoptivos califican para la licencia FMLA<sup>74</sup> y CFRA con protección del trabajo después de la colocación o adopción de un niño. También se puede usar FMLA antes de la colocación si el padre necesita “asistir a sesiones de consejería, presentarse a 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 de colocación”.<sup>75</sup> El programa de licencia familiar pagada de California<sup>76</sup> provee reemplazo de ingresos para padres adoptivos y de custodia temporal mientras toman la licencia FMLA/CFRA. Los padres adoptivos y de custodia temporal también pueden usar la licencia por enfermedad para tomar tiempo libre del trabajo para cuidar a sus hijos.<sup>77</sup> La ley de asociación entre la familia y la escuela permite a los padres adoptivos y de custodia temporal tomar tiempo libre para asistir a los eventos escolares.<sup>78</sup>

La madre biológica puede tomar licencia de embarazo para recuperarse del nacimiento del bebé. La licencia de incapacidad por embarazo proporciona tiempo libre de trabajo a una persona que está físicamente incapacitada por embarazo, el nacimiento de un bebé o condiciones relacionadas.<sup>18</sup>

Vea *Seis Leyes Claves para los Padres que Trabajan en California* en la página 12 para más información.

### Los Derechos de Amamantar y la Lactancia Materna

Una madre adoptiva puede optar por inducir la lactancia con el fin de amamantar a un niño adoptado. La madre adoptiva debe trabajar con su proveedor de atención médica y un profesional de lactancia para inducir la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que una madre que amamantó previamente estimula la lactancia para nuevamente producir leche materna, o que una madre que nunca ha amamantado estimula la lactancia por primera vez. La declaración de posición sobre la leche humana de la Academia Americana de Médicos de Familia apoya la inducción de la lactancia.<sup>77</sup>

Si la madre biológica elige sacarse leche materna para el bebé después de que el niño sea colocado para adopción, entonces ella tiene derecho a adaptaciones de lactancia y protecciones.

En este momento no hay recomendaciones legales definidas para una madre adoptiva que quiere amamantar. El blog de La Liga de la Leche contó la experiencia de una madre de custodia temporal en diciembre de 2016.<sup>79</sup>

### El Trabajo y la Escuela

Las mismas leyes que protegen la extracción de la leche materna en el trabajo y en la escuela también deben aplicarse a los padres adoptivos que deciden inducir la lactancia para su bebé, y para las madres biológicas que extraen su leche materna después de colocar a su hijo para adopción. Si la madre se enfrenta con discriminación por la lactancia materna o por amamantar o si la escuela, empleador o la empleada desea más información, deben ponerse en contacto con uno de los recursos legales enumerados en este manual.

Visite las secciones de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 y *Lactancia Materna en el Sistema Educativo* en la página 23 para más información.



## Derechos de la Lactancia Materna por Subrogación

Cuando padres dan la bienvenida a un nuevo niño en la familia usando subrogación, tanto la subrogada como los padres previstos tienen protecciones bajo la ley de California. Una subrogada es una persona que acepta llevar un embarazo y dar a luz un hijo para otra persona o para una familia. Los padres previstos serán los padres legales del niño cuando nacen. El estado de California tiene una ley específica que regula los contratos de subrogación<sup>80</sup> y el establecimiento de los derechos de los padres para los padres previstos.<sup>80</sup> Para obtener más información sobre los derechos de los padres, consulte con un abogado que esté familiarizado con los acuerdos de la maternidad subrogada.

### Tomar Licencia del Trabajo

La licencia de incapacidad por embarazo proporciona tiempo libre de trabajo a una persona que está físicamente incapacitada por embarazo, por el nacimiento de un hijo, por o condiciones relacionadas.<sup>18</sup> Esto significa que una subrogada también tiene derecho de tomar tiempo libre del trabajo para recuperarse del nacimiento del bebé bajo licencia por incapacidad por embarazo. Vea *Seis Leyes Claves para los Padres que Trabajan en California* en la página 12 para obtener más información sobre el permiso de incapacidad por embarazo.

Una vez que los padres previstos pretenden establecer derechos legales para su hijo, son capaces de calificar para tomar licencia del trabajo para cuidar a un niño bajo varias leyes. FMLA/CFRA<sup>74</sup> provee una licencia con trabajo protegido para que los padres puedan tomar el tiempo para cuidar a su hijo después de que nazca. El programa de Permiso Familiar Pagado de California provee reemplazo de ingresos para los padres que necesitan tomar la licencia FMLA/CFRA. Los padres también pueden tomar licencia por enfermedad para cuidar a un niño.<sup>77</sup> La Licencia para Actividades en la Escuela (Family-School Partnership Act) establece que los padres pueden tomar licencia con protección del trabajo para asistir a eventos escolares.<sup>78</sup>

Vea la sección de *Seis Leyes Claves para los Padres que Trabajan en California* en la página 12 para más información sobre estas leyes.

### El Amamantar y la Lactancia Materna

En una situación de maternidad subrogada, la madre prevista puede optar por inducir la lactancia y amamantar a su bebé, o ella puede optar por sacarse la leche materna para el bebé. Una madre prevista con su proveedor de atención médica y un profesional de la lactancia al inducir

la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que una madre que amamantó previamente estimula la lactancia para producir de nuevo leche materna, o que una madre que no ha amamantado estimula la lactancia por primera vez. La declaración de posición sobre la leche humana de la Academia Americana de Médicos de Familia (American Academy of Family Physicians) apoya la inducción de la lactancia.<sup>77</sup>

### El Trabajo y la Escuela

Las mismas leyes que protegen la extracción de la leche materna en el trabajo, también deben aplicarse a las madres que deciden inducir la lactancia para su hijo y a mujeres subrogadas que se sacan la leche materna después del nacimiento del niño. Si el padre o mujer subrogada enfrenta discriminación por amamantar o por la lactancia materna, o si la escuela, un empleador o un empleado desea información adicional, debe ponerse en contacto con uno de los recursos legales enumerados en este manual.

Vea las secciones de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 y *Lactancia Materna en el Sistema Educativo* en la página 23 para más información.



## Derechos de Lactancia Materna para Familias LGBTQAI+\*

A partir del 1 de enero de 2016, los certificados de nacimiento en California ya no identifican a una madre y un padre, sino indica una casillas de verificación después del nombre de cada padre y el individuo elige “madre”, “padre” o “progenitor”.<sup>81</sup> 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, automáticamente se presume 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 doméstica integral son presumiblemente automáticamente los padres. Sin embargo, el Centro Nacional de Derechos de Lesbianas alienta a los padres no biológicos y no adoptivos a obtener una adopción legal o juicio de parentesco, incluso si ambos padres ya están nombrados en el certificado de nacimiento del niño.<sup>82</sup> Esto proporciona un nivel de protección adicional para los padres y los hijos, especialmente si viajan a otros estados que podrían no reconocer el parentesco basado en el estado de la relación de la pareja en el momento del nacimiento.



### Tomar Licencia del Trabajo

Los padres LGBTQAI+ en California tienen el derecho de tomar tiempo libre del trabajo para cuidar a un niño bajo varias leyes. La Licencia de Incapacidad de Embarazo (PDL) se aplica a un padre que necesita tiempo libre del trabajo para recuperarse de una incapacidad física relacionada con un embarazo, el nacimiento de un hijo, o condiciones relacionadas.<sup>18</sup> Por lo tanto, cualquier persona que está embarazada o recuperándose del parto, independientemente de su identidad de género, debe calificar para el tiempo libre del trabajo bajo la ley de permiso de incapacidad por embarazo. De hecho, California PDL ha sido enmendada específicamente para proteger a las personas transgénero.<sup>16</sup>

Todos los padres, tanto la persona que dió a luz como la que no dió a luz, califican para la licencia FMLA/CFRA<sup>74</sup> con protección de trabajo para cuidar a un niño. El programa de licencia familiar pagada de California también cubre a los padres independientemente de su identidad de género.<sup>82</sup> Los padres LGBTQAI+ también pueden usar la licencia por enfermedad para cuidar a un niño,<sup>77</sup> y calificar para tiempo libre con protección de empleo para asistir a eventos escolares bajo la Ley de Licencia para Actividades en la Escuela (Family-School Partnership Act).<sup>78</sup>

Vea *Seis Leyes Claves para los Padres que Trabajan en California* para más información.

\* Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, asexuales, intersexuales y otros

# Derechos de Lactancia Materna para Familias LGBTQAI+

## Amamantar y la Lactancia Materna

Los padres LGBTQAI+ tienen protección con respecto a amamantar y la lactancia materna. Los padres LGBTQAI+ pueden amamantar o dar pecho a su hijo después de dar a luz, o pueden inducir la lactancia para amamantar o dar pecho.\*<sup>84</sup> Las mismas leyes de la lactancia materna que protegen a las madres biológicas que se identifican como mujeres aplican a la lactancia inducida en madres no biológicas, y a los padres que no se identifican como mujeres que deciden que dan pecho.

Un padre debe trabajar con su profesional de la salud y un profesional de la lactancia al inducir la lactancia. Inducir la lactancia puede significar que un padre que amamantó previamente estimula la lactancia para producir de nuevo leche materna, o que un padre que no ha amamantado estimula la lactancia por primera vez. La declaración de posición sobre la leche humana de la Academia Americana de Médicos de Familia (American Academy of Family Physicians) apoya la inducción de la lactancia.<sup>77</sup>

## En el Trabajo y en la Escuela

En California, todos los empleadores deben proporcionar a los trabajadores que amamantan con tiempo de descanso y adaptaciones razonables, independientemente del género de la persona. Las mismas leyes que protegen la expresión de la leche materna en el trabajo y en la escuela también se aplican a los padres LGBTQAI+ que eligen inducir la lactancia para su hijo, o para los padres LGBTQAI+ que no se identifican como mujeres.

Si un padre LGBTQAI+ enfrenta discriminación por amamantar, dar pecho, o por la lactancia materna, debe ponerse en contacto con uno de los recursos legales enumerados en este manual.

Visite las secciones de *Lactancia Materna en el Trabajo* en la página 17 y *Lactancia Materna en el Sistema Educativo* en la página 23 para más información.

\* Algunas personas transgénero que se identifican como hombres usan este término para describir el acto de alimentar a su bebé desde su pecho, independientemente de si han sido sometidos a cirugía en su pecho. Tenga en cuenta que otras personas prefieren decir amamantar. La decisión de que término usar es muy individual. Los proveedores de atención médica deberían preguntar a los clientes lo que prefieren.

[www.kellymom.com/bf/got-milk/transgender-parents-chestbreastfeeding](http://www.kellymom.com/bf/got-milk/transgender-parents-chestbreastfeeding)

## En Público

En California, los padres que amamantan pueden amamantar a sus hijos en cualquier lugar público o privado donde ambos estén autorizados a estar presentes, excepto en el hogar privado o residencia de otro. Aunque la ley de California se refiere a “madres lactantes”, esta ley ha sido interpretada para proteger a toda persona que amamanta, aunque no se identifiquen como madres. Vea *Lactancia Materna en Público* en la página 42 para más información y para quién contactar si enfrenta discriminación por amamantar en público.

La lactancia materna sin parto es un gran recurso para personas que dan pecho y para la lactancia materna, así como para encontrar consultores de lactancia que tienen experiencia en ayudar a los padres que desean inducir la lactancia. [www.breastfeedingwithoutbirthing.com](http://www.breastfeedingwithoutbirthing.com)

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

## Lactancia Materna Durante Viajes

Las personas que amamantan tienen derechos mientras viajan. Los cincuenta estados, el Distrito de Columbia y las Islas Vírgenes tienen leyes protegiendo adaptaciones para amamantar en público y el derecho de los padres a amamantar en cualquier lugar público o privado. Bajo la Ley del derecho a amamantar, las mujeres que amamantan están permitidas dar pecho en cualquier propiedad federal, incluyendo los parques nacionales.<sup>10</sup> Por lo tanto, las personas deben ser capaces de amamantar en la mayoría de los aeropuertos, estaciones de tren, estaciones de autobuses y lugares de descanso en toda la nación sin incidentes.

Una madre lactante tiene diferentes necesidades cuando viaja con su bebé que cuando viaja sin su bebé. Cuando usa un sacaleche, la madre necesita un espacio privado, limpio, para sacarse su leche materna. Una madre puede amamantar a su hijo en cualquier lugar, público o privado, donde estén autorizados a estar presentes. Vea la sección *Lactancia Materna en Público* para más detalles.

En California, los aeropuertos con más de un millón de viajeros por año deben proporcionar una habitación u otro lugar en cada terminal del aeropuerto para que los viajeros puedan sacarse leche materna. El área debe estar ubicada detrás del área de seguridad del aeropuerto, debe ser privada, tener una silla y un toma corriente. El espacio proporcionado no puede ser un baño público.<sup>12</sup>

### Seguridad en el Aeropuerto

Los viajeros pueden traer la leche materna a través de la seguridad en su equipaje de mano. A diferencia de otros líquidos, se permite que la leche materna esté en recipientes de más de 3,4 onzas o 100 mililitros y no necesita caber en una bolsa de cuarto de galón.<sup>86</sup> **Una persona no necesita viajar con su hijo para traer leche materna.**

Cuando viaja, es mejor que la persona lactante informe al oficial de la TSA al comienzo del proceso de selección cuando lleve leche materna de más de 3,4 onzas en su bolso de mano. Cualquier leche materna se debe quitar de la bolsa de mano para ser examinado por separado.

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

Según el sitio web de TSA, los oficiales de TSA pueden necesitar probar líquidos para detectar materiales explosivos o artículos prohibidos ocultos. Los oficiales pueden solicitar abrir el contenedor y/o tener una pequeña cantidad del líquido transferido a un recipiente vacío, o disponer de una pequeña cantidad, si es factible. El oficial de TSA debe ser informado si la persona no quiere que la leche materna sea radiada o abierta. Se tomarán medidas adicionales para hacer pasar el líquido y usted o el guardián viajero se someterán a procedimientos de detección adicionales, incluyendo una inspección manual y revisar otros bolsos de mano.<sup>87</sup>

Si el viajero está trayendo paquetes de hielo para mantener la leche materna fría y los paquetes de hielo están parcialmente congelados, los paquetes de hielo están sujetos al mismo proceso de selección descrito anteriormente. Los viajeros también pueden traer sacaleches, ya sea en el bolso de mano o en el equipaje despachado.

### Sacarse la Leche Materna en un Avión

Aunque es mejor sacarse la leche antes de abordar para evitar hacerlo en el avión, a veces no se puede evitar. En vuelos largos o internacionales, un viajero puede necesitar sacarse la leche en su asiento. Pregunte a la azafata si puede sugerir un lugar donde sacarse la leche. Las azafatas también pueden ayudar a prevenir que otra gente moleste al pasajero mientras se saca su leche materna en su asiento.



## Lactancia Materna Durante Viajes

### Almacenamiento y Transporte de Leche Materna

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 materna si así se solicita.

Si optan por enviar la leche materna a casa, algunas compañías ofrecen reembolso por los gastos de envío cuando viajan por negocios. Si viaja por trabajo, consulte con el departamento de recursos humanos para sus políticas.

### Recomendaciones y Recursos

Imprima y lleve en su persona una copia de la guía oficial de TSA sobre viajar con leche materna.<sup>87</sup>

[www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children](http://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children)

Si un viajero siente que la TSA está restringiendo la cantidad de leche materna que puede llevar al avión, debe pedir un supervisor o gerente, o contactar a TSA directamente.

#### Centro de contacto para el TSA

866-289-9673.

[www.tsa.gov/contact/customer-service](http://www.tsa.gov/contact/customer-service)

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

#### TSA Cares

855-787-2227

Servicio federal: 711

Días de semana: 8 a.m. a 11 p.m. ET

Fines de semana o feriados: 9 a.m. a 8 p.m. ET



## Lactancia Materna en Público



La ley de California<sup>11</sup> establece que una madre puede amamantar a su hijo en cualquier lugar, público o privado, excepto en el hogar privado o en la residencia de otro, donde la madre y el niño están autorizados a estar presentes. La ley no requiere el uso de una cobertura de privacidad durante la lactancia. Si bien esta ley se refiere a las “madres lactantes”, la ley generalmente ha sido interpretada como aplicable a cualquier lactante, independientemente de si la persona se identifica o no como madre.

### Recomendaciones de cómo responder si ha sido negado servicio o acosado en relación con la lactancia materna en público:

1. Respire profundamente.
2. Pregunte “¿me está negando servicio porque estoy amamantando?” o “¿me está pidiendo que me vaya porque estoy amamantando?”
3. Dé tiempo para que la otra persona responda.
4. Inmediatamente documente todo lo que transcurre.
5. Si la persona pide que se vaya o le niega servicio, infórmele que usted tiene derecho a amamantar en público bajo protecciones de la ley de California.
6. Aconseje a la otra persona que la ley de California protege el derecho de la lactancia materna en público.
7. Informele que al negar el servicio y/o al pedir que se vaya del negocio, usted va a someter una queja de discriminación sexual bajo el Unruh Civil Rights Act. [www.leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=CIV&sectionNum=51](http://www.leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=CIV&sectionNum=51)

Refiérase a la sección de *Abogar por Sí Mismo* en la página 47 para más ideas y estrategias si la otra persona se niega a cumplir con la ley de California.

## Derechos de la Lactancia Materna y la Atención Médica

Todos los pacientes tienen derechos protegidos para recibir atención médica adecuada y apropiada, incluyendo durante el embarazo, el parto, el período posparto y la lactancia. El nivel de cuidado personal y del apoyo profesional que recibe una madre que amamanta tiene una influencia enorme sobre la capacidad de cumplir con sus metas de lactancia. Es importante que la atención esté centrada en las metas del paciente y se ofrezca a los pacientes información detallada y apoyo para poder tomar decisiones autónomas e informadas.

Aunque todos los pacientes tienen los mismos derechos, existen grandes disparidades en los resultados sanitarios entre las comunidades marginadas que resultan de la estructura del sistema de salud. Las comunidades marginadas incluyen, pero no se limitan a, personas con barreras lingüísticas, personas de color, inmigrantes, personas LGBTQIA+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, intersexuales, asexuales y otras), personas no conformes de género, minorías religiosas, personas con discapacidad, personas con problemas de salud mental, personas de bajos ingresos, personas desempleadas, personas con viviendas inestables y padres jóvenes.

Existen disparidades en los índices de lactancia materna en todo el país, incluyendo en California. Para ver los índices de lactancia dentro de los hospitales de California, con detalles por hospital, raza y origen étnico, visite:

[www.cdph.ca.gov/Programs/CFH/DMCAH/Pages/Topics/Breastfeeding.aspx](http://www.cdph.ca.gov/Programs/CFH/DMCAH/Pages/Topics/Breastfeeding.aspx).

Estas disparidades resultan de las políticas y procedimientos dentro del sistema de salud y de la sociedad en general, como el programa de licencia familiar pagada de California, que actualmente sólo se aplica a los trabajadores que trabajan para empresas con al menos 20 empleados. Nuestra sociedad no distribuye los recursos equitativamente, lo que afecta los índices de la lactancia materna. Por ejemplo, puede haber altos costos al individuo para contratar a un consultor de lactancia, que muchas personas no pueden pagar. Los individuos proveedores de atención médica también tienen prejuicios implícitos que afectan la atención del paciente, como un proveedor de atención médica asumiendo que un padre ya sabe cómo amamantar porque tiene tres hijos mayores, o asumiendo que una persona de ciertos antecedentes no amamantará. Para más información acerca de las disparidades en la lactancia materna, vea el Informe *Eliminando la barreras a la lactancia materna* del Centro para la Inclusión Social.<sup>88</sup>

Estas cuestiones requieren una amplia reforma política para afectar el cambio. Por ejemplo, si hubiera un programa

nacional de licencia familiar pagada que cubría a todos, entonces todos los padres podrían tener un permiso familiar remunerado. 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 los pacientes deben abogar por cambios generales en las políticas para abordar las disparidades en la lactancia materna.

A nivel individual, los proveedores tienen la responsabilidad de promover la toma de decisiones compartidas 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 compartidas, las disparidades en el cuidado de la salud mejoran. Cuando los pacientes conocen sus derechos, cuentan con la información necesaria para abogar por su cuidado y reciben el apoyo que necesitan, tienen más probabilidades de alcanzar sus metas de lactancia.



### 1. El Derecho de Consentimiento Informado

La Ley de Derechos del Paciente de California<sup>89</sup> incluye una declaración 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.<sup>90</sup> El consentimiento informado permite que un paciente tome una decisión voluntaria sobre la aceptación o disminución de la atención médica después de haber sido debidamente informado de los hechos médicos relevantes y los riesgos involucrados. El proveedor de atención médica debe proporcionar al paciente información basada en la evidencia de manera no coercitiva.<sup>91</sup> Un paciente puede dar su consentimiento informado verbalmente o firmando un formulario.<sup>92</sup>

La información clave necesaria para que un paciente dé un verdadero consentimiento informado sobre un procedimiento incluye los riesgos, los beneficios, las alternativas de atención y los resultados previstos.<sup>93</sup> Excepto en situaciones de emergencia, esta información debe incluir “una descripción del procedimiento o tratamiento, riesgos médicamente significativos involucrados, cursos alternativos de tratamiento o ningún tratamiento, los riesgos involucrados en cada uno y el nombre de la persona que llevará a cabo el procedimiento o tratamiento”.<sup>94</sup> El paciente tiene derecho a hacer preguntas para obtener tanta información sobre cualquier tratamiento o procedimiento que desee.

Los proveedores de atención médica deben dar información al paciente en el idioma que el paciente pueda entender. El derecho al consentimiento informado también incluye el acceso a un intérprete en persona o electrónico para asegurar que el paciente pueda reunir toda la información que necesita para hacer un consentimiento o negación del tratamiento médico informado.

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

**BENEFICIOS:** ¿Cuáles son los beneficios del tratamiento propuesto?

**RIESGOS:** ¿Cuáles son los riesgos del tratamiento propuesto? ¿Cómo de común son los riesgos?

**ALTERNATIVAS:** ¿Qué tratamientos alternativos existen que puedan ayudar con el problema? ¿Cuáles son los beneficios y riesgos de cada uno de los tratamientos alternativos?

**INTUICIÓN:** ¿Qué siente de intuición el paciente en términos del tratamiento propuesto? Cada persona tiene experiencias distintas que ayudan a informar sus decisiones.

**NADA:** ¿Qué pasará si el paciente se niega al tratamiento propuesto? ¿Y si espera (una hora, un día, una semana) antes de aceptar el tratamiento?

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

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 acerca de cómo los medicamentos pueden afectar a su bebé amamantado. Si un médico ha recetado un medicamento en particular para un padre lactante, puede identificar los riesgos del medicamento usando Lactmed<sup>94</sup> un recurso en línea que incluye la evidencia más reciente sobre cómo los medicamentos afectan la leche materna y el suministro de leche, antes de dar su consentimiento al tratamiento.

### 2. El Derecho de Negar Tratamiento Durante el Embarazo

El Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos (ACOG, por sus siglas en inglés) declara que las “cumplimientos forzadas” -o ir en contra de los deseos de un paciente y obligar a un paciente a someterse a un tratamiento después que fuese rechazado- “plantean asuntos profundamente importantes sobre los derechos del paciente, el respeto a la autonomía, violaciones de integridad corporal y diferenciales de poder y desigualdad de género”.<sup>96</sup> Ejercer el consentimiento informado incluye el derecho de retrasar los procedimientos estándares o los tratamientos recomendados, o de rechazarlos por completo.

Según la declaración de política de ACOG sobre la negación informada de tratamientos durante el embarazo, **se supone que un paciente es capaz de tomar sus propias decisiones médicas, a menos que el paciente está formalmente determinado a ser incapaz de tomar sus propias decisiones médicas.** Por lo general, se 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.<sup>96</sup> El paciente también tiene derecho a “abandonar el hospital incluso contra el consejo de los miembros del personal médico”.<sup>90</sup>

### 3. El Derecho a una Segunda Opinión

De acuerdo con los Derechos del Paciente de 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 un plan de tratamiento.<sup>90</sup>

### 4. El Derecho a Interpretación

La toma de decisiones compartida y el consentimiento informado sólo son posibles cuando un paciente tiene una comprensión adecuada del tratamiento y procedimientos recomendados. De acuerdo con la declaración de ACOG sobre el consentimiento informado, los médicos pueden y deben ayudar a encontrar maneras de facilitar la comunicación.<sup>95</sup> Esto incluye el acceso a un intérprete en persona y/o electrónico, la conciencia de analfabetismo médico, folletos en varios idiomas, una declaración de derechos visible del paciente, y la presencia del abogado del paciente la familia o la persona designada.

### 5. Defender la Lactancia Materna en Casos de Emergencia, Desastres Naturales, y Preparación para Emergencias

ACOG defiende que “los planes de emergencia abordan específicamente las necesidades de las mujeres, los bebés y los niños durante los desastres”.

[www.acog.org/Resources-And-Publications/Committee-Opinions/Committee-on-Health-Care-for-Underserved-Women/Preparing-for-Disasters-Perspectives-on-Women](http://www.acog.org/Resources-And-Publications/Committee-Opinions/Committee-on-Health-Care-for-Underserved-Women/Preparing-for-Disasters-Perspectives-on-Women)

La Academia Americana de Pediatría brinda orientación a los profesionales de la salud para abogar por la lactancia materna durante desastres y emergencias.

[www2.aap.org/breastfeeding/files/pdf/infantnutritiondisaster.pdf](http://www2.aap.org/breastfeeding/files/pdf/infantnutritiondisaster.pdf)

La Liga de la Leche promueve la lactancia y la relactación durante desastres y emergencias con estas pautas.<sup>96</sup>

[www.llli.org/faq/emergency.html](http://www.llli.org/faq/emergency.html)

### Abogar por las Mejores Prácticas en los Primeros Días de Vida

Las siguientes son las mejores prácticas basadas en la evidencia para la iniciación de la lactancia materna en los primeros días de vida. Los hospitales en California deberán implementar muchos de estos pasos antes de 2025.<sup>97</sup> Los padres pueden abogar por estas prácticas si su hospital aún no tiene estas políticas en su lugar.

- Piel con piel sin interrupción: contacto directo de la piel entre la madre y el bebé inmediatamente después del nacimiento y hasta por lo menos el primer amantamiento.<sup>98</sup>
- Demorar los procedimientos con el recién nacido: las tomas no urgentes como vacunas y pruebas del recién nacido pueden ser demoradas hasta por dos horas hasta que se haya iniciado la lactancia materna.<sup>99</sup>
- Demorar el primer baño: se ha demostrado que el retraso del primer baño del bebé durante al menos varias horas respalda la iniciación de la lactancia materna.<sup>99</sup>
- Alojamiento conjunto: el bebé se queda en la habitación con la madre lactante y no sale de la habitación para las pruebas, las alimentaciones, o para dormir en la guardería.<sup>98</sup> El objetivo es que los bebés pasen no menos de 23 de 24 horas alojados conjuntos con la madre.
- No dar chupones ni pezones artificiales a los bebés lactantes<sup>98</sup> hasta que se haya establecido la leche materna unas 3-4 semanas después de nacer.<sup>100</sup>
- No dé a los bebés ningún alimento o bebida que no sea leche materna al menos que se indique médicamente.<sup>99</sup>
- Dar pecho siempre que el bebé muestre señales de hambre, o a demanda.<sup>99</sup>

## Derechos de la Lactancia Materna y la Atención Médica

### Recomendaciones para los Proveedores de Atención Médica

Los proveedores de atención médica desempeñan un papel crucial en el apoyo a la lactancia materna. Los padres esperan que sus proveedores de atención médica tengan los conocimientos y las habilidades clínicas para ayudarles con problemas comunes de lactancia materna. La falta de conocimiento de la lactancia materna entre los proveedores de atención médica puede significar que los pacientes reciban información inapropiada o conflictiva, lo que contribuye a las dificultades que enfrentan las madres al aprender a amamantar y aumenta las posibilidades del destete temprano.<sup>101</sup>

Los Centros para el Control de Enfermedades (Centers for Disease Control) ha emitido pautas sobre cómo los diferentes proveedores de atención médica pueden apoyar la lactancia materna.<sup>102</sup> ACOG también ha emitido pautas de práctica para los proveedores de salud para apoyar mejor la iniciación y la duración de la lactancia materna en comunidades marginadas.<sup>105</sup> Los proveedores de atención médica pueden consultar la Iniciativa Hospital Amigo<sup>98</sup> de los Niños y los Nueve Pasos para Lactancia Amigable para los Centros de Salud Comunitarios y Ambientes de Atención Ambulatoria<sup>103</sup> para las mejores prácticas que apoyan la lactancia materna.

Los proveedores de atención médica pueden apoyar la lactancia materna con:

- Proporcionar una atención coordinada, apropiada cultural y lingüísticamente “que involucre a médicos, miembros de la familia y proveedores de cuidado

infantil, ginecólogos obstétricos que pueden ayudar a los marginalizados a superar obstáculos y obtener los beneficios de la lactancia materna para ellos y sus bebés”.<sup>104</sup>

- Aumentar la colaboración interprofesional entre obstetras/ginecólogos, pediatras, Consultores de Lactancia Certificados por el Consejo Internacional, y enfermeras.
- Proporcionar un ambiente en el hospital, la clínica o la oficina que promueva, defienda y apoye la lactancia materna (incluyendo seguimiento cercano en el período postparto temprano (24-48h) y buena comunicación entre el obstetra, las enfermeras y los pediatras).
- Haciendo hincapié en 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.<sup>104</sup>
- Promover la educación continua para todos los proveedores de atención de la salud reproductiva y el personal del hospital que participan en el parto.<sup>104</sup>
- Proporcionar recursos para que la lactancia materna y las personas lactantes puedan saber dónde buscar ayuda después del alta hospitalaria.

### Recomendaciones de Política

El Comisionado de Seguros de California debe adoptar la política ideal del pagador de USBC,<sup>105</sup> que describe las mejores prácticas para que las aseguradoras proporcionen apoyo, suministros y asesoramiento para la lactancia materna.

Los abogados 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 materna es adecuada. Si se descubre que los planes de seguro de salud son insuficientes, deben implementarse las mejores prácticas descritas en la política ideal de USBC.

Todos los condados de California deben requerir que los planes de cuidado administrado de MediCal definan claramente “apoyo de amamantamiento, suministros y cobertura de consejería”. Los planes de cuidado administrado de MediCal también deben proporcionar una lista completa de proveedores de lactancia y proveedores de equipos médicos duraderos. La política del condado de Monterey<sup>106</sup> puede servir como un modelo para otros condados del estado.

## Abogar por Sí Mismo

Todas las personas lactantes tienen derechos. Si una persona cree que sus derechos han sido violados, pueden hacer algo al respecto. No están solos. Las organizaciones comunitarias como BreastfeedLA, agencias gubernamentales, defensores legales y otras personas están aquí para apoyarlos.

Mientras que todas las personas tienen derechos, algunas personas pueden enfrentar barreras adicionales en ejercer sus derechos parentales o de amamantamiento debido a discriminación basada en raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, situación laboral, estatus migratorio o barreras lingüísticas. La represalia contra una persona por afirmar sus derechos de lactancia materna o lactación es ilegal. El apoyo comunitario y jurídico puede ser beneficioso para determinar estrategias efectivas para minimizar las represalias o la discriminación y cómo proceder si esto ocurre.

### Acciones para Tomar para Abogar por Sí Mismo o por Otra Persona

#### Preparar

- **Escribir:** Escriba todo sobre el incidente tan pronto como sea posible después de que haya ocurrido. ¿Dónde ocurrió? ¿Quién estaba involucrado? ¿Qué fue dicho o hecho?
- **Guardar:** Guarde toda la documentación pertinente (por ejemplo, cheques de pago, copias de manuales de recursos humanos, entradas de calendario o diario personal, fotos) o correos electrónicos (u otros mensajes electrónicos, como textos o mensajería instantánea).
- **Contactar:** Póngase en contacto con la coalición de lactancia materna local y solicite apoyo sobre qué ley puede aplicar. Para encontrar una lista de coaliciones locales, vaya a [www.californiabreastfeeding.org](http://www.californiabreastfeeding.org) o comuníquese con BreastfeedLA, quién puede conectarse con otros defensores y apoyo legal.

#### Formular la Estrategia

- **Resultado:** ¿Cuál es el mejor resultado posible de la queja?
- **Evidencia:** ¿Existe evidencia clara de que se ha producido una violación de la ley?
- **Riesgo:** Evalúe el riesgo. La represalia para una persona que afirma sus derechos de amamantar es ilegal bajo la ley de California. Si una persona cree que está en riesgo de represalias o discriminación por afirmar sus derechos, debe ponerse en contacto con el apoyo legal y las organizaciones comunitarias de inmediato.
- **Apoyo comunitario:** ¿Qué apoyo familiar y recursos comunitarios pueden ayudar durante el proceso de hacer la queja?

#### Actuar

- **Recordatorio** – por ejemplo: recordando a un propietario de un restaurante el derecho a amamantar en público
- **Abogacía directa** – por ejemplo: una conversación con el supervisor directo del empleado sobre la ley de California que requiere adaptaciones de lactancia en el trabajo
- **Queja oficial** – por ejemplo: presentar una queja ante la EEOC u otra agencia gubernamental
- **Acción legal** – por ejemplo: trabajar con un abogado y presentar una queja legal contra el empleador u otra entidad
- **Acción colectiva** – por ejemplo: organizar una protesta, hablar con los medios de comunicación, hablar sobre la experiencia de uno en un evento público

#### Reevalúe y Determine los Sigüientes Pasos

- **Resultado:** ¿Alcanzó la acción los resultados deseados?
- **Reevaluar:** Si la acción no logró el resultado deseado, ¿sería más eficaz una estrategia diferente?
- **Apoyo Legal:** Si se ha producido discriminación o represalias como resultado de la acción tomada, documente lo ocurrido y comuníquese de inmediato con una de las organizaciones de apoyo legal listadas en este manual.

## Estrategia de Abogacía y Legislatura



Imagínese vivir en un mundo sin problemas de lactancia materna, en el que todos puedan cumplir sus metas de lactancia materna. Imagine un mundo en el que la lactancia materna y el amamantar en público se celebren, que los empleadores apoyen y provean adaptaciones para la lactancia materna, y los padres pueden tomar licencia paga con protección de empleo para cuidar a sus hijos.

¿Cómo le gustaría ser parte del cambio de nuestra cultura y de nuestras leyes para reflejar mejor el tipo de apoyo para la lactancia materna que le gustaría ver? ¿Qué quiere que el público entienda sobre la lactancia materna y los derechos de lactancia?

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

### Miembros del Comité de Defensa de BreastfeedLA

son voluntarios que:

- Crearon este manual y capacitación sobre la promoción de la lactancia materna 101
- Visitan legisladores estatales y federales en el Sur de California, Sacramento y Washington D.C. para abogar por una legislación amiga de la lactancia
- Escriben cartas a los legisladores federales y de California
- Educan a sus comunidades y empleadores sobre las leyes de lactancia
- Comparten las 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, por favor comuníquese con: [info@breastfeedla.org](mailto:info@breastfeedla.org).



## Reconocimientos

*Deseamos agradecer a varias personas por sus contribuciones a este proyecto.*

Katie Waters-Smith por su valioso liderazgo en este proyecto. No podríamos haberlo hecho 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, Helen O'Connor, Melissa Goodman, y otros por su contribución al contenido y a la edición del manual.

Muchas gracias a Andrea Caivano-Reed, Marcelo Caivano, y Delma Caivano por traducir el manual completo al español.

Un agradecimiento sincero a los patrocinadores del entrenamiento Breastfeeding Advocacy 101 Day: First 5 California, California Women's Law Center, ACLU Southern California, MomsRising, Moms Orange County, Hillary Gray, South Los Angeles Health Projects, Limerick Inc., California Breastfeeding Coalition, Employee Development Department, Center for Worklife Law, Cover My Heart, North East Valley Health Corporation, y PHFE WIC.

Un sincero agradecimiento a otros que donaron dinero para apoyar este proyecto: Sandy Hill, Sarah Diaz, Trista Benitez, Mary Radinsky, Carole Chacon, Melissa Botten, Rosa Medina, Cindy Young, Sara Howard, California WIC Association.

Agradecimientos especiales a Legal Aid at Work, California Work & Family Coalition, California Breastfeeding Coalition, Center for Worklife Law, The California Women's Law Center, ROC-LA, Genevieve Colvin, Tanya Reyes, Nakeisha Robinson, Stacey Armato, y Maggie Whitman por su ayuda en facilitar el Breastfeeding Advocacy 101 Day.

Gracias a Alicia in Wonderland Photography por la foto de portada.

### ¡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 que amamantan en Los Ángeles y más allá.



### Nuestro sincero agradecimiento a nuestros patrocinadores del manual de la defensa de la lactancia.

Patrocinador nivel diamante  
First 5 California

Patrocinador nivel oro  
Center for Worklife Law,  
ACLU Southern California,  
California Women's Law Center.

## Referencias

1. BreastfeedLA (2016). Breastfeeding Laws - Comprehensive List. Retrieved from <http://breastfeedla.org/breastfeeding-laws-comprehensive>. (Accessed March 22, 2017 )
2. US Department of Labor. (2010). Break Time for Nursing Mothers. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/nursingmothers/>. (Accessed March 22, 2017 )
3. The United State Department of Justice. (Updated August 7, 2015). Overview of title ix of the education amendments of 1972, 20 u.s.c. a§ 1681 et. Seq. Retrieved from <https://www.justice.gov/crt/overview-title-ix-education-amendments-1972-20-usc-1681-et-seq> (Accessed May 29, 2017)
4. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (July 14, 2014). EEOC Enforcement Guidance on Pregnancy Discrimination and Related Issues. Retrieved from [https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pregnancy\\_guidance.cfm](https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pregnancy_guidance.cfm) (Accessed August 08, 2017)
5. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Approved October 31, 1978). The Pregnancy Discrimination Act of 1978. Retrieved from <https://www1.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm?renderforprint=1>. (Accessed July 24, 2017)
6. United State Department of Labor (June 2015). The Employee's Guide to FMLA . Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/fmla/employeeguide.htm>. (Accessed July 24, 2017)
7. The Network for Public Health Law. (Last Updated 10/11). Health care reform and nursing mothers. Retrieved from [https://www.networkforphl.org/\\_asset/w5r10v/PHLN-nursing-mothers-05-16-FINAL.pdf](https://www.networkforphl.org/_asset/w5r10v/PHLN-nursing-mothers-05-16-FINAL.pdf). (Accessed May 23, 2017)
8. United State 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 from [https://www.dol.gov/whd/nursingmothers/Sec7rFLSA\\_btnm.htm](https://www.dol.gov/whd/nursingmothers/Sec7rFLSA_btnm.htm) . (Accessed May 23, 2017).
9. United State Department of Labor Wage and Hour Division (WHD) (August 2013). Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs73.pdf>. (Accessed March 22, 2017)
10. GovTrack.us (May 18, 1999). H.R. 1848 (106th): Right to Breastfeed Act. Retrieved from <https://www.govtrack.us/congress/bills/106/hr1848/text> . (Accessed July 27, 2017)
11. California Legislative Information (January 1st, 1998). Civil Code 43.3. Retrieved from [http://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=43.3&lawCode=CIV](http://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=43.3&lawCode=CIV) (Accessed March 22, 2017)
12. California Legislative Information (September 26, 2014). AB-1787 Airports: commercial operations: lactation accommodation. Retrieved from [http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201320140AB1787](http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140AB1787). (Accessed July 27, 2017)
13. California Department of Public Health (2015). Reducing Breastfeeding Disparities in California through Lactation Accommodation. Retrieved from <https://breastfeedla.app.box.com/s/k69iovk4jb4q0n23e612f36jfc6kwrj> (Accessed March 22, 2017)
14. California Legislative Information (April 3, 2013). Bill No: SB 402. Retrieved from [http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/sen/sb\\_0401-0450/sb\\_402\\_cfa\\_20130401\\_151904\\_sen\\_comm.html](http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/sen/sb_0401-0450/sb_402_cfa_20130401_151904_sen_comm.html). (Accessed March 22, 2017)
15. The California Work and Family Coalition. (2013). Six Key Laws for Parents. Retrieved from [https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/workfamilyca/pages/22/attachments/original/1456685461/KeyLawPoster\\_ENG\\_2013.pdf?1456685461](https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/workfamilyca/pages/22/attachments/original/1456685461/KeyLawPoster_ENG_2013.pdf?1456685461). (Accessed March 22, 2017)
16. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). 2 CCR § 11035. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed August 15, 2017)
17. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). 2 CCR § 11035, § 11050. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed August 15, 2017)
18. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal. Gov. Code § 12945(a)(3). Retrieved from [http://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12945](http://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12945). (Accessed June 1st, 2017)
19. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). 2 CCR § 11035, § 11040. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/I2B4E0BE485DF412CBA5E0710A10E66F0?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=DocumentItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed August 15, 2017)
20. Legal Information Institute (2009). 29 U.S. Code § 2611. Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2611> (Accessed June 1st, 2017)
21. Legal Information Institute (2009). 29 U.S. Code § 2612. Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2612> (Accessed June 1st, 2017)
22. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). Relationship between CFRA and Pregnancy Leaves. 2 CA ADC § 11046. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01CB9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01CB9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed June 1st, 2017)
23. Department of Industrial Relations. (2013). §11090. Order Regulating Wages, Hours, and Working Conditions in the Transportation Industry. Retrieved from <https://www.dir.ca.gov/t8/11090.html> (Accessed June 1st, 2017)
24. Barclays Official California Code of Regulations (August 8, 2017). Relationship between CFRA and Pregnancy Leaves. 2 CA ADC §§11045 & 11046. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01CB9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/IBF2381323B7840399C9F5D9EB2F01CB9?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed June 1st, 2017)
25. Employment Development Department (August 3rd 2017). Fact Sheet: California Paid Family Leave. Retrieved from [http://www.edd.ca.gov/pdf\\_pub\\_ctr/de8714cf.pdf](http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8714cf.pdf) (Accessed August 18, 2017)
26. California Legislative Information (April 11, 2016). AB-908 Disability compensation: disability insurance. Retrieved from [http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201520160AB908](http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201520160AB908) (Accessed June 1st, 2017)
27. Office of Labor Standards Enforcement (5/18/17) Paid Parental Leave Ordinance. Retrieved from <http://sfgov.org/olse/paid-parental-leave-ordinance> (Accessed August 24, 2017)
28. 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 from [http://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=233](http://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=233) (Accessed June 1st, 2017)
29. 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 from [http://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?sectionNum=246.5&lawCode=LAB](http://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=246.5&lawCode=LAB) (Accessed August 9, 2017)

## Referencias

30. Office of Wages Standard. City of Los Angeles (2017). Retrieved from [wagesla.lacity.org](http://wagesla.lacity.org) (Accessed August 09th, 2017)
31. 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 from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=230.8](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=230.8) (Accessed August 18, 2017)
32. 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 from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1030](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=1030). (Accessed June 1st, 2017).
33. 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 from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=98.7](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=98.7) (Accessed August, 9, 2017)
34. Department of Industrial Relations. (2013). §11040. Order Regulating Wages, Hours, and Working Conditions in Professional, Technical, Clerical, Mechanical, and Similar Occupations. Retrieved from <https://www.dir.ca.gov/t8/11040.html> (Accessed June 1st, 2017)
35. California Department of Fair Employment and Housing (2017). Pregnancy Disability Leave FAQs. Retrieved from <https://www.dfeh.ca.gov/resources/frequently-asked-questions/employment-faqs/pregnancy-disability-leave-faqs/> (Accessed August 08)
36. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal Gov. Code §12940(a), 2. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12940](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12940). (Accessed June 1st, 2017).
37. Department of Industrial Relations. (2013). § 11030. Order Regulating Wages, Hours, and Working Conditions in the Canning, Freezing, and Preserving Industry. Retrieved from <https://www.dir.ca.gov/t8/11030.html> (Accessed June 1st, 2017)
38. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal Gov. Code §12940(h) & (u), 2. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12940](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12940). (Accessed June 1st, 2017).
39. California Legislative Information (1980). Unlawful Practices, Generally [12940 - 12951]. Cal. Gov. Code § 12945.2(1). Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12945](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=GOV&sectionNum=12945). (Accessed June 1st, 2017)
40. United State Department of Labor\_ Wage and Hour Division (December 2010). Division Reasonable Break Time for Nursing Mothers. Retrieved from <http://webapps.dol.gov/FederalRegister/HtmlDisplay.aspx?DocId=24540&Month=12&Year=2010> (Accessed August 8, 2017)
41. 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 from <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/420/251/case.html> (Accessed June 1st, 2017)
42. Shealy KR, Li R, Benton-Davis S, Grummer-Strawn LM. Support for breastfeeding in the workplace. In: The CDC guide to breastfeeding interventions. Atlanta (GA): Centers for Disease Control and Prevention; 2005. p. 7–12. Retrieved from: [http://www.cdc.gov/breastfeeding/pdf/BF\\_guide\\_2.pdf](http://www.cdc.gov/breastfeeding/pdf/BF_guide_2.pdf). (Accessed July 24th, 2017)
43. California Legislative Information. (October 2013). SB-252 CalWORKs: welfare-to-work requirements. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201320140SB252](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140SB252) (Accessed August 8, 2017)
44. 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 from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=EDC&division=1.&title=1.&part=1.&chapter=2.&article=4](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=EDC&division=1.&title=1.&part=1.&chapter=2.&article=4) (Accessed June 1st, 2017)
45. 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]. CA Education Code, Section § 222. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=EDC&division=1.&title=1.&part=1.&chapter=2.&article=4](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=EDC&division=1.&title=1.&part=1.&chapter=2.&article=4) (Accessed June 1st, 2017)
46. Legal Information Institute (1986). 20 U.S. Code § 1681 - Sex. Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2612> (Accessed July 22, 2017)
47. 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 from [https://docs.google.com/document/d/1na\\_vjqr3WENfo2DQz\\_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit#](https://docs.google.com/document/d/1na_vjqr3WENfo2DQz_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit#) (Accessed June 1st, 2017)
48. US 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 from <https://www2.ed.gov/policy/rights/reg/ocr/edlite-34cfr106.html> (June 1st, 2017)
49. Barclays Official California Code of Regulations (August 4, 2017). 5 Cal. Code Regs. § 4950. Retrieved from [https://govt.westlaw.com/calregs/Document/1885301D0D47F11DEBC02831C6D6C108E?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/calregs/Document/1885301D0D47F11DEBC02831C6D6C108E?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)) (Accessed June 1st, 2017)
50. United State Department of Justice (1980). Federal Coordination and Compliance Section. 34 C.F.R. § 106.1 - 106.71. Title 34 – Education. Chapter I-- Office For Civil Rights, Department Of Education. PART 106--Nondiscrimination On The Basis Of Sex In Education Programs And Activities Receiving Or Benefiting From Federal Financial Assistance <http://www.Justice.Gov/Crt/Federal-Coordination-And-Compliance-Section-84>
51. 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. (Access June 1st, 2017)
52. US Department of Education (1972). Supporting the Academic Success of Pregnant and Parenting Students\_ Under Title IX of the Education Amendments of 1972. Retrieved from <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/pregnancy.pdf> (Accessed June 1st, 2017)
53. University of California Policy – PPSM 84 (2013). Accommodations for Nursing Mothers. Retrieved from <http://policy.ucop.edu/doc/4000609/PPSM-84> (Accessed June 1st, 2017)
54. BreastfeedLA (June 2017). Lactation 101\_Lactation Accommodations in Los Angeles County Higher Education. Retrieved from <https://breastfeedla.app.box.com/s/jud58rfgf0o0ktxqkx7ksucfai68ft3> (Accessed June 1st, 2017).
55. California Legislative Information (2000). AB-1814 Jury service: breast-feeding. Assembly Bill No. 1814. Retrieved from [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=199920000AB1814](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=199920000AB1814) (Accessed July 22, 2017)
56. California Code, Government Code - GOV § 11135. Retrieved from <http://codes.findlaw.com/ca/government-code/gov-sect-11135.html> (Accessed July 22, 2017)

## Referencias

57. Congress.Gov (2017). H.R.1174 - Fairness For Breastfeeding Mothers Act of 2017. Retrieved from <https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/1174/all-actions?overview=closed#tabs> (Accessed August 14)
58. Justia-California Civil Jury Instructions (CACI) (2003). 3020. Unruh Civil Rights Act (Civ. Code, §§ 51, 52) - Essential Factual Elements. Retrieved from <https://www.justia.com/trials-litigation/docs/caci/3000/3020.html> (Accessed July 22, 2017)
59. ACLU of California (Jan 2016). Reproductive Health Behind Bars in California. Retrieved from <https://www.aclusocal.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/01/Reproductive-Health-Behind-Bars-in-California.pdf> (Accessed August 09, 2017)
60. California Legislative Information (1980) Government Code-Gov\_ Department of Fair Employment and Housing [12900 - 12996]. Cal. Gov. Code § 12926(r) (1). Retrieved from [https://docs.google.com/document/d/1na\\_vjqcr3WENfo2DQz\\_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit](https://docs.google.com/document/d/1na_vjqcr3WENfo2DQz_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit) (Accessed August 18, 2017)
61. State Standards for Pregnancy-Related Health Care and Abortion for Women in Prison. American Civil Liberties Union Web site. <https://www.aclu.org/state-standards-pregnancy-related-health-care-and-abortion-women-prison> 0?redirect=reproductiverights/gen/pregnancycareinprison.html Published 2017. Accessed March 23, 2017.
62. California Code, Penal Code - PEN § 3407. Retrieved from <http://codes.findlaw.com/ca/penal-code/pen-sect-3407.html> (Accessed August 9, 2017)
63. The Shackling of Pregnant Women & Girls in U.S. Prisons, Jails & Youth Detention Centers (2006). Retrieved from [https://www.aclu.org/files/assets/anti-shackling\\_briefing\\_paper\\_stand\\_alone.pdf](https://www.aclu.org/files/assets/anti-shackling_briefing_paper_stand_alone.pdf) (Accessed July 22, 2017)
64. County Public Health Division (2013). Jail Medical Service\_Patient Healthcare\_Lactation accommodation and Support. Retrieved from <https://breastfeedla.app.box.com/s/rz4jt4nv4cz5sbxr8c9kpkx7oe48hf5> . (Accessed July 13, 2017)
65. Justia US Supreme Court (1976). Estelle v. Gamble 429 U.S. 97 (1976). No. 75-929. Retrieved from <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/429/97/case.html> (Accessed August 18 2017)
66. Taggart K. How do prisons treat their pregnant inmates? California Watch. October 28, 2010. Retrieved from <http://californiawatch.org/dailyreport/how-do-prisons-treat-their-pregnant-inmates-6168> Accessed March 23, 2017.
67. California Code of Regulations. Title 15. Crime Prevention and Corrections. (2016) Cal. Code Regs. tit.15 § 3355.2(l). Retrieved from [http://www.cdcr.ca.gov/Regulations/Adult\\_Operations/docs/Title15-2016.pdf](http://www.cdcr.ca.gov/Regulations/Adult_Operations/docs/Title15-2016.pdf) ( Accessed July 22, 2017)
68. The American College of Obstetricians and Gynecologist-Committee Opinion (2012). Health Care Systems for Underserved Women. Retrieved from <https://www.acog.org/Resources-And-Publications/Committee-Opinions/Committee-on-Health-Care-for-Underserved-Women/Health-Care-Systems-for-Underserved-Women>. (Accessed July 22, 2017)
69. ACOG Committee Opinion 511, 2011; APHA Standards for Health Services in Correctional Institutions VII.A Health Services for Women, pg. 108.
70. ACLU (2016). Reproductive Health Care in California Jails: A Tool to Assess and Reform Policies and Practices. Retrieved from [https://www.aclunc.org/docs/201601-reproductive\\_health\\_care\\_in\\_ca\\_jails\\_toolkit.pdf](https://www.aclunc.org/docs/201601-reproductive_health_care_in_ca_jails_toolkit.pdf) (Accessed July 22, 2017)
71. 2011 Operations Manual ICE Performance-Based National Detention Standards (modified 2013). Medical Care (Women). Retrieved from [https://www.ice.gov/doclib/detention-standards/2011/medical\\_care\\_women.pdf](https://www.ice.gov/doclib/detention-standards/2011/medical_care_women.pdf). (Accessed August 18th)
72. Julia Preston (November 2007). Immigration Quandary: A Mother Torn From Her Baby. The New York Times. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2007/11/17/us/17citizen.html> (Accessed August 18th, 2017)
73. American Bare Association (2014). Civil Immigration Detention Standard. Retrieved from <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/immigration/abaimdetstds.authcheckdam.pdf>. (Accessed August 18th)
74. U.S. Department of Labor Wage and Hour Division (July 2015). Fact Sheet #28B. Retrieved from <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28B.pdf> (Accessed August 15, 2017)
75. United States Department Of Labor. elaws: Employment Laws Assistance for Workers & Small Businesses - Family and Medical Leave Act Advisor. Retrieved from <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/fmla/10a1.aspx> (Accessed August 15, 2017)
76. State of California\_Employment Development Departement (2017). Paid Family Leave - Foster Care and Adoptive Parents. Retrieved from [http://www.edd.ca.gov/Disability/PFL\\_Foster\\_Care\\_Adoptive\\_Parents.htm](http://www.edd.ca.gov/Disability/PFL_Foster_Care_Adoptive_Parents.htm) (Accessed August 15, 2017)
77. 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 from [https://docs.google.com/document/d/1na\\_vjqcr3WENfo2DQz\\_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit](https://docs.google.com/document/d/1na_vjqcr3WENfo2DQz_bYLjrBmpYQ4uuqhJ6BP2xWl8/edit) (Accessed August 15, 2017).
78. 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 from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes\\_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=230.8](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=LAB&sectionNum=230.8) (Accessed August 15, 2017)
79. Breastfeeding today (2016). Breastfeeding a foster baby. Retrieved from <http://breastfeedingtoday-llli.org/breastfeeding-a-foster-baby/> (Accessed August 18, 2017).
80. California Legislative Information. (2012) AB-1217 Surrogacy agreements. Assembly Bill No. 1217. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201120120AB1217](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201120120AB1217) (Accessed August 15, 2017)
81. California Legislative Information (2014). AB-1951 Vital records: birth certificates. Assembly Bill No. 1951. Retrieved from [http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201320140AB1951](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140AB1951) (Accessed August 15, 2017).
82. National Center for Lesbian Rights (2016). Legal Recognition of LGBTQ families. Retrieved from [http://www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/07/Legal\\_Recognition\\_of\\_LGBT\\_Families.pdf](http://www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/07/Legal_Recognition_of_LGBT_Families.pdf) (Accessed July 22, 2017).
83. National Center for Lesbian Rights (2013). California Public Benefits Issues for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Clients: A Guide for Attorneys and Advocates. Retrieved from [http://www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/04/Resources\\_PublicBenefits\\_Attorney\\_Advocate\\_Guide.pdf](http://www.nclrights.org/wp-content/uploads/2013/04/Resources_PublicBenefits_Attorney_Advocate_Guide.pdf) (Accessed August 15, 2017).
84. Trevor MacDonald (2016). Transgender parents and chest/breastfeeding. Kelly Mom Parenting Breastfeeding. Retrieved from <http://kellymom.com/bf/got-milk/transgender-parents-chestbreastfeeding/> (Accessed August 18, 2017)
85. Idaho Breastfeeding Laws (2012). Breastfeeding in Idaho. Idaho Code § 2-212 (2002). Retrieved from <http://idahobreastfeedinglaws.com/> (Accessed July 31, 2017)

## Referencias

86. Official website of the Department of Homeland Security. Transportation Security Administration. Travelling with Children. Retrieved from [https://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children#quickset-traveling\\_with\\_children\\_1](https://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children#quickset-traveling_with_children_1) (Accessed August 9, 2017)
87. Official website of the Department of Homeland Security. Transportation Security Administration. Travelling with Children. Retrieved from <https://www.tsa.gov/travel/special-procedures/traveling-children> (Accessed July 24th, 2017)
88. Centre for Social Inclusion (2015). Removing barriers to breastfeeding. Retrieved from <http://www.centerforsocialinclusion.org/wp-content/uploads/2015/10/CSI-Removing-Barriers-to-Breastfeeding-REPORT.pdf> (Accessed August 18th, 2017)
89. California Hospital Association (2017). Patient Rights Poster. Retrieved from <https://www.calhospital.org/publication/patient-rights-poster-0> (Accessed July 24th, 2017)
90. The Joint Commission. Know your Rights\_Speak Up program. Retrieved from [https://www.jointcommission.org/assets/1/6/Know\\_Your\\_Rights\\_brochure.pdf](https://www.jointcommission.org/assets/1/6/Know_Your_Rights_brochure.pdf) (Accessed August 18, 2017)
91. Holly Goldberg. Informed Decision Making in Maternity Care. *Journal of Perinatal Education*, Vol. 18, No.1,32-39 (Winter 2009)
92. The chronicle of Nursing (2008). Informed consent. American Society of Registered Nurses. Retrieved from <https://www.asrn.org/journal-chronicle-nursing/343-informed-consent.html#sthash.o8CTILLOW.dpuf%00> (Accessed August 18th, 2017)
93. American College of Obstetricians and Gynecologists. Ethics in obstetrics and gynecology. 2nd ed. Washington, D.C.: ACOG;9-17, (2004)
94. Lactmed \_A Toxnet Database (2017) Drugs and Lactation Database. Retrieved from <https://toxnet.nlm.nih.gov/newtoxnet/lactmed.htm> (Accessed August 18th, 2017)
95. The American College of Obstetricians and Gynecologist-Committee Opinion (2005). Refusal of Medically Recommended Treatment During Pregnancy. Retrieved from <https://www.acog.org/Resources-And-Publications/Committee-Opinions/Committee-on-Ethics/Refusal-of-Medically-Recommended-Treatment-During-Pregnancy> (Accessed July 31st, 2017)
96. La Leche league International (2016). Breastfeeding during emergency. Retrieved from <http://www.llli.org/faq/emergency.html> (Accessed July 31, 2017)
97. California Legislative Information (2013). SB-402 Breastfeeding. Senate Bill No. 402. Retrieved from [http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201320140SB402](http://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201320140SB402) (Accessed August 18th, 2017)
98. Baby friendly USA (2012). The Ten Steps To Successful Breastfeeding. Retrieved from <https://www.babyfriendlyusa.org/about-us/baby-friendly-hospital-initiative/the-ten-steps> (Accessed July 24th, 2017)
99. Preer G, Pisegna JM, Cook JT, Henri AM, Philipp BL. (2013) *Breastfeed Med.*;8(6):485-90. doi: 10.1089/bfm.2012.0158. Epub 2013 May 2.
100. Laura R. Kair, Daniel Kenron, Konnette Etheredge, Arthur C. Jaffe, Carrie A. Phillipi (2013). Pacifier Restriction and Exclusive Breastfeeding. *Pediatrics*. April 2013, Volume 131 / Issue 4
101. Radzynski, S., & Callister, L. C. (2015). Health Professionals' Attitudes and Beliefs About Breastfeeding. *The Journal of Perinatal Education*, 24(2), 102-109. <http://doi.org/10.1891/1058-1243.24.2.102-109>
102. Center for Disease Control (2016). How Health Care can support Breastfeeding. Retrieved from <https://www.cdc.gov/breastfeeding/promotion/healthcare.htm> (Accessed July 31st, 2017)
103. California Department of Public Health (2015). 9 Steps to Breastfeeding Friendly: Guidelines for Community Health Centers and Outpatient Care Settings. Retrieved from <https://archive.cdph.ca.gov/programs/NEOPB/Documents/9StepGuide.pdf> (Accessed July 31st, 2017)
104. Breastfeeding in Underserved Women. ACOG Committee Opinion No. 570, August 2013, Reaffirmed 2016. American College of Obstetricians and Gynecologists.
105. United States Breastfeeding Committee (USBC) (2017). Model Policy: Payer Coverage of Breastfeeding Support and Counseling Services, Pumps and Supplies. Retrieved from <http://www.usbreastfeeding.org/model-payer-policy> (Accessed July 31st, 2017)
106. Central California Alliance for Health (2017). Breastfeeding Support & Breast Pump Services. Retrieved from <http://www.ccah-alliance.org/providerspdfs/HEB/BreastfeedingBenefitDescription.pdf> (Accessed July 31st, 2017)
107. Figures extrapolated from Bartick M, Reinhold A. The Burden of Suboptimal Breastfeeding in the United States: A Pediatric Cost Analysis. *Pediatrics*, 2010. Extrapolating formula based on population data of 130,000 births in Los Angeles County annually (LA County Department of Public Health) and 4,140,000 births in U.S. annually (US Census).
108. Bartick, M.C., et al. Cost Analysis of Maternal Disease with Suboptimal Breastfeeding, ACOG, 2013
109. Center for Disease Control and Prevention, "Breastfeeding among U.S. Children Born 2002-2012, CDC National Immunization Surveys" [http://www.cdc.gov/breastfeeding/data/nis\\_data/index.htm](http://www.cdc.gov/breastfeeding/data/nis_data/index.htm).
110. Eugene R. Declercq, Carol Sakala, Maureen P. Corry, Sandra Applebaum, and Ariel Herrlich. *Listening to Mothers III: New Mothers Speak Out*.
111. Sylvia Guendelman, Jessica Lang Kosa, Michelle Pearl, Steve Graham, Julia Goodman, and Martin Kharrazi. "Juggling work and Breastfeeding: effects of maternity leave and occupational characteristics." *Pediatrics* 123, no. 1 (2009): e38-e46.
112. Abt Associates Inc. *Family Medical Leave in 2012: Technical Report*. 2013. <https://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/FMLA-2012-Technical-Report.pdf>, Exhibit 5.3.14. *Employment Status of the civilian noninstitutional population by age, sex, and race* (Table 3). 2013. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat03.htm>
113. Eileen Appelbaum and Ruth Milkman. "Leaves that pay: Employer and worker experiences with paid family leave in California." Washington: Center for Economic and Policy Research. 2011. <http://www.cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>.
114. Katy B. Kozhimannil, Judy Jou, et al. "Access to Workplace Accommodations to Support Breastfeeding after Passage of the Affordable Care Act," *Women's Health Issues*, 2015;1: 6-13.
115. 4.8 Million College Students are Raising Children - Institute for Women's Policy Research Institute for Women's Policy Research, <https://iwpr.org/publications/4-8-million-college-students-are-raising-children/> (Accessed Jun 9., 2017).