

Formulario de Alojamiento para Amamantar

La entrega de este formulario establece oficialmente el plan de la empleada de proporcionar leche materna a su bebe mientras está en el trabajo y los requisitos legales del empleador para apoyar la lactancia materna en el lugar de trabajo. El empleador debe conservar este formulario en los archivos y la empleada debe presentarlo en el tercer trimestre del embarazo o lo antes posible una vez que regrese al trabajo después de que nazca el bebé.

Por favor nota: El 'Formulario de Alojamiento para Amamantar' es idealmente entregado con papeleo de FMLA

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nombre	Título/Posición
<input type="text"/>	Estatus: _____ Tiempo Completo _____ Tiempo Parcial _____ Temporal _____
Departamento	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Reporta A	Fecha Estimada de Regreso del Permiso de Maternidad

Acomodaciones necesarias:

- Espacio privado, que no es un baño, que es protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público. Debe incluir como mínimo: asientos cómodos, acceso a electricidad y seña de privacidad. Tiempo y acceso a agua corriente para tener higiene adecuada de manos y limpieza de materiales y herramientas.
- Tiempo y acceso a agua corriente para higiene de manos y limpieza de materiales y suministros.
- Tiempo para acceder a una hielera o refrigerador para guardar la leche materna (ya sea comunitaria o personal).
- Descansos aproximadamente cada 3 horas, de 30 minutos cada uno, en promedio (el tiempo y la frecuencia se basarán en las necesidades individuales) para:
 - Extracción de leche materna;
 - Tiempo para amamantar al bebe directamente en un centro de cuidado infantil en el lugar o cercano; y/o
 - Permiso para que un amigo o familiar traiga al niño al lugar de trabajo para alimentarlo directamente.
 - Limpieza de piezas de la bomba.

Otro: _____

Las acomodaciones para la lactancia están sujetas a cambios. La frecuencia y duración de los descansos necesarios para extraer variará dependiendo de factores relacionados con la empleada lactante y él bebe. Los empleados pueden tomar un tiempo de descanso razonable "cada vez que dicho empleado necesite extraerse la leche". Descansos programados regularmente se pueden utilizar, pero se debe proporcionar tiempo adicional si la mujer lo necesita.

Mi firma indica que me comunicaré con el gerente/representante de recursos humanos que se indica a continuación para analizar cualquier cambio relacionado con los objetivos y necesidades expresados en este formulario.

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Firma de Empleada	Fecha



PARA REPRESENTANTES SOLAMENTE

Firma/Fecha _____

INFORMACION DE CONTACTO DEL MANAGER/REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE _____

Número de Teléfono _____ Correo Electrónico _____

Pasos necesarios para proveer las acomodaciones apropiadas y necesarias:

Acomodaciones en el Lugar de Trabajo

[Inserte información sobre las opciones de ubicación de cuartos de lactancia, espacios temporales disponibles, equipo de uso flexible, etc.]

Guía de Apoyo en el Lugar de Trabajo para Amamantar

[Inserte información o un enlace a la política del lugar de trabajo.]

Ley Federal

The Fair Labor Standards Acts (La Ley de Normas Laborales Justas) (FLSA) exige que la mayoría de los empleadores proporcionen a las madres lactantes un tiempo de descanso razonable y un espacio privado, que no sea un baño, para extraerse la leche materna hasta 1 año después del nacimiento del niño. Esta adaptación debe proporcionarse cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse la leche materna.

Cuando la empleada utiliza el tiempo de descanso en el trabajo para extraerse la leche materna:

1. Debe estar completamente librada de su cargo; o
2. Se deberá pagar el tiempo de descanso.

El empleado puede optar por utilizar los tiempos de descanso pagados para extraer leche, de la misma manera que otros empleados reciben compensación por los tiempos de descanso.

Es importante que los trabajadores y los empleadores también comprendan que la FLSA protege a los trabajadores de la discriminación o represalias cuando cuestionan las prácticas de los empleadores o hacen valer sus derechos.

Chequee la [Hoja de Datos #73 FLSA Protecciones para Empleadas Que Están Amamantando](#) para más detalles sobre La Ley Federal.

Lista de Acomodaciones para la Lactancia Materna Optima:

Entorno Físico

COMPONENTES LEGALES:

Un espacio limpio, y privado con:

- Acceso a la Electricidad (Puntos de Venta)
- Asiento cómodo
- Habilidad de asegurar la entrada y evadir intrusiones.

Régimen de limpieza rutina para el lugar privado, suministrado por el negocio.

Signo de Privacidad

COMPONENTES PREFERIDOS:

Acceso a:

- Un Refrigerador o hielera personal (para guardar la leche extraída).
- Pompa de extracción Multi-Usuario (Para extraerse leche más rápida y eficazmente)
- Lavadero con agua caliente y fría (para limpiar las piezas de pompa)
- Un Micro Hondas (to sterilize breast pump supplies)

Decoración de Cuarto:

- Luz suave o natural
- Un Reloj
- Un espejo largo para ayudar a que se cheque/ajuste la ropa la madre.
- Decoración calmante, temperatura cómoda y fotos de bebés (para estimular el flujo de leche)
- Mesa para la pompa de extracción
- Una Basura

Comunicaciones

COMPONENTES ESENCIALES:

Horario/Hoja de Apunte para uso turnado del cuarto de mamas (por línea o postado) si más de una empleada necesita el cuarto para la extracción.

Persona de contacto en la organización disponible para responder preguntas.

COMPONENTES PREFERIDOS:

Acceso a:

- Entrenamiento/educación para trabajadores y supervisores sobre la necesidad y beneficios de extraer leche materna en el lugar de trabajo.
- Un tablero con información sobre consultantes de lactancia, consejeras, horarios de bombeo, eventos locales, etc.
- Folletos u otros materiales educativos sobre el embarazo, lactancia, crianza, etc..