



CORRECCIONAL JUVENIL DE OREGON



Declaración de la política

Parte I: servicios administrativos

Asunto:

Extracción de leche materna y periodos de descanso

Sección – Número de política:

D: gestión del personal – 3.14

Sustituye a:

**I-D-3.14 (1/20)
I-D-3.14 (9/11)
I-D-3.14 (11/06)
I-D-3.14 (5/00)**

Fecha de entrada
en vigencia:

06/07/2022

Fecha de la última
revisión/actualización:

Ninguna

Normas y referencias relacionadas:

- [Estatutos Revisados de Oregon \(Oregon Revised Statutes \(ORS, por sus siglas en inglés\)\) 653.077](#) Extracción de leche materna en el lugar de trabajo; normas
- [Reglas administrativas de Oregon \(Oregon Administrative Rules \(OAR, por sus siglas en inglés\)\) 839-020-0051](#) (Periodos de descanso para la extracción de leche materna)
- Servicios de Salud Pública de Oregon (Oregon Public Health Services (OPHS, por sus siglas en inglés)) del Departamento de Servicios Humanos (Department of Human Services (DHS, por sus siglas en inglés); (DHS-OPHS), [Lactancia materna](#)
- Política estatal de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Servicios Administrativos: [60.000.30 Extracción de leche materna y periodos de descanso no remunerados](#)
- [Convenios colectivos de trabajo aplicables](#)

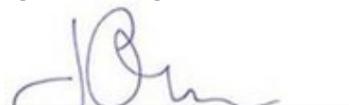
Procedimientos relacionados:

- Ninguno

Responsable de la política:

Administrador de Recursos Humanos

Aprobada por:



Joseph O'Leary, director

I. PROPÓSITO:

La legislatura de Oregon de 2007 aprobó el proyecto de ley 2372 (ORS 653.077), que exige a determinados empleadores a proporcionar periodos de descanso para la adaptación de los empleados, quienes también estén amamantando o en periodo de lactancia. Esta política define cómo la Correccional Juvenil de Oregon (Oregon Youth Authority (OYA, por sus siglas en inglés)) proveerá la adaptación al personal que esté en periodo de lactancia para extraer leche materna o amamantar.

II. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA:

Lugar privado: un lugar, que no sea un baño o un compartimiento del mismo, que esté cerca del área de trabajo de los empleados para el uso de quienes extraigan leche materna sin que exista una intromisión o esté a la vista de otros

empleados o del público. El lugar privado puede incluir el área de trabajo de los empleados; una habitación conectada a un baño, como una sala de estar; una oficina, sala de conferencias o espacio de almacenamiento vacíos o no utilizados con una puerta que cierre y con ventanas cubiertas, si las hay.

Aviso en un plazo razonable: aviso verbal o por escrito dentro de un plazo suficiente que permita a la agencia disponer del tiempo para prepararse con el cumplimiento de esta política.

Periodo de descanso razonable: una cantidad de tiempo suficiente para permitir que los empleados extraigan leche materna. La frecuencia y la duración variarán en función de cada persona.

III. POLÍTICA:

La OYA valora a su personal y sus diversos valores, y busca formas de adaptar la política del lugar de trabajo para apoyar a su personal y sus valores. La OYA considera que al hacer que el lugar de trabajo sea favorable para los empleados en periodo de lactancia, traerá muchos beneficios entre los que se incluyen, una menor rotación del personal, una reducción del absentismo, menores costos de atención médica en general, ventajas para los bebés y apoyo para el personal y sus familias.

IV. NORMAS GENERALES:

- A. El personal que tenga la intención de extraer leche materna o amamantar en el lugar de trabajo debe notificar de forma verbal o por escrito sobre su intención a su supervisor o a la Oficina de Recursos Humanos.
- B. Cuando un supervisor reciba la notificación de un miembro del personal sobre su intención de extraer leche materna o amamantar en el lugar de trabajo, la oficina o el centro debe proporcionar un lugar privado para el personal. Se debe colgar un cartel que diga "Do not disturb" [No molestar] en la puerta cuando la habitación esté ocupada.
 - 1. El personal que trabaja en oficinas locales o administrativas podrá disponer que se lleve al/los bebé(s) al lugar de trabajo para amamantarlos. No se permite el ingreso de los bebés dentro del perímetro de seguridad de los centros de custodia cerrada de la OYA.
 - 2. La OYA no está obligada a proporcionar un refrigerador exclusivamente para el almacenamiento de la leche materna extraída, pero puede permitir el uso de un refrigerador si está disponible.
 - 3. La habitación debe estar en un lugar privado, sin intromisión de otros miembros del personal o del público, distinto de un baño. El lugar debe estar a poca distancia del área de trabajo del personal, lo suficientemente corta como para no reducir de manera perceptible el periodo de descanso o de comida del personal. La habitación debe incluir:
 - a) Acceso a un tomacorriente;

- b) Espacio de almacenamiento;
 - c) Una silla o un sofá cómodos, una papelera, una mesa o un mostrador, un reposapiés, un reloj y un espejo;
 - d) Acceso a un lavabo con agua corriente y un dispensador de toallas con solución desinfectante; y
 - e) Una hoja de inscripción para garantizar que quienes necesiten la habitación tendrán la oportunidad de utilizarla.
4. Si la habitación es de usos múltiples, también se aplicarán las siguientes directrices.
- a) El personal en periodo de lactancia debe tener prioridad para su uso de acuerdo con esta política.
 - b) El personal no debe utilizar la habitación como “sala de enfermería”. El personal enfermo no debe estar en el lugar de trabajo.
 - c. La habitación se debe limpiar antes utilizarla de nuevo mediante un aerosol de limpieza doméstico o una toallita, según la etiqueta del producto.
- C. Se le debe proporcionar un área en donde almacenar la leche materna extraída al personal que necesite extraer leche materna durante la jornada laboral, ya sea en su puesto de trabajo o en un área central del lugar de trabajo.
- D. Los supervisores deben conceder al personal en periodo de lactancia un descanso razonable para extraer la leche materna o amamantar a un niño de hasta 18 meses de edad, de conformidad con los convenios colectivos de trabajo y la política estatal del Departamento de Servicios Administrativos (Department of Administrative Services (DAS, por sus siglas en inglés)) 60.000.30 Extracción de leche materna y periodos de descanso no remunerados. Si se solicita tiempo adicional, el administrador puede adaptarse a la necesidad.
- 1. Los periodos de descanso utilizados para extraer leche materna o amamantar se deben tratar como periodos de descanso remunerados, según la cantidad de tiempo de periodos de descanso remunerados que la OYA está obligada a proporcionar.
 - 2. Si es posible, el personal tomará el periodo de descanso para extraer leche materna o amamantar al mismo tiempo que los periodos de descanso o de comida que se le proporcionan. Si no es posible, el personal podrá extraer leche materna o amamantar durante un periodo de descanso no remunerado.

3. Si el personal toma periodos de descanso no remunerados, el supervisor podrá permitirle trabajar antes o después de sus turnos normales para recuperar el tiempo utilizado durante el periodo de descanso no remunerado.
 4. Si el personal no trabaja para recuperar el tiempo utilizado durante el periodo de descanso no remunerado, la OYA no está obligada a compensar ese tiempo. El personal puede utilizar, pero no está obligado a hacerlo, las licencias de ausencia con goce de sueldo acumuladas o las horas de compensación.
 5. A efectos del cálculo de horas para el tema del seguro médico, los periodos de descanso no remunerados utilizados por el personal para extraer leche materna o amamantar cuentan como tiempo trabajado. El personal debe utilizar el código de licencia de ausencia sin goce de sueldo correspondiente para la parte no remunerada de los periodos de descanso.
- E. Los supervisores/administradores deben informar sobre esta política al personal afectado.

V. PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO LOCAL REQUERIDO: NO