

OHR WORKPLACE POSTERS: THE RIGHT TO BREASTFEED

Under the District of Columbia Human Rights Act of 1977, as amended,

- A woman has a right to breastfeed her child in any location, public or private, where she has the right to be with her child, without respect to whether the mother’s breast or any part of it is uncovered during or incidental to the breastfeeding of her child.
- An employer must provide reasonable daily unpaid break-time, as required by an employee so she may express breast milk for her child to maintain milk supply and comfort.
- The break-time for expression of milk, if possible, may run concurrently with any break-time, paid or unpaid, already provided to the employee.
- An employer is not required to provide break-time if it would create an undue hardship on the operations of the employer.
- An employer shall make reasonable efforts to provide a sanitary room or other location in close proximity to the work area, other than a bathroom or toilet stall, where an employee can express her breast milk in privacy and security.
- The employer must create a policy for breastfeeding mothers and must post and maintain a poster in a conspicuous place that sets forth these requirements.
- The employee must file within one (1) year of the occurrence or discovery of the violation of the Act. An employee of the District of Columbia government must file within 180 days of the occurrence or discovery of the violation.
- If the employee feels as if she is being discriminated against under the Act, she may contact:

THE DISTRICT OF COLUMBIA OFFICE OF HUMAN RIGHTS
441 4th Street, NW : Suite 570 North : Washington, DC 20001 : [202] 727 - 4559 or ohr.dc.gov



CARTELES EN EL ENTORNO LABORAL DE LA OHR:
DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA

Según la Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia de 1977, y sus enmiendas,

- Una mujer tiene el derecho a amamantar a su bebé en cualquier lugar, público o privado, en donde tenga el derecho a estar con su bebé, sin importar si el seno de la madre o cualquier parte del mismo está descubierta durante o como consecuencia de la lactancia de su bebé.
- Un empleador debe dar un tiempo de descanso diario razonable sin paga, según lo requiera una empleada para que pueda extraer leche materna para su bebé con el fin de mantener un suministro de leche y estar cómoda.
- El tiempo libre para la extracción de la leche, de ser posible, puede darse al mismo tiempo que cualquier tiempo de descanso, pago o no pago, ya establecido para la empleada.
- Un empleador no tiene la obligación de dar un tiempo libre si el mismo afecta indebidamente las operaciones del empleador.
- Un empleador deberá hacer el esfuerzo razonable para ofrecer un lugar limpio u otro lugar cercano al área de trabajo, diferente a un baño o inodoro en donde un empleado pueda extraer leche en privacidad y seguridad.
- El empleador debe crear una política para las madres lactantes y debe publicar y mantener un cartel en un lugar visible que establezca estos requisitos.
- La empleada tiene un (1) año para denunciar la ocurrencia o descubrimiento de la violación a la Ley. Un empleado del gobierno del Distrito de Columbia debe registrar la violación dentro de los 180 días siguientes a dicha ocurrencia o descubrimiento de la misma.
- Si la empleada siente que está siendo discriminada negativamente bajo la Ley, puede contactar a:

LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO DE COLUMBIA
441 4th Street, NW : Suite 570 North : Washington, DC 20001 : [202] 727 - 4559 or ohr.dc.gov

