

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

POLITICA SUI DIRITTI DELLE DIPENDENTI DI ESTRARRE IL LATTE MATERNO

sul posto di lavoro

INTRODUZIONE E SCOPO

La sezione 206-c della legge sul lavoro dello Stato di New York conferisce a tutte le dipendenti di New York il diritto di estrarre il latte materno sul posto di lavoro. Questa legge si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati nello Stato di New York, indipendentemente dalle dimensioni o dalla natura della loro attività.

Il Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York ha sviluppato la politica ufficiale sull'estrazione del latte materno sul posto di lavoro, come richiesto dalla legge, garantendo che tutte le dipendenti conoscano i loro diritti e che tutti i datori di lavoro comprendano le loro responsabilità. Questa policy rappresenta il livello minimo di standard richiesto, ma si incoraggiano i datori di lavoro ad includere ulteriori accomodamenti a seconda del loro ambiente lavorativo.

Con le informazioni fornite di seguito, le dipendenti impareranno quanto tempo è loro consentito per l'estrazione del latte materno, il tipo di spazio che i datori di lavoro sono tenuti a fornire per l'estrazione del latte materno, come notificare ai datori di lavoro la necessità di estrarre il latte materno sul posto di lavoro e come notificare al Dipartimento del Lavoro se questi diritti non vengono rispettati.

I datori di lavoro sono tenuti a fornire questa policy per iscritto a tutte le dipendenti quando vengono assunte e poi ogni anno successivo. I datori di lavoro sono anche tenuti a fornire la politica alle dipendenti non appena tornano al lavoro dopo il parto di un bambino.

UTILIZZARE IL TEMPO DI PAUSA PER L'ESTRAZIONE DEL LATTE MATERNO

I datori di lavoro devono fornire alle dipendenti un periodo di pausa ragionevole non retribuito per estrarre il latte materno. Inoltre, alle dipendenti deve essere consentito di utilizzare il tempo di pausa retribuito o il tempo dei pasti per estrarre il latte materno. Questo tempo deve essere previsto fino a tre anni dopo il parto. I datori di lavoro devono prevedere pause non retribuite almeno ogni tre ore se richiesto dalla dipendente. Tuttavia, il numero di pause non retribuite di cui una dipendente avrà bisogno per estrarre il latte materno è unico per ogni dipendente e i datori di lavoro devono fornire tempi di pausa ragionevoli in base all'individuo. Ai datori di lavoro è vietato discriminare in qualsiasi modo una dipendente che scelga di estrarre il latte materno sul posto di lavoro.

A una dipendente deve essere consentito di lavorare prima o dopo il normale turno per recuperare qualsiasi tempo utilizzato come tempo di pausa non retribuito per estrarre il latte materno, purché tale tempo rientri nel normale orario di lavoro del datore di lavoro. Tuttavia, una dipendente non è tenuta a recuperare il tempo di pausa non retribuito.

Tutti i datori di lavoro devono continuare a seguire le leggi federali e statali, i regolamenti e le linee guida esistenti riguardanti il tempo di pausa retribuito e non retribuito e il tempo per i pasti, indipendentemente dal fatto che la dipendente utilizzi tale tempo per estrarre il latte materno. Per ulteriori informazioni su cosa costituisce un periodo di pasto o un periodo di pausa in base alle leggi statali e federali, si consiglia di consultare le seguenti risorse:

- Sito web del Dipartimento del lavoro di New York sui giorni di riposo, le pause e i periodi dei pasti dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- Domande frequenti del Dipartimento del lavoro di New York sui pasti e sui periodi di riposo dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- Stati Uniti Domande frequenti sulla FLSA del Dipartimento del lavoro sui pasti e sui periodi di riposo dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- Stati Uniti Scheda informativa FLSA del Dipartimento del lavoro sul risarcimento per il tempo di pausa per estrarre il latte materno dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

Sebbene un datore di lavoro non possa richiedere che una dipendente lavori mentre sta estraendo il latte materno, nulla nella legge sul lavoro 206-c impedisce a un dipendente di scegliere volontariamente di farlo. Il tempo in cui si lavora durante l'estrazione del latte materno deve essere retribuito.

Le pause non retribuite fornite per l'estrazione del latte materno devono essere di almeno venti minuti. Tuttavia, se la stanza designata per l'allattamento in cui verrà effettuata la pausa non è vicina alla postazione di lavoro dell'impiegato, la pausa prevista deve essere di almeno trenta minuti. A una dipendente deve essere consentito di prendere una pausa non retribuita più lunga se necessario. Le dipendenti possono anche scegliere di prendersi pause non retribuite più brevi.

Le dipendenti che lavorano in remoto hanno gli stessi diritti a una pausa non retribuita per lo scopo di estrarre il latte materno, come tutti le altre dipendenti che svolgono il loro lavoro di persona.

FARE UNA RICHIESTA PER ESTRARRE IL LATTE MATERNO AL LAVORO

Se una dipendente vuole estrarre il latte materno al lavoro, deve dare un ragionevole preavviso ai datori di lavoro, generalmente prima di tornare sul posto di lavoro se la dipendente è in congedo. Questo preavviso serve a concedere ai datori di lavoro il tempo di trovare un luogo appropriato e modificare gli orari se necessario.

Le dipendenti che desiderano richiedere una stanza o un'altra ubicazione per estrarre il latte materno sul posto di lavoro dovrebbero farlo presentando una richiesta scritta al proprio supervisore diretto o a un individuo designato dal datore di lavoro per l'elaborazione delle richieste. I datori di lavoro devono rispondere per iscritto entro cinque giorni a questa richiesta di una stanza o di un'altra ubicazione per estrarre il latte materno.

I datori di lavoro devono informare tutti i dipendenti per iscritto, tramite e-mail o memo stampata, quando viene designata una stanza o un'altra ubicazione per l'estrazione del latte materno.

REQUISITI PER LA STANZA PER L'ALLATTAMENTO

Oltre a fornire il tempo necessario durante l'orario di lavoro, i datori di lavoro devono mettere a disposizione una stanza privata o una posizione alternativa per l'estrazione del latte materno. **Lo spazio previsto per l'estrazione del latte materno non può essere un bagno o una toilette.**

La stanza o l'altro luogo devono:

- essere vicino all'area di lavoro della dipendente
- fornire una buona luce naturale o artificiale
- essere privati e sia riparati dalla vista che liberi da intrusioni
- avere acqua corrente accessibile e pulita nelle vicinanze
- avere una presa elettrica (se il posto di lavoro è fornito di elettricità)
- avere una sedia
- fornire una scrivania, un tavolino, una scrivania, un bancone o un'altra superficie piana

Non è necessario avere uno spazio separato per ogni dipendente che allatta. Un datore di lavoro può dedicare una singola stanza o altra area per l'estrazione del latte materno. Se più dipendenti necessitano contemporaneamente dell'accesso a una stanza per l'allattamento, il datore di lavoro può dedicare una posizione centralizzata da utilizzare da parte di tutte le dipendenti.

Ogni spazio dedicato all'espressione del latte materno deve essere vicino all'area di lavoro della/delle dipendente (i) che utilizza(n) lo spazio. Lo spazio deve essere raggiungibile a piedi e la distanza per raggiungerlo non dovrebbe estendere significativamente il tempo di pausa necessario per l'impiegato.

I datori di lavoro situati in spazi di lavoro condivisi, come edifici per uffici, centri commerciali e spazi simili, possono collaborare per istituire e mantenere una sala dedicata all'allattamento, purché tale spazio sia a una distanza ragionevole dalle impiegate che lo utilizzano. Ciascun datore di lavoro che utilizza questo spazio comune è responsabile individualmente di assicurarsi che la sala soddisfi le esigenze delle proprie dipendenti.

Se non è disponibile una stanza o uno spazio separato per l'allattamento, il datore di lavoro può utilizzare temporaneamente un ufficio vuoto o un'altra stanza disponibile. Questa stanza non deve essere accessibile al pubblico o ad altri dipendenti mentre una dipendente la sta utilizzando per l'estrazione del latte materno.

Come ultima risorsa, può essere utilizzato uno stanzino nell'ufficio per l'estrazione del latte materno. Uno stanzino può essere utilizzato solo se è completamente chiuso con un tramezzo e non è accessibile al pubblico o ad altri dipendenti durante l'estrazione del latte materno. Le pareti dello stanzino devono avere almeno sette piedi di altezza per garantire la privacy a dipendente.

Per garantire la privacy, se la stanza per l'allattamento ha una finestra, questa deve essere coperta con una tenda, persiana o altro tipo di copertura. Inoltre, lo spazio per l'allattamento dovrebbe avere una porta dotata di una serratura funzionante. Se ciò non fosse possibile (come nel caso di uno stanzino completamente chiuso), come ultima risorsa, il datore di lavoro deve utilizzare un cartello che indichi che lo spazio è in uso e non accessibile ad altri dipendenti o al pubblico.

Se il luogo di lavoro dispone di un frigorifero, i datori di lavoro devono permettere alle dipendenti di utilizzarlo per conservare il latte materno. Tuttavia, i datori di lavoro non sono responsabili della custodia sicura del latte materno conservato in qualsiasi frigorifero presente sul luogo di lavoro. Le dipendenti sono tenute a conservare tutto il latte materno estratto in contenitori chiusi e portare a casa il latte ogni sera.

Lo spazio designato per l'estrazione del latte materno deve essere mantenuto pulito in ogni momento.

Se un datore di lavoro può dimostrare un onere eccessivo nel fornire uno spazio con i requisiti sopra indicati, deve comunque fornire una stanza o un'altra località - diversa da un bagno o da una toilette - che sia nelle vicinanze dell'area di lavoro, dove una dipendente possa estrarre il latte materno in privato e che soddisfi il maggior numero possibile dei requisiti. L'onere eccessivo è definito nello statuto come "causare difficoltà o spese significative quando considerato in relazione alle dimensioni, alle risorse finanziarie, alla natura o alla struttura dell'attività del datore di lavoro". **Tuttavia, un datore di lavoro non può negare a una dipendente il diritto di estrarre il latte materno sul posto di lavoro a causa della difficoltà nel trovare una posizione appropriata.**

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR RESOURCES (RISORSE DEL DIPARTIMENTO DEL LAVORO DELLO STATO DI NEW YORK)

Se una dipendente ritiene di essere oggetto di ritorsioni per aver estratto il latte materno sul posto di lavoro o ritiene che il datore di lavoro stia violando questa politica, dovrebbe contattare la Divisione degli Standard del Lavoro del Dipartimento del Lavoro dello Stato di New York. Chiamaci al numero **1-888-52-LABOR**, inviaci un'e-mail all'indirizzo **LSAsk@labor.ny.gov** o visita l'ufficio Labor Standards più vicino per presentare personalmente un reclamo. Un elenco dei nostri uffici è disponibile all'indirizzo **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**. *I reclami sono riservati.*

RISORSE FEDERALI

Il federal PUMP Act è entrato in vigore nel 2023, ampliando le protezioni per quasi tutte le dipendenti che estraggono latte materno sul posto di lavoro. Ai sensi del PUMP Act, le lavoratrici coperte che non vengono forniti di pause e spazi adeguati fino a un anno dopo la nascita di un bambino possono presentare un reclamo presso il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti o intentare una causa legale contro i loro datori di lavoro. Per ulteriori informazioni, visita **dol.ny.gov/fostering-access-rights-and-equity-fare-grant**.