

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

POLICY ON THE RIGHTS OF EMPLOYEES TO EXPRESS BREAST MILK

in the Workplace

INTRODUCTION AND PURPOSE

New York State Labor Law Section 206-c gives all employees in New York the right to express breast milk in the workplace. This law applies to all public and private employers in New York State, regardless of size or the nature of their business.

The New York State Department of Labor has developed the official policy on breast milk expression in the workplace as required by the law, ensuring that all employees know their rights and all employers understand their responsibilities. This policy is the minimum required standard, but employers are encouraged to include additional accommodations tailored to their workplace.

With the information provided below, employees will learn how much time they are allowed for breast milk expression, the kind of space employers are required to provide for breast milk expression, how to notify employers about the need to express breast milk in the workplace, and how to notify the Department of Labor if these rights are not honored.

Employers are required to provide this policy in writing to all employees when they are hired and again every year after. Employers are also required to provide the policy to employees as soon as they return to work following the birth of a child.

USING BREAK TIME FOR BREAST MILK EXPRESSION

Employers must provide thirty (30) minutes of paid break time for their employees to express breast milk when the employee has a reasonable need to express breast milk. Employees must be permitted to use existing paid break or meal time if they need additional time for breast milk expression beyond the paid 30 minutes. This time must be provided for up to three years following childbirth. Employers must provide paid break time as often as an employee reasonably needs to express breast milk. The number of paid breaks an employee will need to express breast milk is unique to each employee and employers must provide reasonable break times based on the individual. Employers are prohibited from discriminating in any way against an employee who chooses to express breast milk in the workplace.

An employer is prohibited from requiring an employee to work before or after their normal shift to make up for any time used as paid break time to express breast milk.

All employers must continue to follow existing federal and state laws, regulations, and guidance regarding mealtimes and paid break time regardless of whether the employee uses such time to express breast milk. For additional information regarding what constitutes a meal period or a break period under state and federal law, please see the following resources:

- NY Department of Labor Website on Day of Rest, Break Time, and Meal Periods:
dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- NY Department of Labor FAQs on Meal and Rest Periods:
dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- U.S. Department of Labor FLSA FAQ on Meal and Rest Periods:
dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- U.S. Department of Labor FLSA Fact Sheet on Compensation for Break Time to Pump Breast Milk:
dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

While an employer cannot require that an employee works while expressing breast milk, Labor Law 206-c does not otherwise prevent an employee from voluntarily choosing to do so if they want to.

Paid breaks provided for the expression of breast milk must be 30 minutes. An employee must be allowed to use regular break or meal time to take a longer paid break if needed. Employees may also opt to take shorter paid breaks.

Employees who work remotely have the same rights to paid time off for the purpose of expressing breast milk, as all other employees who perform their work in-person.

MAKING A REQUEST TO EXPRESS BREAST MILK AT WORK

If an employee wants to express breast milk at work, they must give the employer reasonable advance notice, generally before returning to the workplace if the employee is on leave. This advance notice is to allow the employer time to find an appropriate location and adjust schedules if needed.

Employees wishing to request a room or other location to express breast milk in the workplace should do so by submitting a written request to their direct supervisor or individual designated by their employer for processing requests. Employers must respond to this request for a room or other location to express breast milk in writing within five days.

Employers must notify all employees in writing through email or printed memo when a room or other location has been designated for breast milk expression.

LACTATION ROOM REQUIREMENTS

In addition to providing the necessary time during the workday, employers must provide a private room or alternative location for the purpose of breast milk expression. **The space provided for breast milk expression cannot be a restroom or toilet stall.**

The room or other location must:

- Be close to an employee's work area
- Provide good natural or artificial light
- Be private – both shielded from view and free from intrusion
- Have accessible, clean running water nearby
- Have an electrical outlet (if the workplace is supplied with electricity)
- Include a chair
- Provide a desk, small table, desk, counter or other flat surface

There does not need to be a separate space for every nursing employee. An employer may dedicate a single room or other location for breast milk expression. Should there be more than one employee at a time needing access to a lactation room, an employer may dedicate a centralized location to be used by all employees.

Any space provided for breast milk expression must be close to the work area of the employee(s) using the space. The space must be in walking distance, and the distance to the location should not significantly extend an employee's needed break time.

Employers located in shared work areas, such as office buildings, malls and similar spaces may work together to establish and maintain a dedicated lactation room, as long as such space(s) are a reasonable distance from the employees using the room. Each employer utilizing this common space is individually responsible for making sure the room meets the needs of their employees.

If there is not a separate room or space available for lactation, an employer may use a vacant office or other available room on a temporary basis. This room must not be accessible to the public or other employees while an employee is using it for breast milk expression.

As a last resort, an available cubicle may be used for breast milk expression. A cubicle can only be used if it is fully enclosed with a partition and is not otherwise accessible to the public or other employees while being used for breast milk expression. The cubicle walls must be at least seven feet tall to insure the employee's privacy.

To ensure privacy, if the lactation room has a window, it must be covered with a curtain, blind or other covering.

In addition, the lactation space should have a door equipped with a functional lock. If this is not possible (such as in the case of a fully enclosed cubicle), as a last resort, an employer must utilize a sign advising the space is in use and not accessible to other employees or the public.

If the workplace has a refrigerator, employers must allow employees to use it to store breast milk. However, employers are not responsible for ensuring the safekeeping of expressed milk stored in any refrigerator in the workplace.

Employees are required to store all expressed milk in closed containers and bring milk home each evening.

The space designated for expressing breast milk must be maintained and clean at all times.

If an employer can demonstrate undue hardship in providing a space with the above requirements, the employer must still provide a room or other location - other than a restroom or toilet stall - that is in close proximity to the work area where an employee can express breast milk in privacy, that meets as many of the requirements as possible.

Undue hardship is defined in the statute as "causing significant difficulty or expense when considered in relation to the size, financial resources, nature, or structure of the employer's business." **However, an employer may not deny an employee the right to express breast milk in the workplace due to difficulty in finding a location.**

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR RESOURCES

If an employee believes that they are experiencing retaliation for expressing breast milk in the workplace, or that their employer is in violation of this policy, they should contact the New York State Department of Labor's Division of Labor Standards. Call us at **1-888-52-LABOR**, email us at LSAsk@labor.ny.gov, or visit our website at dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace to file a complaint.

A list of our offices is available at dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards.

Complaints are confidential.

FEDERAL RESOURCES

The federal PUMP Act went into effect in 2023, expanding protections for almost all employees expressing breast milk at work. Under the PUMP Act, any covered workers not provided with breaks and adequate space for up to a year after the birth of a child are able to file a complaint with the U.S. Department of Labor or file a lawsuit against their employers. For more information, please visit dol.gov/agencies/whd/pump-at-work.

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

POLÍTICA DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS A EXTRAER LECHE MATERNA

en el lugar de trabajo

INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La sección 206-c de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York concede a todas las empleadas de Nueva York el derecho a extraerse leche materna en el lugar de trabajo. Esta ley se aplica a todos los empleadores públicos y privados del estado de Nueva York, sin importar su tamaño o la naturaleza de sus negocios.

Como ordena la ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha desarrollado la política oficial sobre la extracción de leche materna en los lugares de trabajo, garantizando que todas las empleadas conozcan sus derechos y que todos los empleadores entiendan sus responsabilidades. Esta política es el estándar mínimo obligatorio, pero se recomienda a los empleadores que incluyan adaptaciones adicionales específicas para su lugar de trabajo.

Con la información siguiente, las empleadas podrán saber cuánto tiempo pueden tomarse para la extracción de leche, el tipo de espacio que los empleadores están obligados a proporcionar para la extracción de leche, cómo notificar a los empleadores que necesitan extraerse leche en el lugar de trabajo y cómo notificar al Departamento de Trabajo si no se respetan estos derechos.

Los empleadores tienen la obligación de entregar esta política por escrito a todos los empleados cuando son contratados, y cada año en lo sucesivo. Los empleadores también están obligados a entregar la política a las empleadas en cuanto regresen al trabajo después del nacimiento de un hijo.

USO DE TIEMPO DE DESCANSO PARA EXTRAER LECHE MATERNA

Los empleadores deben proporcionar un tiempo de descanso no remunerado que sea razonable para que las empleadas se extraigan leche materna. Además, deben permitir que las empleadas usen sus períodos de descanso remunerado y de comida para extraerse leche materna. Deben proporcionarse estos períodos hasta por tres años después el nacimiento del hijo. Los empleadores deben proveer tiempo de descanso no remunerado por lo menos cada tres años, si la empleada lo solicita. Sin embargo, la cantidad de descansos no remunerados que una empleada necesitará para extraer leche es único para cada empleada, y los empleadores deben conceder descansos razonables adaptados a la persona. Los empleadores tienen prohibido discriminar de cualquier manera a una empleada que decida extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

Debe permitirse que las empleadas trabajen antes o después del turno normal para compensar el tiempo utilizado en los descansos no remunerados para extraer leche, mientras dicho tiempo coincida con el horario normal de operación del empleador. Sin embargo, la empleada no está obligada a compensar el tiempo de sus descansos no remunerados.

Todos los empleadores deben seguir cumpliendo las leyes, reglamentaciones y guías federales y estatales existentes sobre los descansos remunerados o no y sobre los períodos de comida, sin importar si la empleada utiliza ese tiempo para extraerse leche materna. Para ver más información acerca de lo que constituye un período de comida o un período de descanso de acuerdo con las leyes estatales y federales, consulte los siguientes recursos:

- Sitio de internet del Departamento de Trabajo de NY sobre días de descanso, períodos de descanso y períodos de comida dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de NY sobre los períodos de comida y descanso dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre los períodos de comida y descanso según la ley FLSA dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- Hoja informativa del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre la remuneración por los descansos para extraer leche materna según la ley FLSA dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

Si bien un empleador no puede exigir que una empleada trabaje mientras se extrae leche materna, ninguna parte de la sección 206-c de la Ley de Trabajo impide que la empleada lo haga voluntariamente. El tiempo trabajado mientras se extrae leche materna debe ser remunerado.

Los descansos no remunerados provistos para la extracción de leche materna deben durar por lo menos veinte minutos. Sin embargo, si la sala de lactancia designada para tomar dichos descansos no está cerca del espacio de trabajo de una empleada, los descansos provistos deben durar al menos treinta minutos. Debe permitirse que la empleada tome descansos no remunerados más largos si los necesita. Las empleadas también pueden optar por tomarse descansos no remunerados más cortos.

Las empleadas que trabajen de manera remota tienen los mismos derechos a recibir tiempo libre no remunerado para extraerse leche materna que todas las demás empleadas que realicen sus trabajos de manera presencial.

CÓMO HACER LA SOLICITUD DE EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Si una empleada quiere extraerse leche materna en el trabajo debe dar aviso a su empleador con una anticipación razonable, generalmente antes de regresar al trabajo, si está en un permiso. Este aviso anticipado tiene la intención de permitir que el empleador encuentre un lugar apropiado y haga ajustes a sus horarios, si es necesario.

Las empleadas que deseen solicitar una sala u otro espacio para extraerse leche en el lugar de trabajo deben hacerlo mediante una solicitud por escrito a su supervisor directo o a la persona designada por su empleador para atender dichas solicitudes. Los empleadores deben responder a la solicitud de una sala u otro espacio para extraerse leche materna por escrito, en un plazo de cinco días.

Los empleadores deben notificar por escrito a todos los empleados, ya sea por correo electrónico o memorandos impresos, cuando una sala u otro espacio se destine a la extracción de leche materna.

REQUISITOS DE LA SALA DE LACTANCIA

Además de proporcionar el tiempo necesario durante la jornada laboral, los empleadores deben proporcionar una sala privada o un lugar alternativo para la extracción de leche materna. **El espacio provisto para la extracción de leche materna no puede ser un sanitario, ni el espacio de un inodoro.**

La sala u otro espacio debe:

- Estar cerca del espacio de trabajo de la empleada
- Contar con buena iluminación natural o artificial
- Ser privado: no debe estar a la vista de otras personas y debe estar libre de intrusiones
- Tener acceso a una fuente cercana agua corriente limpia
- Tener un tomacorriente (si el lugar de trabajo cuenta con electricidad)
- Incluir una silla
- Contar con un escritorio, una mesa pequeña, un mostrador u otra superficie plana

No es necesario que haya un espacio separado para cada empleada lactante. El empleador puede dedicar una sola sala u otro espacio para la extracción de leche materna. En caso de que más de una empleada necesite acceso a una sala de lactancia al mismo tiempo, un empleador puede dedicar un lugar central para que sea usado por todas las empleadas.

Todos los espacios provistos para la extracción de leche materna deben estar cerca del lugar de trabajo de las empleadas que utilicen el espacio. El espacio debe estar a una distancia que pueda recorrerse caminando, y la distancia al lugar no debe aumentar significativamente el tiempo de descanso que necesita la empleada.

Los empleadores situados en espacios de trabajo compartidos, como edificios de oficinas, centros comerciales y espacios similares, pueden colaborar para establecer y mantener una sala dedicada a la lactancia, mientras dichos espacios estén a una distancia razonable de las empleadas que usen la sala. Cada empleador que utilice esta sala común es responsable a título individual de asegurarse de que la sala satisfaga las necesidades de sus empleadas.

Si no hay una sala o un espacio separado disponible para la lactancia, un empleador puede utilizar una oficina desocupada u otra sala disponible de manera temporal. Esta sala no debe estar en un lugar accesible para el público o para otros empleados mientras una empleada lo está usando para extraer leche materna.

Como último recurso, puede usarse un cubículo disponible para la extracción de leche materna. Solamente puede usarse un cubículo que esté totalmente cerrado con un muro de separación y que no esté accesible para el público o para otros empleados mientras se usa para la extracción de leche materna. Las paredes del cubículo deben tener por lo menos siete pies de altura para garantizar la privacidad de la empleada.

Para garantizar la privacidad, si la sala de lactancia tiene una ventana, debe estar cubierta con una cortina, persiana u otra cobertura. Además, el espacio de lactancia debe tener una puerta con una cerradura funcional. Si no es posible (por ejemplo, en el caso de un cubículo completamente cerrado, como último recurso un empleador debe utilizar un letrero que indique que el espacio está ocupado y no disponible para otros empleados ni para el público en general.

Si el lugar de trabajo tiene un refrigerador, los empleadores deben permitir que las empleadas lo usen para almacenar la leche materna. Sin embargo, los empleadores no son responsables de garantizar la seguridad de la leche extraída que se almacene en un refrigerador del lugar de trabajo. Las empleadas deben guardar toda la leche extraída en recipientes cerrados y llevarse la leche a casa todas las noches.

El espacio designado para la extracción de leche materna debe mantenerse limpio en todo momento.

Si un empleador puede demostrar que existen dificultades excesivas para ofrecer un espacio con los requisitos anteriores, el empleador aún debe proporcionar una sala u otro espacio, que no sea un sanitario ni el espacio de un inodoro, que esté en un lugar cercano al espacio de trabajo y en donde la empleada pueda extraerse leche materna de forma privada, cumpliendo tantos de los requisitos como sea posible. El estatuto define las dificultades excesivas como aquellas que "causan dificultades o gastos significativos, considerando el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura de la empresa del empleador". **Sin embargo, un empleador no puede negarle a una empleada el derecho de extraerse leche materna en el lugar de trabajo debido a las dificultades que representa encontrar un lugar.**

RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Si una empleada considera que es objeto de represalias por extraerse leche materna en el lugar de trabajo, o que su empleador ha infringido esta política, debe contactar a la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Llámenos al teléfono **1-888-52-LABOR**, envíenos correo electrónico a **LSAsk@labor.ny.gov** o visite nuestro sitio de internet en **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace** para presentar una queja.

Una lista de nuestras oficinas está disponible en **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.

Las quejas son confidenciales.

RECURSOS FEDERALES

La Ley PUMP federal entró en vigor en 2023 y amplió las protecciones para casi todas las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo. De acuerdo con la Ley PUMP, todas las trabajadoras cubiertas que no reciban descansos y espacios adecuados hasta por un año después del nacimiento de su hijo pueden presentar una denuncia al Departamento de Trabajo de EE. UU. o entablar una demanda contra sus empleadores. Si necesita más información, visite **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.