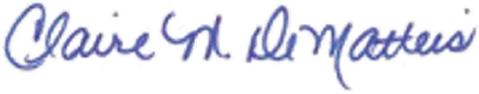




POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LA LEY DE IGUALDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS – EN TODO EL ESTADO	
DHR-STW-Política #: DHR-STW-216.1	Autoridad: 42 U.S.C. § 21G Ley de equidad para las trabajadoras embarazadas; 29 U.S.C. §218d Ley PUMP para madres lactantes; 19 Del. C. §§ 710, 711, 716; Política de respeto en el lugar de trabajo y contra la discriminación del Estado de Delaware; Orden ejecutiva nº 30.
Fecha de entrada en vigor: 6 de julio de 2023	Fecha de revisión: 16 de mayo de 2024
Sustituye a: Política y procedimientos de la Ley de equidad para las trabajadoras embarazadas - agosto de 2022	Firma: 
Aplicación: Agencias del Poder Ejecutivo	

1. Declaración de objetivos

Esta política establece la política del Estado de Delaware (Estado) en relación con las protecciones en el lugar de trabajo ofrecidas a las empleadas y solicitantes de empleo que tienen una condición relacionada con el embarazo, incluyendo, pero no limitado a, el embarazo, el parto y la lactancia.

2. Alcance

Esta política se aplica a los empleados y solicitantes elegibles de las agencias del Poder Ejecutivo, y para esta política, los empleados incluyen a todos los nombrados, ejecutivos, de mérito, a tiempo completo, a tiempo parcial, ocasionales/estacionales, aprendices, personal temporal, voluntarios, becarios remunerados y no remunerados, empleados conjuntos, funcionarios y oficiales. El Estado colaborará con sus contratistas y sus empleadores para abordar las cuestiones relacionadas con esta política.

Los términos de esta política sustituyen a cualquier política y procedimiento estatal o de una agencia relacionada del Poder Ejecutivo sobre este tema.

3. Definiciones y acrónimos

Las siguientes definiciones son a efectos de esta política:

- **Embarazo** – Incluye el embarazo, el parto o una afección relacionada, como la mastitis, la infertilidad, la diabetes gestacional, la hipertensión inducida por el embarazo, la hiperémesis, la preeclampsia, la depresión, el aborto espontáneo, la lactancia y la recuperación tras el parto y el aborto espontáneo.

- **Empleado/candidato cualificado** – Un empleado o solicitante que, con o sin ajustes razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo, con la salvedad de que un empleado o solicitante se considerará cualificado si: a) cualquier incapacidad para desempeñar una función esencial es por un periodo temporal; b) la función esencial podría desempeñarse en un futuro próximo; y c) la incapacidad para desempeñar la función esencial puede adaptarse razonablemente.
- **Acomodación razonable** – “Adaptación razonable” tiene el significado que se le da a este término en la ley federal de equidad para las trabajadoras embarazadas (Pregnant Workers Fairness Act), 42 U.S.C. § 21G. Las adaptaciones disponibles en virtud de este subcapítulo pueden incluir, entre otras, las siguientes: hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidades; reestructuración de puestos de trabajo, horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipos o dispositivos, ajuste o modificación adecuados de exámenes, materiales o políticas de formación, provisión de lectores o intérpretes cualificados y otras adaptaciones similares para personas con discapacidades. En virtud de esta política, un empleado puede ser dispensado de realizar sus funciones esenciales por una incapacidad temporal si no supone una dificultad excesiva.¹
- **Dificultades excesivas** – una medida que entrañe dificultades o gastos considerables si se tienen en cuenta factores tales como: la naturaleza y el coste de la adaptación; los recursos financieros globales del empresario; el tamaño global de la empresa con respecto al número de empleados, y el número, tipo y ubicación de sus instalaciones; y el efecto sobre los gastos y recursos, o el impacto de otro tipo de dicha adaptación sobre el funcionamiento de la empresa.

4. Política

- a. Será una práctica de empleo ilegal que una agencia:
- 1) No contratar o negarse a contratar o despedir a una persona, o discriminar de cualquier otro modo a una persona con respecto a su remuneración, términos, condiciones o privilegios de empleo debido a su raza, estado civil, información genética, color, edad, religión, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad de género u origen nacional;
 - 2) No tratar o negarse a tratar a una empleada o solicitante de empleo cualificada que el empleador sabe, o debería saber, que está afectada por el embarazo, de la misma manera que el empleador trata o trataría a cualquier otra empleada o solicitante no tan afectada pero similar en la capacidad o incapacidad para trabajar, sin tener en cuenta el origen de cualquier condición que afecte a la capacidad o incapacidad para trabajar de la otra empleada o solicitante;
 - 3) No realizar o negarse a realizar adaptaciones razonables a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo de una solicitante de empleo o empleada cualificada, a menos que el empresario pueda demostrar que la adaptación supondría una dificultad excesiva para el funcionamiento de la empresa de dicho empresario;

¹ Las definiciones de "ajustes razonables" y "dificultades excesivas" de la Ley federal de igualdad para las trabajadoras embarazadas son las mismas que las de la ADA.

- 4) Denegar oportunidades de empleo a una empleada o solicitante de empleo cualificada, si dicha denegación se basa en la necesidad del empresario de realizar adaptaciones razonables a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo de una empleada o solicitante de empleo;
 - 5) Exigir a un solicitante de empleo cualificado o a un empleado cualificado que acepte una adaptación que dicho solicitante o empleado decida no aceptar;
 - 6) Exigir a una empleada cualificada que se acoja a un permiso en virtud de cualquier ley de permisos o política de la empresa si se puede proporcionar otra adaptación razonable a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo de la empleada;
 - 7) Tomar medidas adversas contra una empleada en los términos, condiciones o privilegios de empleo por solicitar o utilizar un ajuste razonable a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo de la empleada;
 - 8) Limitar, segregar o clasificar a los empleados de forma que prive o tienda a privar a cualquier empleado de oportunidades de empleo o afecte negativamente a su situación laboral por razón de su sexo, incluido el embarazo.
- b. Las agencias están obligadas a proporcionar adaptaciones razonables para las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo de las empleadas o solicitantes, incluida la dispensa temporal a una empleada del desempeño de las funciones esenciales de su puesto, siempre que la adaptación no constituya una dificultad excesiva para el empleador.
 - c. Las agencias están obligadas a proporcionar ajustes razonables relacionados con el embarazo de las empleadas y solicitantes de la misma manera que una agencia proporciona a aquellos empleados y solicitantes con otras lesiones o discapacidades cualificadas.
 - d. Las agencias deben designar un espacio o lugar, que no sea un cuarto de baño, para que las empleadas lactantes se extraigan la leche que esté protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público. Se puede crear o convertir temporalmente un espacio para la extracción de leche o ponerlo a disposición de la empleada lactante cuando lo necesite, siempre que el espacio esté protegido de la vista y libre de cualquier intrusión de compañeros de trabajo y del público. Si el espacio no está dedicado exclusivamente al uso de la empleada de enfermería, debe estar disponible cuando la empleada de enfermería lo necesite.
 - e. Las agencias proporcionarán a una empleada un tiempo de descanso razonable cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche materna en el trabajo hasta un (1) año después del nacimiento de un hijo.
 - 1) Las agencias pueden acordar un horario determinado en función de la necesidad de la empleada lactante de extraerse leche, pero la agencia no puede exigir a una empleada que cumpla un horario fijo que no satisfaga la necesidad de la empleada de disponer de tiempo de descanso cada vez que necesite extraerse leche. Cualquier horario acordado puede tener que ajustarse con el tiempo si cambian las necesidades de extracción de leche de la empleada lactante.
 - 2) Las pausas para la extracción de leche materna no se considerarán Permiso FMLA.
 - 3) Las agencias no están obligadas a compensar las pausas adicionales o más largas; sin embargo, las empleadas que hagan pausas más largas o frecuentes por una condición relacionada con el embarazo (incluida la extracción de leche) deben ser compensadas de acuerdo con la política existente de la agencia en relación con la compensación de los periodos de pausa.

- 4) Una empleada de enfermería debe estar completamente relevada de sus funciones o el tiempo dedicado a la extracción de leche debe contabilizarse como horas trabajadas.
- f. Podrá solicitarse documentación médica para determinar las restricciones o limitaciones del empleado a efectos de proporcionar ajustes razonables.
- g. Las agencias notificarán por escrito a las nuevas empleadas, al comienzo de la relación laboral, el derecho a no ser discriminadas en relación con el embarazo, el parto y las condiciones relacionadas, incluido el derecho a ajustes razonables para las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto y las condiciones relacionadas; y **por escrito a cualquier empleada que notifique al empleador su embarazo en un plazo de 10 días a partir de dicha notificación.**

5. Procedimientos

- a. Si una empleada o una solicitante de empleo necesita una adaptación relacionada con un estado de embarazo, incluida la necesidad de descansos o de instalaciones para extraerse leche, la empleada debe presentar una solicitud, preferiblemente por escrito, a su supervisor inmediato; la solicitante, al responsable de contratación, que consultará con el personal de recursos humanos (RRHH) para dar una respuesta.
- b. El supervisor y el representante de RR.HH. se reunirán con la empleada en un proceso interactivo para determinar un ajuste razonable relacionado con una afección relacionada con el embarazo.
- c. Las adaptaciones pueden incluir, entre otras, descanso periódico, asignación de tareas ligeras, traslado temporal a un puesto alternativo, modificación del horario de trabajo o de las responsabilidades laborales, descansos más frecuentes o prolongados y otros ejemplos indicados en el apartado 3 (Definiciones y acrónimos) anterior. Si el tiempo de descanso sobrepasa el tiempo asignado, la agencia puede permitir, pero no exigir, que el empleado recupere el tiempo al final o al principio del día.
- d. Las agencias proporcionarán información sobre su espacio o ubicación/instalación de lactancia en el lugar de trabajo cuando se les notifique este tipo de solicitud.
- e. Se anima a las agencias a que proporcionen un espacio de lactancia o un lugar/instalación con:
- Silla cómoda
 - Mesa para bomba/equipo
 - Enchufe eléctrico
 - Cerradura
 - Espejo
 - Lámpara
 - Toallitas desinfectantes para limpiar el espacio después del uso
 - Cubo de basura con tapa
 - Nevera pequeña, si es posible (o acceso a una nevera cercana)
 - Lavabo, si es posible (o acceso a un lavabo cercano)
 - Cartel de "OCUPADO - NO ENTRAR" en la puerta

6. Exclusiones o excepciones

Esta política sólo se aplica a las empleadas embarazadas, puérperas y lactantes.

7. Difusión y formación

- Esta política se distribuirá a los empleados recién contratados al inicio de su empleo, y los empleados deberán aceptarla en un plazo de 30 días.
- Las agencias deben distribuir esta política a las empleadas en un plazo de 10 días a partir de la notificación del embarazo.
- El Estado colocará esta política y el Cartel de la Ley Laboral del DDOL en sus instalaciones, donde habitualmente se colocan los avisos a los empleados y solicitantes de empleo.
- El Estado colocará los carteles de la EEOC Conozca sus derechos: La discriminación en el lugar de trabajo es ilegal y los carteles del Departamento de Trabajo sobre los derechos de los empleados en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas en los lugares en los que habitualmente se colocan los avisos a los empleados y las solicitudes de empleo.

8. Informes de datos

- Ninguno.

9. Política/Reglamentación/Información asociada

- [19 Del. C. §§ 710 y 711](#)
- [19 Del. C. § 722\(6\)](#)
- [Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas, 42 U.S.C. § 21G](#)
- [Ley PUMP para madres lactantes, 29 U.S.C. § 218d](#)
- [Política y procedimiento de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#)
- [Orden ejecutiva nº 30](#)
- [Política contra la discriminación en un lugar de trabajo respetuoso](#)

10. Apéndices y formularios asociados a esta política

- [Cartel de la Ley del Departamento de Trabajo de Delaware \(ingles\)](#)
- [Cartel de la Ley del Departamento de Trabajo de Delaware \(español\)](#)
- [Conozca sus derechos: La discriminación laboral es ilegal \(ingles\)](#)
- [Conozca sus derechos: La discriminación laboral es ilegal \(español\)](#)
- [Derechos de los trabajadores en virtud de la Ley de Normas Razonables de Trabajo](#)
- [Cartel de la Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas](#)
- [Ley de Igualdad para las Trabajadoras Embarazadas Consejos para solicitar una adaptación razonable Infografía](#)

11. Responsable de la política

- Nombre de la División: División de Gestión de Talentos
- Dueño de la póliza: Director de Gestión de Talentos
- Sitio web: [DHR - División de Gestión de Talentos](#)

Esta política no pretende crear ningún derecho individual o causa de acción que no exista ya y esté reconocido por la legislación estatal o federal. En caso de conflicto entre, por ejemplo, la ley o el reglamento y esta política, regirá la ley y/o el reglamento.