Purpose

The Company supports lactating employees who choose to express breast milk during the workday. We accommodate lactating employees by providing a reasonable amount of break time and a suitable private lactation space.

Scope

All lactating employees (exempt and non-exempt), including temporary, seasonal, and part-time, are eligible to request lactation accommodations.

Lactation Break Time

- Eligible employees may take a reasonable break period each time they need to express milk.
- Lactation breaks should, if possible, run concurrently with the employee's regular paid rest periods.
- Additional lactation breaks beyond paid rest periods may be unpaid, unless otherwise required by law.
- Employees are encouraged to coordinate the timing of their lactation breaks with their supervisor to minimize disruption to business operations, but permission from a supervisor is not required to take lactation breaks.
- Employees who work remotely or in a hybrid arrangement may also take reasonable breaks to express breast milk and are not required to remain on camera, online, or responsive during their lactation breaks.

Lactation Space

The lactation space will:

- Not be a bathroom or restroom.
- Be private and shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public.
- Be located reasonably close to the employee's work area.
- Be safe, clean, and free of toxic or hazardous materials.
- Have a place to sit and a surface to place a breast pump and other personal items.
- Have access to electricity or alternative devices (including, but not limited to, extension cords or charging stations) needed to operate a breast pump.

The lactation room or location may include an employee's private office if it otherwise meets the lactation space requirements.

Temporary spaces: Due to operational, financial, or space limitations, the Company may designate a temporary lactation space (not a bathroom) that still meets all privacy and proximity requirements.

Agriculture settings: A private, enclosed, shaded space (e.g., truck/tractor cab, tent, bus) will be provided as an accommodation location for employees working in agriculture field settings.

Access to Water and Storage

The Company will also provide access to a sink with running water and a refrigerator suitable for storing milk in close proximity to the eligible employee's workspace. If a refrigerator cannot be provided, another cooling device suitable for storing milk, such as cooler, will be provided.

Requesting Lactation Accommodation

Employees may request accommodation by contacting Human Resources or their manager. An employee's request may be provided orally, by email or in writing, and does not need to be submitted on a specific form. No medical documentation is required to access lactation breaks.

The Company will engage in an interactive process with the eligible employee to determine when and where lactation breaks will occur. If the Company cannot provide lactation breaks or a location that complies with this policy, the Company will provide a written response to your request and discuss alternatives.

Coordination and Scheduling

Eligible employees should notify their manager of the anticipated frequency and timing of their lactation breaks to facilitate coverage, including the changes in need that naturally occur over time. Managers will work with employees to align breaks with existing rest and meal periods when feasible.

No Discrimination or Retaliation

The Company strictly prohibits discrimination or retaliation against any employee for requesting or using a lactation accommodation. Employees should use the Open Door Policy to report any incidents of retaliation or discrimination. Employees may also file a complaint with the appropriate government entity such as the Civil Rights Department or equivalent state or federal entity.

Policy Administration

This policy will be administered in compliance with applicable laws and may be revised to maintain legal compliance and at the discretion of the Company.

	Título:		
	Acomodación para Lactancia Todos los empleados		
	Fecha de vigencia: 20/02/2026	**Fecha de revisión:** 29/04/2026	Página **1** de **2**

Propósito

La empresa apoya a los empleados en período de lactancia que eligen extraer leche materna durante la jornada laboral. Acomodamos a estos empleados proporcionando una cantidad razonable de tiempo de descanso y un espacio privado adecuado para la lactancia.

Alcance

Todos los empleados en período de lactancia (exentos y no exentos), incluidos temporales, de temporada y de tiempo parcial, son elegibles para solicitar acomodaciones de lactancia.

Tiempo de descanso para lactancia

- Los empleados elegibles pueden tomar un período de descanso razonable cada vez que necesiten extraer leche.
- Siempre que sea posible, los descansos para lactancia deben coincidir con los períodos regulares de descanso pagado del empleado.
- Los descansos adicionales para lactancia fuera de los períodos pagados pueden no ser pagados, a menos que la ley disponga lo contrario.
- Se recomienda que los empleados coordinen el horario de sus descansos para lactancia con su supervisor para minimizar la interrupción de las operaciones; sin embargo, no se requiere la autorización del supervisor para tomar dichos descansos.
- Los empleados que trabajan de forma remota o en modalidad híbrida también pueden tomar descansos razonables para extraer leche materna y no están obligados a permanecer en cámara, en línea o disponibles durante sus descansos de lactancia.

Espacio para lactancia

El espacio para lactancia deberá:

- No ser un baño o sanitario.
- Ser privado, estar protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público.
- Estar ubicado a una distancia razonable del área de trabajo del empleado.
- Ser seguro, limpio y libre de materiales tóxicos o peligrosos.
- Contar con un lugar para sentarse y una superficie donde colocar un extractor de leche y otros artículos personales.
- Tener acceso a electricidad o a dispositivos alternativos (incluyendo, entre otros, extensiones eléctricas o estaciones de carga) necesarios para operar un extractor de leche.

La sala o el espacio de lactancia puede incluir la oficina privada de un empleado, siempre que cumpla con los requisitos establecidos.

Espacios temporales: Debido a limitaciones operativas, financieras o de espacio, la empresa puede designar un espacio temporal de lactancia (que no sea un baño) que cumpla con todos los requisitos de privacidad y proximidad.

Entornos agrícolas: Se proporcionará un espacio privado, cerrado y con sombra (por ejemplo, cabina de camioneta o tractor, casa de campaña o autobús) como lugar de acomodación para empleados que trabajen en entornos agrícolas de campo.

Acceso a agua y almacenamiento

La empresa también proporcionará acceso a un lavabo con agua corriente y a un refrigerador adecuado para almacenar leche, ubicado cerca del área de trabajo del empleado elegible. Si no se puede proporcionar un refrigerador, se ofrecerá otro dispositivo de enfriamiento adecuado para almacenar la leche, como una hielera.

Solicitud de acomodación para lactancia

Los empleados pueden solicitar una acomodación comunicándose con Recursos Humanos o con su gerente. La solicitud puede realizarse de forma verbal, por correo electrónico o por escrito, y no es necesario utilizar un formulario específico. No se requiere documentación médica para acceder a los descansos de lactancia.

La empresa participará en un proceso interactivo con el empleado elegible para determinar cuándo y dónde se llevarán a cabo los descansos de lactancia. Si la empresa no puede proporcionar descansos o un espacio que cumpla con esta política, proporcionará una respuesta por escrito a la solicitud y analizará alternativas.

Coordinación y programación

Los empleados elegibles deben notificar a su gerente la frecuencia y el horario previstos de sus descansos de lactancia para facilitar la cobertura, incluidos los cambios en las necesidades que ocurren naturalmente con el tiempo. Los gerentes trabajarán con los empleados para alinear los descansos con los períodos de descanso y comida existentes cuando sea posible.

No discriminación ni represalias

La empresa prohíbe estrictamente la discriminación o represalias contra cualquier empleado por solicitar o utilizar una acomodación para lactancia. Los empleados deben utilizar la Política de Puertas Abiertas para reportar cualquier incidente de represalia o discriminación. También pueden presentar una queja ante la entidad gubernamental correspondiente, como el Departamento de Derechos Civiles u otra entidad estatal o federal equivalente.

Administración de la póliza

Esta póliza se administrará de conformidad con las leyes aplicables y podrá ser revisada para mantener el cumplimiento legal y a discreción de la empresa.