



5 cosas que debe saber sobre prerrogativas para el embarazo y la lactancia en el trabajo

- 1** La Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey (Law Against Discrimination, LAD) requiere que su empleador le garantice prerrogativas razonables para el embarazo, el parto, afecciones médicas relacionadas y la lactancia materna para que pueda continuar trabajando mientras mantiene un embarazo saludable o volver a trabajar después de dar a luz. La LAD es más protectora que la Ley Federal de Discriminación por Embarazo en este sentido.
- 2** Si está embarazada, su empleador debe otorgarle prerrogativas razonables recomendadas por su médico, que incluya descansos en el baño, descansos para beber agua, recesos de descanso, asistencia con el trabajo manual, reestructuración laboral, horarios de trabajo modificados y una transferencia temporal a trabajos menos extenuantes o peligrosos, a menos que su empleador pueda demostrar que hacerlo sería una dificultad excesiva para sus operaciones.
- 3** Si está amamantando, su empleador debe otorgarle descansos razonables todos los días y un lugar privado adecuado (que no sea un inodoro) para extraer la leche materna, a menos que su empleador pueda demostrar que hacerlo sería una dificultad excesiva en sus operaciones.
- 4** Los factores a considerar para determinar si una prerrogativa sería una dificultad excesiva incluyen el tamaño general del negocio de su empleador con respecto a los empleados, las instalaciones y el presupuesto; la naturaleza y el costo del alojamiento necesario, así como la medida en que el alojamiento implicaría la renuncia a un requisito esencial de su trabajo.
- 5** Su empleador no puede, de ninguna manera, penalizarlo o tomar represalias contra usted por solicitar o utilizar una prerrogativa para el embarazo o la lactancia.

Para más información o presentar una queja: NJCivilRights.gov o 973-648-2700



NJ Office of the Attorney General **DIVISION ON**
CIVIL RIGHTS

NJCivilRights.gov