

Colorado Laws Support Breastfeeding

The primary goals of breastfeeding laws are to support breastfeeding families and improve the health of Coloradans by reducing barriers to increase breastfeeding duration and exclusivity rates.

Workplace Accommodations for Nursing Mothers Act

The Colorado law (8-13.5-104) requires **ALL** employers (business with **one** or more employees) to:

- Provide reasonable unpaid break time, or allow an employee to use paid break and/or meal time, each day, to express breast milk for their nursing child up to **2 years** after the child's birth;
- Make reasonable efforts to provide a private location **in close proximity** to the work area (other than a toilet stall) where an employee can express breast milk; and
- Not discriminate against the employee for expressing breast milk in the workplace.

Breastfeeding in Public

The Colorado law (C.R.S. 25-6-302) states:

A mother may breastfeed in **any place** she has the right to be.

Postponement of Jury Service for a Person Who is Breastfeeding a Child Act

The Colorado law (13-71-119.5) states:

A person who is breastfeeding a child is eligible for up to **two** 12-month postponements of jury service.

- The judge of jury commissioner may request a physician's note or medical statement in support of the postponement.

Pregnancy Workers Fairness Act

The Colorado Law (C.R.S. 24-34-402) requires **ALL** employers to:

- Provide reasonable accommodations to employees and applicants for health conditions related to pregnancy, physical recovery from childbirth, or a related condition, to perform the essential functions of the job, **if requested** by the employee or applicant (**not** required);
- Must engage in a **timely, interactive** process with employees to determine effective, reasonable accommodations; and
- Not deny employment opportunities or discriminate against an employee who requests a reasonable accommodation.
 - The employer may require a note from the employee's healthcare provider.



Leyes de lactancia maternal de Colorado

El primer objetivo detrás de las leyes de lactancia materna es apoyar a las familias que optan por la lactancia y mejorar la salud de los habitantes de Colorado reduciendo los impedimentos para extender la lactancia y aumentar la proporción de bebés alimentados exclusivamente con leche materna.

Ley de adaptaciones en el lugar de trabajo para madres que están amamantando

La ley de Colorado (8-13.5-104) obliga a todos los empleadores (empresas con uno o más empleados) a hacer lo siguiente:

- Ofrecer tiempo de descanso razonable sin goce de sueldo o permitir que una empleada use el descanso pago y/o el tiempo de almuerzo todos los días para extraerse leche para alimentar a un niño de hasta 2 años de edad después del parto del niño;
- Hacer los esfuerzos razonables para ofrecer un lugar privado, cerca del área de trabajo (que no sea un baño) donde la empleada pueda extraerse leche; y
- No discriminar a las empleadas por extraerse leche en el lugar de trabajo.

Lactancia en público

La ley de Colorado (C.R.S. 25-6-302) establece que:

Una madre puede amamantar en cualquier lugar en el que tenga derecho a estar.

Ley de postergación del servicio como jurado para una persona que está amamantando a un niño

La ley de Colorado (13-71-119.5) establece que:

Una persona que esté amamantando a un niño puede ser elegible para un máximo de dos postergaciones de doce meses en su servicio como jurado.

- El juez o el comisionado de jurados puede solicitar un certificado médico o una nota del médico que justifique la postergación.

Ley de trato justo de las trabajadoras embarazadas

La ley de Colorado (C.R.S. 24-34-402) obliga a todos los empleadores a:

- Ofrecer adaptaciones razonables para el horario de trabajo y las tareas de las empleadas y las postulantes que tengan afecciones de salud relacionadas con el embarazo, que deban recuperarse de un parto o una afección relacionada, de manera que la empleada pueda continuar realizando las funciones esenciales de su trabajo, si la empleada o la postulante así lo solicita.
- Deben trabajar con las empleadas de forma oportuna para determinar cuál es la adaptación más razonable o conveniente.
- No negar oportunidades a las empleadas ni discriminarlas por solicitar o hacer uso de una adaptación razonable.
 - El empleador puede solicitar una nota del proveedor de atención médica del empleado.

