

PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT (PWFA)

WHAT IS PWFA?

The Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) is a federal law that requires covered employers to provide "reasonable accommodations" to a qualified worker's known limitations related to pregnancy, childbirth, or related medical conditions, unless the accommodation will cause the employer an "undue hardship." An undue hardship is defined as causing significant difficulty or expense.

A **"reasonable accommodation"** means a change in the work environment or how things are usually done in order to remove work-related barriers.

WHAT ARE SOME POSSIBLE ACCOMMODATIONS FOR PREGNANT WORKERS?

- Schedule changes or time off to go to health care appointments
- Extra bathroom breaks
- A chair or stool to sit on while working
- The ability to telework full or part-time
- A private place to pump breast milk
- Leave to recover from childbirth
- Breaks to eat and drink
- Light duty



WHAT OTHER FEDERAL EMPLOYMENT LAWS MAY APPLY TO PREGNANT WORKERS?

Other laws that apply to workers affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions, include:



- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 which prohibits employment discrimination based on sex, pregnancy, or other protected categories (enforced by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC))
- The Americans with Disabilities Act (ADA) which prohibits employment discrimination based on disability (enforced by the EEOC)
- The Family and Medical Leave Act which provides unpaid leave for certain workers for pregnancy and to bond with a new child (enforced by the U.S. Department of Labor)
- The PUMP Act which provides nursing mothers a time and private place to pump at work (enforced by the U.S. Department of Labor)

Learn more at www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination



LEY DE EQUIDAD DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA)

¿QUÉ ES LA PWFA?

La Ley de Equidad de Trabajadoras Embarazadas (PWFA) es una ley federal que exige a los empleadores cubiertos a brindar "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas de una trabajadora calificada relacionadas con el embarazo, el parto u otras afecciones médicas relacionadas, a menos que la adaptación le cause al empleador una "dificultad innecesaria". Una dificultad innecesaria es aquella que causa una dificultad o gasto importante.

Una **"adaptación razonable"** es un cambio en el ambiente de trabajo o del funcionamiento usual de este con el propósito de eliminar barreras relacionadas con el trabajo.

¿CUÁLES SON ALGUNAS DE LAS ADAPTACIONES POSIBLES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

- Programar cambios de horario o tiempo libre para ir a citas médicas
- Pausas adicionales para ir al baño
- Una silla o banco para sentarse mientras trabajan
- La posibilidad de teletrabajar a tiempo completo o parcial
- Un espacio privado para sacar leche materna
- Licencia para recuperarse del parto
- Pausas para comer y beber
- Tareas livianas



¿QUÉ OTRAS LEYES DE TRABAJO FEDERALES PUEDEN APLICAR A TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

Otras leyes que aplican a trabajadoras afectadas por un embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas incluyen las siguientes:



- El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe la discriminación laboral basada en el sexo, el embarazo u otras categorías protegidas (ejecutada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. (EEOC))
- La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) que prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad (ejecutada por la EEOC)
- La Ley de Licencia Familiar y Médica que brinda licencias no remuneradas a determinadas trabajadoras para el embarazo y para establecer un vínculo con un nuevo hijo (ejecutada por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)
- La Ley PUMP que brinda a madres lactantes tiempo y un espacio privado para sacar leche en el trabajo (ejecutado por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)

Obtenga más información en www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination

SPANISH