

LA LEY DE IGUALDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA)

Prepárese para esta nueva ley antes que entre en vigor el 27 de junio del 2023.

EN QUE CONSISTE?

La PWFA requiere que los empleadores cubiertos ofrezcan "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas de una trabajadora relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, a menos que el alojamiento causará al empleador una "dificultad excesiva".



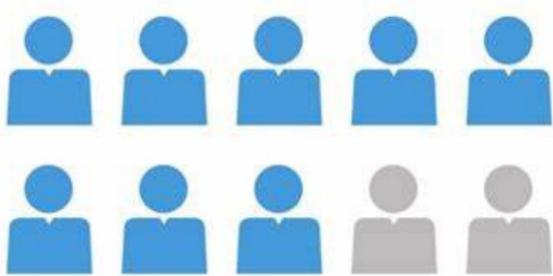
72%



de las mujeres trabajadoras quedarán embarazadas mientras están empleadas en algún momento de sus vidas.

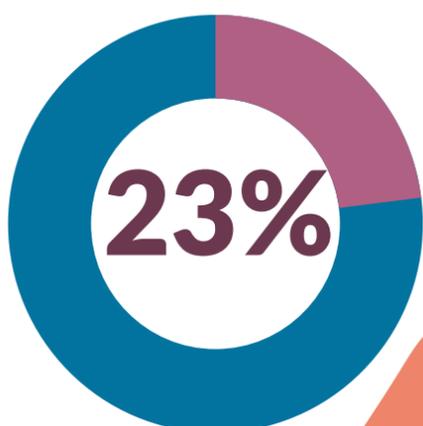
SOURCE: US Census Bureau, Maternity Leave and Employment Patterns: 1961-2008, 2011

8 DE 10



las mujeres embarazadas por primera vez trabajan hasta el último mes de embarazo.

SOURCE: U.S. Congress, Pregnant Workers Fairness Act, 2021, www.congress.gov/117/crpt/hrpt27/CRPT-117hrpt27.pdf



de las mamás pensaron dejar el trabajo debido a la falta de razonable adaptación o miedo a discriminación de un empleador durante el embarazo, según una encuesta.

SOURCE: Bipartisan Policy Center: Morning Consult Poll, February 11, 2022

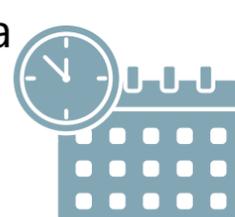
CONSEJO PARA LOS EMPLEADORES:

Capacite a los supervisores sobre la PWFA para estar preparados cuando reciban solicitudes de adaptaciones razonables.



Aprenda más en [Eeoc.gov.es](https://www.eeoc.gov)

Ejemplos de adaptacion razonable que pueden estar disponibles para las trabajadoras:

- Ofrecer descansos adicionales, más largos o más flexibles para comer, beber, descansar o usar el baño 
- Cambiar un horario de trabajo, como tener horas más cortas, trabajo a tiempo parcial o una hora de inicio más tarde 
- Cambiar políticas de alimentos o bebidas para permitir que una trabajadora tenga una botella de agua o comida 
- Proporcionar días libres para atender citas médicas o para recuperarse del parto.

