

Protecting Pregnant Workers Fairness Act

- Know Your Rights in the District of Columbia -



Accommodations for Pregnancy, Childbirth and Breastfeeding

The Protecting Pregnant Workers Fairness Act (PPW) requires District of Columbia employers to provide reasonable workplace accommodations for employees whose ability to perform job duties is limited because of pregnancy, childbirth, breastfeeding, or a related medical condition.

The employer must engage in good faith and in a timely and interactive process to determine the accommodations.

Types of Accommodations

Employers must make all reasonable accommodations,* including but not limited to:

- More frequent or longer breaks;
- Time off to recover from childbirth;
- Temporarily transferring the employee to a less strenuous or hazardous position;
- Purchasing or modifying work equipment, such as chairs;
- Temporarily restructuring the employee's position to provide light duty or a modified work schedule;
- Having the employee refrain from heavy lifting;
- Relocating the employee's work area; or
- Providing private (non-bathroom) space for expressing breast milk.

Prohibited Actions by Employers

Employers may not:

- Refuse an accommodation unless it would cause significant hardship or expense to the business;
- Take adverse action against an employee for requesting an accommodation;
- Deny employment opportunities to the employee because of the request or need for an accommodation;
- Require an employee to take leave if a reasonable accommodation can be provided; or
- Require employees to accept an accommodation unless it's necessary for the employee to perform her job duties.

Certification from Health Care Provider

The employer may require an employee to provide certification from a health care provider indicating a reasonable accommodation is advisable. The certification must include: (1) the date the accommodation became or will become medically advisable; (2) an explanation of the medical condition and need for a reasonable accommodation; and (3) the probable length of time the accommodation should be provided.

Filing a Complaint of a Violation

If you believe an employer has wrongfully denied you a reasonable accommodation or has discriminated against you because of your pregnancy, childbirth, need to breastfeed or a related medical condition, you can file a complaint within one year with the DC Office of Human Rights (OHR). To file a complaint, visit:

- **Online** at ohr.dc.gov; or
- **In-Person** at 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

OHR will perform the initial mediation and investigation. If probable cause exists, administrative law judges at the Commission on Human Rights will make a final determination.

* A "reasonable accommodation" is one that does not require significant difficulty in the operation of the employer's business or significant expense for the employer, with consideration to factors such as the size of the business, its financial resources and the nature and structure of the business.

REVISED 01/03/19

Ley de Protección de la Equidad para las Trabajadoras Embarazadas

- Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia -



Adaptaciones para el embarazo, el parto y la lactancia

La ley de Protección de la Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PPW, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores del Distrito de Columbia proporcionen adaptaciones razonables en el trabajo para las empleadas cuya capacidad de desempeñar sus labores en el trabajo se vea limitada por motivo de un embarazo, el parto, la lactancia o una afección relacionada.

El empleador debe participar de buena fe en un proceso oportuno e interactivo para determinar dichas adaptaciones.

Tipos de adaptaciones

Los empleadores deben realizar toda adaptación razonable,* incluyendo, pero sin limitarse a:

- descansos más frecuentes o más prolongados;
- permiso para ausentarse y recuperarse del parto;
- transferir temporalmente a la empleada a un puesto menos extenuante o peligroso;
- adquirir o modificar equipo de trabajo, tal como las sillas;
- reestructurar temporalmente el puesto de la empleada para asignarle labores ligeras o un horario de trabajo modificado;
- hacer que la empleada se abstenga de levantar cosas pesadas;
- reubicar el área de trabajo de la empleada; u
- ofrecer un espacio privado (que no sea el baño) para sacarse la leche materna.

Actos que tienen prohibido realizar los empleadores

Los empleadores no pueden:

- denegar una adaptación, a menos que ocasione dificultades o gastos significativos para el negocio;
- tomar medidas en contra de una empleada por solicitar una adaptación;
- denegarle oportunidades laborales a la empleada por solicitar o necesitar una adaptación;
- exigirle a una empleada que se ausente con permiso si se puede proporcionar una adaptación razonable; ni
- exigirles a las empleadas aceptar una adaptación, a menos que sea necesaria para que cumpla con sus deberes en el trabajo.

Constancia de un prestador de servicios de salud

El empleador puede exigir que la empleada proporcione la constancia de un prestador de servicios de salud indicando que se recomienda hacer una adaptación razonable. La constancia debe incluir: 1) la fecha en que la adaptación se hizo o se hará médicamente recomendable; 2) una explicación de la afección y de la necesidad de recibir una adaptación razonable; y 3) la duración probable por la cual deberá proporcionarse la adaptación.

Cómo presentar una queja por alguna Violación a esta Ley

Si cree que un empleador le ha negado injustamente una adaptación razonable o que la ha discriminado debido a su embarazo, al parto, a la necesidad de amamantar o a una afección médica relacionada, usted tiene un año para presentar una queja ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR, por sus siglas en inglés). Para presentar una queja, visite:

- **en línea**, ohr.dc.gov; o
- **en persona**, el 441 de la calle 4 noroeste, oficina 570N, en Washington, DC 20001.

La Oficina de Derechos Humanos realizará la mediación y la investigación inicial. Si existe una causa probable, los jueces administrativos en la Comisión de Derechos Humanos tomarán una decisión final.

* Una "adaptación razonable" es aquella que no ocasiona gastos considerables ni dificultades significativas para el funcionamiento de la empresa del empleador, teniendo en consideración factores tales como el tamaño de la empresa y sus recursos financieros, así como su naturaleza y estructura.

REVISED 01/11/19