



U.S. Department of Justice

Civil Rights Division

civilrights.justice.gov

Ang Batas sa Pagiging Patas sa mga Buntis na Manggagawa at Mga Lugar ng Trabaho ng Estado at Lokal na Pamahalaan

Tandaan: Ang Pregnant Workers Fairness Act (PWFA - Batas sa Pagiging Patas sa mga Buntis na Manggagawa) ay magiging epektibo sa Hunyo 27, 2023. Ang U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC – Komisyon ng Pantay na Oportunidad sa Trabaho) ng U.S. ay tatanggap lamang ng mga reklamo tungkol sa mga posibleng paglabag sa PWFA na naganap noong o pagkatapos ng Hunyo 27, 2023. Pagkatapos na ang batas ay magkabisa, ang EEOC ay maglalathala rin ng mga regulasyon na may higit pang impormasyon tungkol dito.

Ang **Pregnant Workers Fairness Act (PWFA- Batas sa Pagiging Patas sa mga Buntis na Manggagawa)** ay isang bagong batas pederal laban sa diskriminasyon na sumasaklaw sa mga employer, kabilang **ang estado at lokal na pamahalaan**, na may 15 o higit pang mga empleyado. Sinasabi na ang mga employer ay dapat gumawa ng "makatwirang akomodasyon" sa mga kilalang limitasyon ng isang manggagawa na may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na kondisyong medikal, maliban kung ang akomodasyon ay magdudulot sa employer ng "matinding paghihirap."

Sa madaling salita, **kung ang isang kwalipikadong empleyado ay nangangailangan ng pagbabago sa kaniyang trabaho o may kailangang baguhin tungkol sa kaniyang lugar ng trabaho** sapagkat sila ay buntis o may kondisyong medikal na konektado sa pagbubuntis o panganganak, **ang employer ay dapat gumawa ng pagbabago maliban na lang kung ito ay masyadong mahal o mahirap.** Ang mga employer ay hindi rin maaaring gumanti laban sa isang taong nagrereklamo tungkol sa paglabag sa PWFA.

Ang PWFA ay nagpapalawak sa mga karapatang mayroon na ang mga buntis na manggagawa sa ilalim ng batas pederal. Halimbawa, pinoprotektahan na ng Titulo VII ng Batas ng mga Karapatang Sibil ang mga buntis na manggagawa na tratuhin ng masama, harasin, o tanggalin ng kanilang employer dahil sila ay buntis. Ang parehong batas ay nagsasabi rin na hindi maaaring gumanti ang mga employer laban sa mga manggagawang nagrereklamo ng diskriminasyon sa pagbubuntis.

Paano gumagana ang PWFA? Kapag ang isang manggagawa ay nangangailangan ng pagbabago sa lugar trabaho o pagbabago sa kanilang trabaho, dapat niyang hilingin ito. Ang employer ay maaring magtanong upang maunawaan kung ano ang kailangan ng manggagawa. Ito ay tinatawag na prosesong interactive.

Dapat bang gawain ng employer ang eksaktong pagbabago na hinihiling ng manggagawa?

Ang isang employer ay maaring mag-alok ng mga pagbabago na iba sa hiniling ng manggagawa. Hangga't ang inaalok na pagbabago ay tutugon sa mga pangangailangan ng manggagawa, maaaring ito ay isang "makatwirang akomodasyon," na siyang hinihingi ng PWFA. Kung ang employer ay hindi sasang-ayon sa isang pagbabago na maaari namang gawin nang walang matinding paghihirap, ang employer ay maaaring lumalabag sa PWFA.

Ano ang kwalipikadong empleyado?

Ang isang kwalipikadong empleyado ay isang taong kayang gawin ang mga mahahalagang tungkulin ng kanyang trabaho nang mayroon o walang makatwirang akomodasyon mula sa kanyang employer. Ang isang manggagawa na hindi makakagawa ng isa o higit pang mga gawain na mahalaga sa trabaho ay maaari pa ring maging isang "kwalipikadong empleyado" kung ang kanilang kawalan ng kakayahan ay pansamantala, na ang gawaing iyon sa trabaho ay maaaring gawin sa nalalapit na hinaharap, at ang kawalan ng kakayahan ng manggagawa na gawin ang trabahong iyon ay maaaring resonableng mapaunlakan.

Tingnan ang susunod na pahina para sa ilang posibleng mga halimbawa ng mga akomodasyon na maaaring hilingin ng mga manggagawa at impormasyon tungkol sa kung paano maghain ng reklamo.



U.S. Department of Justice

Civil Rights Division

Ano ang ilang mga halimbawa ng mga uri ng mga kahilingan sa akomodasyon na maaaring lumabas sa mga lugar ng trabaho ng estado at lokal na pamahalaan?

- Ang isang pulis na limang buwang buntis ay maaring humiling ng bagong uniporme dahil hindi na kasya ang kanyang kasalukuyang uniporme.
- Ang isang buntis na correctional officer ay humihiling na magdala ng pagkain sa trabaho, at sa relyebo para makagamit ng dalawang karagdagang paggamit sa banyo sa bawat shift.
- Ang isang city emergency medical technician ay humiling ng isang pansamantalang desk assignment dahil ang isang kondisyong medikal na nauugnay sa pagbubuntis ay ginagawang mapanganib para sa manggagawa na buhatin ang mga pasyente.
- Ang isang buntis na manggagawa sa shelter ng hayop ng county ay humiling na umupo sa isang upuan sa intake desk ng shelter sa halip na tumayo.
- Isang propesor sa isang unibersidad ng estado ang humiling na magturo ng virtual habang naka bed rest sa loob ng dalawang linggo dahil sa kanyang kondisyong may kaugnayan sa pagbubuntis.

Kontakin ang ELS

202-514-3831

TTY: 202-514-6780

ELS.Outreach@usdoj.gov

Pakitandaan na ang ELS ay hindi makakapagbigay ng legal na payo.

Matuto pang Higit sa: www.justice.gov/crt/laws-we-enforce#pwfa

Paano Maghain ng Reklamo sa PWFA at Paano Ipinapatupad ng DOJ ang Batas na ito

Kung sa palagay mo ay nadediskrimina o gumaganti ang isang employer sa paglabag sa PWFA, dapat kang magsampa ng reklamo sa Komisyon ng Oportunidad sa Trabaho ng U.S. sa lalong madaling panahon dahil ang batas ay may mahigpit na mga limitasyon sa oras. Maari mong kontakin ang EEOC sa www.eeoc.gov o **1-800-669-4000**.

Kung ang EEOC ay sumang-ayon na nilabag ng isang employer ang PWFA, susubukan ng EEOC na makipagkasundo, o ayusin, ang reklamo. Kung ang employer ay isang estado o lokal na pamahalaan, at hindi niresolba ng EEOC ang reklamo, ipapadala ito ng EEOC sa Employment Litigation Section (ELS - Seksyon ng Litigasyon sa Trabaho) ng Kagawaran ng Katarungan ng U.S.

Ang DOJ ay maaaring magpasya na magsampa ng kaso sa hukumang pederal, at ang tao o mga taong apektado ng paglabag sa PWFA ay maaaring maging bahagi ng, o "manghimasok sa," sa kasong iyon. Kung ang DOJ ay magpasya na huwag magsampa ng sarili nitong kaso, ang DOJ ay maaaring magpadala sa taong nagsampa ng kaso ng Pahayag ng Karapatan na Magdemanda, na nagpapahintulot sa kanila na magsampa ng kaso nang mag-isa o sa tulong ng isang abogado na kanilang pipiliin at babayaran.