



怀孕工人公平法以及州和地方政府工作场所

注意：《怀孕工人公平法案》(PWFA) 将于 2023 年 6 月 27 日生效。美国平等就业机会委员会 (EEOC) 仅接受 2023 年 6 月 27 日或之后发生的可能违反 PWFA 的投诉。法律生效后，平等就业机会委员会还将发布相关法规，提供更多信息。

《怀孕工人公平法案》(PWFA) 是一项新的联邦反歧视法，涵盖拥有 15 名或以上雇员的雇主，包括州和地方政府。该法规定，雇主必须对工人与怀孕、分娩有关的已知限制做出“合理的调整”，雇主可能会提供与怀孕、分娩相关的改变或相关的医疗条件，除非这种调整会给雇主带来“过度的困难”。换句话说，如果合格的雇员因为怀孕或患有与怀孕或分娩有关的健康状况而需要改变工作或需要改变工作场所的某些内容，则雇主必须做出改变，除非改变成本太高或太困难。雇主也不能对投诉违反 PWFA 行为的人进行报复。

PWFA 扩大了怀孕工人根据联邦法律已有的权利。 例如，《民权法》第七章已经保护怀孕工人免遭雇主更恶劣的对待、骚扰或解雇。该法律还规定，雇主不得对投诉怀孕歧视的工人进行报复。

PWFA 如何运作？

当工人需要改变工作环境或改变工作时，他们应该提出要求。雇主可能会提出问题以了解工人的需求。这称为交互过程。

雇主是否必须做出工人要求的具体改变是什么？

雇主可能会提供与工人要求不同的改变。只要所提供的改变能够满足工人的需求，就可能是“合理的调整”，这正是 PWFA 所要求的。如果雇主同意在没有过度困难的情况下做出的改变，雇主可能违反了 PWFA。

什么是合格的员工？

合格的员工是指无论雇主提供或提供合理调整的情况下都能够履行工作基本职能的人。无法完成一项或多项对工作至关重要的任务的工人仍然可以是“合格雇员”，如果他们的能力是暂时的，该工作任务可以在不久的将来完成，并且该工人无法完成该工作任务可以得到合理调整。

请参阅下一页，了解工人可能要求的一些可能的便利示例以及有关如何提出投诉的信息。



美国司法部

民权司

州和地方政府工作场所可能出现的调整要求类型有哪些示例？

- 一名怀孕五个月的警官要求购买新制服，因为他们目前的制服不再合身。
- 怀孕的惩教人员要求带食物上班，并要求在每班期间额外上两次厕所。
- 一名城市紧急医疗技术人员要求临时办公桌分配，因为与怀孕相关的健康状况使工作人员抬起病人变得危险。
- 一名怀孕的县动物收容所工作人员要求坐在收容所接待台的椅子上，而不是站着。
- 由于怀孕相关状况，一所州立大学的教授要求卧床休息两周进行虚拟教学。

联系 ELS

202-514-3831
TTY: 202-514-6780

ELS.Outreach@usdoj.gov

请注意，*ELS* 无法
提供法律建议。

了解更多：www.justice.gov/crt/laws-we-enforce#pwfa

如何提交 PWFA 投诉以及了解 DOJ 如何执行该法律

如果您认为雇主违反了 PWFA 的歧视或报复行为，您应该尽快向美国平等就业机会委员会提出投诉，因为法律有严格的时间限制。您可以通过 www.eeoc.gov 或致电 1-800-669-4000 联系 EEOC。

如果 EEOC 同意雇主违反了 PWFA，EEOC 将尝试调解或解决投诉。如果雇主是州或地方政府，并且平等就业机会委员会未能解决投诉，平等就业机会委员会会将其发送至美国司法部就业诉讼科 (ELS)。

DOJ 可以决定向联邦法院提起诉讼，而受 PWFA 违规行为影响的个人或群体可以成为该案件的一部分或“干预”该案件。如果司法部决定不自行提起诉讼，司法部可以向提出指控的人发送《起诉权通知》，允许他们自行提起诉讼或在他们选择并付费的律师的帮助下提起诉讼。