

Protecting Pregnant Workers Fairness Act Workplace Poster Updated: May 14, 2024



Know Your Rights in the District of Columbia

Accommodations for Pregnancy, Childbirth and Chest/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, chest/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,¹ including by 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)

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 chest/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: 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.

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

Questions about the OHR process can also be answered by phone at (202) 727-4559

¹ 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.

Ley de Equidad y Protección para Trabajadoras Embarazadas Póster para el lugar de trabajo Actualizado: 14 de mayo de 2024



Conozca sus derechos en el Distrito de Columbia

Adaptaciones para el embarazo, el parto y la lactancia

La Ley de Equidad y Protección para las Trabajadoras Embarazadas (PPW) exige que los empleadores del Distrito de Columbia proporcionen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para las empleadas cuya capacidad para realizar tareas laborales esté limitada debido al embarazo, el parto, la lactancia o una afección médica relacionada.

El empleador debe comprometerse de buena fe y en un proceso oportuno e interactivo para determinar las adaptaciones.

Tipos de adaptaciones

Los empleadores deben hacer todas las adaptaciones razonables¹, incluidas, entre otras, las siguientes:

- Descansos más frecuentes o más largos.
- Tiempo libre para recuperarse del parto.
- Transferir temporalmente a la empleada a un puesto menos extenuante o peligroso.
- Comprar o modificar equipos de trabajo, como sillas.
- Reestructurar temporalmente el puesto de la empleada para proporcionar un horario de trabajo liviano o modificado.
- Hacer que la empleada evite levantar objetos pesados.
- Reubicar el área de trabajo de la empleada.
- Proporcionar un lugar privado (que no sea el baño).

Acciones prohibidas por parte de los empleadores

Los empleadores no pueden tomar las siguientes medidas:

- Rechazar una adaptación a menos que cause dificultades o gastos significativos a la empresa.
- Tomar medidas adversas contra una empleada por solicitar una adaptación.
- Negar oportunidades de empleo a la empleada debido a la solicitud o necesidad de una adaptación.
- Exigir a una empleada que se tome una licencia si se puede proporcionar una adaptación razonable.
- Exigir a los empleados que acepten una adaptación, a menos que sea necesario para que la empleada realice sus tareas laborales.

Certificación de un proveedor de atención médica

El empleador puede exigir que un empleado proporcione una certificación de un proveedor de atención médica que indique que se recomienda una adaptación razonable.

La certificación debe incluir:

1. La fecha en que la adaptación se convirtió o será médicamente aconsejable.
2. Una explicación de la afección médica y la necesidad de una adaptación razonable.
3. El periodo probable en que se debe proporcionar la adaptación.

Presentación de una demanda de infracción

Si cree que un empleador le ha negado injustamente una adaptación razonable o la ha discriminado debido a su embarazo, parto, necesidad de amamantar o una afección médica relacionada, puede presentar una demanda dentro de un año ante la Oficina de Derechos Humanos (OHR) del DC. Para presentar una demanda, ingrese en: La OHR llevará a cabo la mediación y la investigación iniciales. Si existe una causa probable, los jueces de derecho administrativo de la Comisión de Derechos Humanos tomarán una decisión final.

- En línea en ohr.dc.gov.
- En persona en 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20001.

Las preguntas sobre el proceso de la OHR también pueden responderse por teléfono al (202) 727-4559.

¹ Una "adaptación razonable" es aquella que no requiere una dificultad significativa en el funcionamiento del negocio del empleador o un gasto significativo para el empleador, teniendo en cuenta factores como el tamaño de la empresa, sus recursos financieros y la naturaleza y estructura de la empresa.