



## 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](http://ohr.dc.gov); o
- **en persona**, el 441 de la calle 4 noroeste, oficina 570N, en Washington, DC 20001.

También puede abrirse un caso a través de la Oficina de Cumplimiento de Salarios y Horarios Laborales del Departamento de Servicios de Empleo (DOES, por sus siglas en inglés) llamando al (202) 671-1880. La OHR debe entablar e investigar todos los casos. Una vez que la OHR llegue a una decisión, un juez contencioso-administrativo del DOES decidirá si se contravino la ley o no. La decisión del DOES puede apelarse ante la Oficina de Audiencias Administrativas del Distrito de Columbia.

\* 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.