Estimadx *[Nombre del empleador/propietario]*,

Le escribo para compartir información con usted sobre una nueva ley federal, llamada Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas, que entró en efecto el 27 de junio de 2023. Bajo esta ley, los empleadores deben:

* Ofrecer **adaptaciones razonables** para las limitaciones de una trabajador relacionadas con el embarazo (como  náuseas, fatiga, deshidratación, etc.), el parto (como la recuperación del parto) o las condiciones médicas relacionadas con el embarazo (como lactancia, mastitis, pérdida del embarazo, depresión posparto, etc.). Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen, pero no se limitan a:
  + Trabajo ligero, o ayuda con el trabajo manual y el levantamiento de objetos pesados
  + Una transferencia de posición temporal que sea menos exigente físicamente o menos peligrosa
  + Descansos adicionales, más largos o flexibles para beber agua, comer, descansar o usar el baño
  + Cambiar las reglas de alimentos o bebidas para permitir que una trabajadora tenga una botella de agua o comida
  + Cambiar equipos, aparatos o estaciones de trabajo, como presentar un banco para sentarse, instalar un ventilador o añadiendo un cierre a una sala de reuniones limpia para convertirla en un espacio temporal para lactancia
  + Hacer que las instalaciones existentes sean más fáciles de usar, como reubicar una estación de trabajo más cerca del baño
  + Cambiar el código de vestimenta o uniforme, por ejemplo, permitir pantalones de maternidad
  + Cambiar el horario de trabajo, como tener horas de trabajo más cortas o una hora de inicio más tarde para acomodar las náuseas matutinas
  + Descansos, espacio privado (no un baño) y otras adaptaciones para la lactancia
  + Tiempo libre para ir a citas prenatales o postnatales
  + Teletrabajo o trabajo desde casa
  + Permiso para tomar tiempo para recuperarse del parto, mastitis, depresión pre o postnatal, y más
* Participe en un intercambio de información interactivo, puntual y de buena fe(el "proceso interactivo") con una trabajadora para identificar las adaptaciones que puedan satisfacer las necesidades de la trabajadora; los empleadores deben considerar todas las solicitudes de adaptaciones, pero no están obligados a dar adaptaciones que representarían una carga excesiva,  es decir, una dificultad o gastos significativos.
* **NO tomar represalias contra** una trabajadora por necesitar, solicitar o usar una adaptación razonable, esto incluye obligar a un trabajadora a  aceptar una adaptación que la trabajadora no quiere o necesita, o obligar a una trabajadora a tomar tiempo libre

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos ofrece más información sobre la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas  [https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should- know-about-pregnant-workers-fairness-act](https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-pregnant-workers-fairness-act). Es posible que tenga obligaciones adicionales con sus trabajadoras embarazadas y posparto bajo otras leyes federales, estatales o locales.

Sinceramente

*[Su nombre]*