

Conoce Tus Derechos: Trabajadoras Embarazadas y Posparto

Discriminacion por Embarazo

Los empleadores no pueden:

- Horas de incendio o corte debido al embarazo
- Realizar cambios no solicitados en el nombre de "seguridad"
- Pregunte sobre las intenciones de tener niños o tener un aborto

Adaptaciones para el Embarazo

- Las empleadas embarazadas generalmente deben recibir el mismo apoyo prestado a otros empleados con necesidades comparables
- Las discapacidades deben ser acomodadas a menos que sea una "dificultad excesiva"
- En Indiana, los empleados tienen derecho a preguntar para alojamientos, no puede ser penalizados por hacerlo, y los empleadores debe proporcionar una respuesta

Tiempo Libre para el Embarazo y Cuidado Infantil

- Personas que trabajan en empresas con Más de 50 empleados y hora de reunión los requisitos reciben 12 semanas de impago licencia por necesidades médicas graves, prenatal visitas y vinculación con un bebé
- Si se toma una licencia, el empleado debe ser se le permite volver al mismo trabajo sin represalia

Bombeo en el Trabajo

- Bajo la ley de los Estados Unidos, los empleados elegibles para horas extras tienen derecho a pausas de bombeo no remuneradas
- En Indiana, si el lugar de trabajo tiene más de 25 años empleados, las madres primerizas tienen derecho a bombear en sus descansos habituales
- Si es "razonablemente posible", un privado, no-espacio de baño y una opción de almacenamiento en frío debe proporcionarse
- La discriminación por bombeo es generalmente sexo discriminación - ¡siempre pida descansos!

Having a workplace issue? -->

Conoce Tus Derechos: Trabajadoras Embarazadas y Posparto

Dónde ir

- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos -
- Indianápolis (Formulario de queja en línea)
- Comisión de Derechos Civiles de Indiana
- Póngase en contacto con su representante sindical, si tiene uno
- Línea de ayuda A Better Balance - 1-833-633-3222
- Centro para la Ley de Trabajo/Vida - (415)-703-8276
- Asociación Nacional de Abogados Laboralistas

Qué llevar

- Manual del empleado
- Cualquier documentación médica aplicable
- Cualquier escrito disciplinario que considere que puede estar relacionado con problemas de embarazo o posparto
- Cualquier otra comunicación escrita con su empleador
- Un recibo de pago reciente
- Información de contacto y colectivo del representante sindical
- Acuerdo de negociación (si corresponde)

Qué decir

- Con qué está pidiendo ayuda
- Lo que le ha dicho a su empleador y a su respuesta
- Si ha sido despedido o disciplinado, ¿por qué creen que se debe al embarazo o al posparto cuestiones
- Cómo su jefe caracterizaría a su acción disciplinaria - incluso si usted no cree que es justo o verdadero



GRASSROOTS MCH