

## 怀孕及照顾孩子的联邦雇员的工作场所权利

本事实说明书解释了适用于怀孕及照顾孩子的联邦雇员的工作场所法律。联邦雇员不受州和地方雇用法律的保护。务必参阅您的雇员手册和/或集体谈判协议，以了解除以下列出之外您是否还有别的权利。

### 免遭歧视的权利

联邦雇主不得以您的种族、残障、性别、怀孕状况、性取向、性别身份、年龄、原国籍、肤色或种族为由解雇、歧视或骚扰您。如果您认为遭受歧视或骚扰，您必须在歧视发生的 45 天之内联络您所在联邦机构的平等就业官员 (EEO)。



### 为妊娠、生产或相关医疗状况提供的便利

根据怀孕工作者公平法案，您有权因为怀孕、生产或相关医疗状况获得合理的便利 (职责或工作条件的调整)，只要该等便利不会对雇主带来不合理的困难。

- 该法律于2023年6月27日生效。
- 雇主准许雇员休假看医生作产前或妊娠健康状况有关的检查，或产后恢复，算作一项合理便利。
- 雇主不得因为您请求或获得便利而报复您。
- 雇主必须尽可能地对您在请求合理便利时分享的信息保密。
- 雇主必须与您进行一个互动过程，与您一起作出所需的调整。
- 如果能够提供一项合理便利，雇主就不得强迫您休假 (无论是否付薪)。
- 如果您认为雇主侵犯了您的怀孕工作者公平法案下的权利，您必须在侵权发生的 45 天之内联络您所在联邦机构的平等就业官员 (EEO)。

# 工作职位受保护的家长和照顾休假

## 家庭与医疗假法案

家庭与医疗假法案 (FMLA) 提供每年 12 个星期工作职位受保护的无薪休假，以照顾有严重健康状况的家人或自己，或者与新生儿或新领养或寄养的孩子建立亲子关系。(也提供与军人照顾家人及派遣相关的休假。)

- 要满足 FMLA 休假的资格，您必须已经为雇主工作至少 12 个月、在过去 12 个月已经工作至少 1,250 个小时，且雇主在您的工作地点 75 英里半径范围内有至少 50 名雇员。
- 您可以以怀孕或生产相关的理由使用 FMLA 休假。无论性别的家长都可以使用 FMLA 休假建立亲子关系。但是，雇员每年只能使用总计 12 星期的、工作职位受保护的 FMLA 休假。FMLA 亲子关系休假必须在孩子出生或加入家庭的一年之内使用。
- 在 FMLA 休假期间，您的雇主必须继续您的健康保险福利，而且不能因为您休假而解雇您或歧视您。
- 如果您认为雇主侵害了您的 FMLA 休假权利，您有 2 年时间在法院提起诉讼；如果属蓄意侵害，则有 3 年时间。您可以向联邦劳工部工资工时处或向法院提起申诉。
- 在联邦雇员有薪假法案之下，有资格获得 FMLA 休假福利的联邦雇员将在与新生儿或新加入家庭的领养/寄养孩子建立亲子关系的休假期间获得工资。美国邮局雇员没有有薪假福利，但是可能有资格获得无薪 FMLA 休假。
  - 注意：如果要休有薪假，您必须在开始休假之前书面同意在休假之后为您的联邦机构雇主服务至少 12 星期。
- 如果您需要休假超过 12 星期照顾自己的健康状况，您可能可以依据残障美国人法案 (ADA) 或怀孕工作者公平法案 (PWFA) 请求额外休假福利，作为残障的合理便利。同样的，如果您不符合 FMLA 休假资格，您可能可以依据 ADA 法案或 PWFA 法案请求休假福利，作为残障的合理便利。



## 泵乳便利条件

联邦政府雇主必须提供合理的工间休息时间用于泵乳。在孩子出生一年内可以享受此项权利。您的雇主必须提供一个私密及不会受到同事和公众干扰的泵乳场所，且不得是洗手间。

- 您的泵乳工间休息期间雇主无需支付工资，除非您泵乳的工间休息时间原本是付薪的。但是，泵乳工间休息时间必须是真正的工间休息。如果在泵乳期间没有完全解除您的工作职责，您用于泵乳的时间必须付薪。
- 在家工作的雇员像在办公室上班的雇员一样有权获得泵乳工间休息时间。
- 如果您认为自己的泵乳便利权利受到侵害，请联络联邦人事管理办公室。如果您为美国邮局或国会图书馆工作，请联络联邦劳工部工资工时处。您有2年时间追索欠薪；如果属蓄意侵害，则有3年时间。
- 雇员可以起诉联邦政府干扰或拒绝提供泵乳便利条件，但是必须给予 10 天通知并让雇主有机会纠正。

### 举例：丽娜

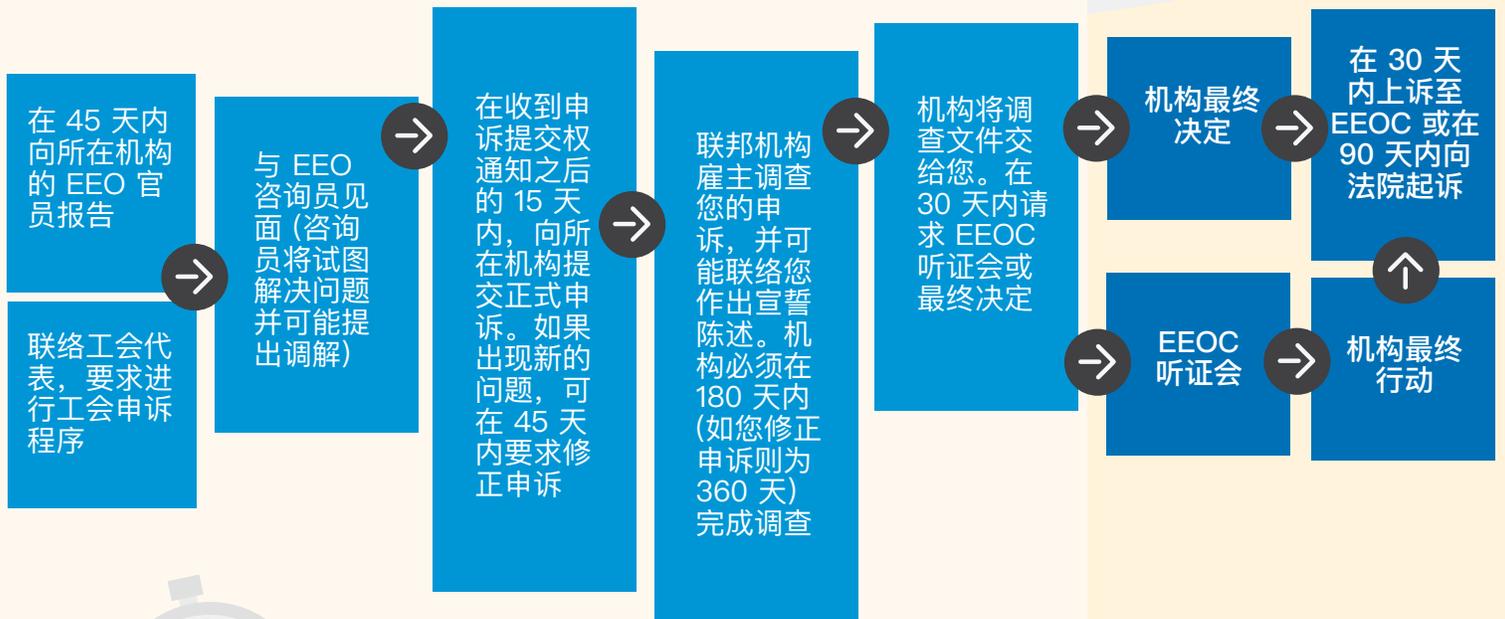
丽娜为退伍军人部工作，已怀孕六个月。她的医生告诉她，她不能提举超过 15 磅，并且应该在一天当中额外休息两次。根据怀孕工作者公平法案，她有权得到这些便利，除非雇主可以说明提供这些便利将带来不合理的困难。一旦丽娜因为怀孕而必须停止工作，她就可以开始 12 个星期的、工作职位受保护的有薪假，用于照顾自己的怀孕相关状况，并在产后使用剩余休假时间与孩子建立亲子关系。丽娜总共可以休假 12 星期，用于照顾自己的怀孕相关状况以及与新生儿建立亲子关系。在丽娜休假结束、返回工作岗位的时候，她有权获得合理的工间休息和私密的泵乳场所。丽娜应该保存自己提出的请求、医生证明以及与退伍军人部沟通的内容的记录。

如果退伍军人部不允许她在怀孕期间获得额外工间休息或不遵照她的提举重量限制，丽娜必须在 45 天之内联络退伍军人部的 EEO 官员，报告怀孕歧视的情形。如果退伍军人部拒绝提供有工作保障的有薪假，丽娜必须在权利受到侵害的 2 年内联络劳工部，如属蓄意侵害则有 3 年时间。如果在丽娜返回工作岗位时，退伍军人部不提供合理的工间休息时间或私密的泵乳场所，她应该联络联邦人事管理办公室。

以下的流程图解释了联邦雇员如何提出怀孕歧视申诉。



## 联邦雇员如何提出怀孕歧视申诉



注意：本图表描述了依据 Title VII，怀孕工作者公平法案，以及残障美国人法案的歧视申诉程序，该程序不同于本事实说明书中的其他权利保护程序（例如 FMLA 和泵乳便利条件）。

就有关您的权利问题，请联系我们获取免费、保密、多种语言协助的法律资讯和咨询：

**LEGAL  
AID AT  
WORK** Legal Aid at Work  
Work and Family Helpline  
(800) 880-8047

本文件的创作得到 Aspen Institute Ascend 的赞助以及父母们的指导。

免责声明：2023年10月更新。本小册子提供的资讯不等于建议。所有内容目的仅仅是提供一般的资讯。你应该就你的特殊情况征询律师或适当的机构有关你的权利，不要只依赖本文件。