



因懷孕歧視的情況說明

反對因懷孕歧視法是對1964年民權法第七章的修正案。根據民權法第七章，因懷孕、生孩子或相關的健康狀況而歧視構成非法的性別歧視。懷孕及相關狀況的婦女應該受到和具有同樣能力或局限的其他工作申請人或雇員一樣的待遇。

僱用

孕婦只要能夠行使其工作的主要職能，雇主就不能因懷孕相關的健康狀況而拒絕僱用她。雇主不能因對懷孕工人的偏見或其他工人、客戶或顧客對懷孕工人的偏見而拒絕僱用她。

懷孕假和產假

雇主不得單憑與懷孕有關的情況作為確定雇員工作能力的特別方法，但是可以使用任何用來測定其他雇員工作能力的方式。例如：如果雇主在批准病假或支付病假工資福利之前要求雇員呈交醫生證明的話，也可以也要求受懷孕影響的雇員上交這種證明。

如果雇員因懷孕暫時不能工作，雇主必須象對待其他暫時不能工作的雇員一樣對待她，例如變換工作，安排其它工作，批准無工作能力的假期或無工資假期。

懷孕的雇員只要有能力工作就必須被允許工作。如果雇員因與懷孕有關的狀況工作缺勤但已恢復，其雇主不得要求她繼續休假直到孩子出生。雇主不得規定在雇員產後一段預定時限內不能返回工作。

雇主必須象保留因病或無工作能力休假的雇員職位一樣以同樣長的時間保留因懷孕缺勤的雇員的職位。

健康保險

雇主提供的任何健康保險必須以其它健康狀況同樣的費用承保標準來負擔與懷孕有關的健康狀況的費用。除非母親的生命有危險，否則不要求健康保險負擔墮胎費用。

(接背面)

無論保險額屬於固定錢數或是合理的百分比及按照通常費用，與懷孕有關的醫療費用應該嚴格按照其它醫療費用辦法報銷。

保險公司支付的費用只能按照其它醫療費用的限定標準限定，不可以強加額外的，提高或擴大的自付額標準。

如果健康保險計劃不包括負擔保險生效前的健康情況衍生的醫療費用，則可以不支付投保前開始的懷孕引發的醫療費用。

雇主必須象給女雇員配偶提供保險一樣為男雇員配偶提供同樣標準的保險。

補貼

與懷孕有關的補貼不能只限于已婚雇員。在都是女工的工作隊伍或雇員群體里，如果為其它醫療狀況提供福利，對與懷孕有關的健康狀況也同樣應該提供福利。

如果雇主向休假的員工提供任何福利，雇主也必須向因為懷孕而休假的員工提供同樣的福利。

因懷孕失去工作能力的雇員在年資累計，假期累積，增加工資及暫時無工作能力的福利方面必須受到同其他暫時喪失工作能力的雇員一樣的待遇。

控告歧視

美國公平就業機會委員會已經發出指導文件，其中包括問題與答案，解釋反對因懷孕歧視法(29 C FR 1604.10)。

可以在美國公平就業機會委員會 (EEOC) 地方辦公室控告因懷孕遭到的歧視。地方辦公室遍布全美50個城市並且列在當地電話簿“美國政府”欄目之下。取得有關公平就業機會委員會所執行法律的信息可以打免費電話800-669-EEOC。公平就業機會委員會的免費聾啞人電話 (TDD) 800-800-3302。如果提出要求，此說明可以以其它方式提供。

1994年1月

EEOC-PS/C-2