



## ANG IYONG MGA KARAPATAN AT MGA OBLIGASYON BILANG BUNTIS NA EMPLEYADO

Kung ikaw ay buntis, nagkaroon ng medikal na kundisyon na may kaugnayan sa pag bubuntis, o nagpapagaling mula sa panganganak. **PAKIPASA ITONG PAUNAWA.**

- Ang batas ng California ay pinoprotektahan ang mga empleyado laban sa diskriminasyon o panliligalig dahil sa ang pagbubuntis ng isang empleyado, panganganak o anumang mga medikal na kondisyon (tinukoy sa ibaba bilang “dahil sa pagbubuntis”). Ang batas ng California ay nagbabawal din sa mga employer mula sa pagtanggap sumasampalataya o nakakasagabal sa pagbubuntis ng empleyado kaugnay ng mga karapatan sa trabaho ng isang empleyado.
- Ang iyong employer ay may obligation na:
  - makatuwirang maibigay ang iyong mga medikal na pangangailangan na may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na mga kondisyon (tulad ng pansamantalang pagbabago ng iyong mga tungkilin sa trabaho, pagbibigay ng bangko o silya, o pahintulutan ka ng mas madalas na pahinga);
  - ilipat ka sa isang hindi mas mabigat at mas mapanganib na posisyon (kung saan mayroon) o mga tungkulin na nangangailangan ng medikal dahil sa iyong pagbubuntis; at
  - magbigay ng binipisyo sa pahinga mo dahil sa iyong pagbubuntis (PDL) ng hanggang apat na buwan (karaniwang araw na gusto mong magtrabaho sa isang-ikatatlo ng taon o 17 1/3 linggo) at makabalik sa pareho mong trabaho kung ikaw ay hindi na –disable dahil sa iyong pagbubuntis o, sa isang pagkakataon, sa isang maihahambing na trabaho, Ang pagkuha ng PDL, gayunpaman ay hindi ka maprotektahan sa mga pahinga na walang kaugnayan sa kapasyahan ng nagpapatrabaho tulad ng pagbabawas ng empleyado (layoff).
  - magbigay ng isang makatuwirang haba ng pahinga o pag gamit ng isang kuwarto o iba pang lokasyon na malapit sa lugar ng trabaho upang pribadong makapag pagpapasuso ng gatas galing sa ina, tulad ng nakalahad sa Binipisyo ng Isang Mangggawa (Labor Code)..
- Para sa Pagpapahinga ng Pagbubuntis (Pregnancy Disability Leave)
  - Ang PDL ay hindi para sa awtomatikong tagal ng panahon, ngunit para sa tagal ng panahon na hindi ka pa puweding magtrabaho dahil sa pagbubuntis. Ang nagbibigay sa iyo ng Binipisyo Pangkalusugan (Health Provider) ang magpapasya kung gaano kahaba ang oras na iyong kakailanganin.
  - Kapag ang iyong employer ay nasabihan na kailangan mo ng PDL, ang nagpapatrabaho ay kailangan kang igarantiya sa sulat na makaka balik ka sa trabaho sa parehong posisyon kung humihiling ka ng isang garantiya na nakasulat. Ang employer ay maaaring humiling na magbigay ka ng medikal na sertipikasyon mula sa nagbibigay ng binipisyo pangkalusugan para sa iyo (health care provider) na nagpapatunay para sa iyong bakasyon.
  - Ang PDL ay maaring isama, pero hindi limitado, ang mga karagdagan o higit pang mas madalas

na mga pahinga, oras para sa pagsusuri bago manganak at pagkatapos manganak, medikal na appointment . Iniutos ng manggagamot na kailangang laging nakahiga, malubhang sakit sa umaga, may diyabetes habang nagbubutis), altapresyon dulot ng pagbubuntis, pre-enklamsya. Pagbawi mula sa panganganak, pagkawala o katapusan ng pag bubuntis, at/ o “post- partum” depresyon.

◦ Ang PDL ay hindi kailangang gamitin ng sabay sabay ngunit maaring gamitin kung kailangan kinakailangan base sa hinihingi ng nagbibigay sa iyo ng binipisyo pang pangkalusugan, kasama na ang putol-putol na bakasyon o bawasan ang mga nakatalang oras sa trabaho, ang lahat na ito ay kasamang babawasin sa iyong apat na buwang pahinga.

◦ Ang iyong pagpapahinga ay babayaran o hindi babayaran depende sa patakaran ng employer para sa iba pang medikal na pagpapahinga. Maaari ka ring makakuha sa estado ng seguro para sa disable para sa iyong pagpapahinga o Bayad na Bakasyon na Pang Pamilya (Paid Family Leave) (PFL). Sa pamamahala ng “California Employment Development Department”.

◦ Nasa iyong pagpapasya kung gagamitin mo ang ano mang bakasyon o iba pang ibinibigay na may bayad na bakasyon sa panahon ng iyong PDL.

◦ Maaaring hilingin ng iyong employer o maari mong piliin na gamitin ang anumang natitira mo bakasyon kung ikaw ay Maysakit (sick leave) sa panahon ng iyong PDL.

◦ Ang iyong employer ay hinihiling na ituloy ang iyong pagsali sa pangkat ng pangkalusugan at kung anong nasasakop nito (group health coverage)sa panahon ng iyong PDL sa parehong antas at sa ilalim ng parehong kondisyon na ang nasasakupan (coverage) ay dapat naibigay kung ikaw ay nagtuloy ng pagtatrabaho ng tuloy-tuloy sa tagal ng iyong pahinga.

◦ Ang pagkuha ng PDL ay maaaring makaapekto sa ilan sa iyong mga benepisyo at ang iyong petsa ng katandaan (seniority date): mangyaring makipag –ugnayan sa iyong employer para sa detalye.

◦ Kung maaari ay dapat kang magbigay ng hindi bababa sa 30 araw ng maagang abiso para sa nakikitang kaganapan (tulad ng ang inaasahang kapanganakan ng bata o sa isang binalak na medikal na paggamot para sa iyong sarili). Para sa mga pangyayari na hindi inaasahan kailangang ipaalam mo sa amin kahit sa salita sa lalong madaling panahon na kailangan mong magpahinga. Ang kabiguang hindi sumunod sa mga abiso sa mga patakarang ito ay maaring magresulta sa, pagpapaliban ng hinihiling na bakasyon hanggang sa ikaw ay sumunod sa abisong ito.

### **Abiso Obligasyon bilang isang Empleyado**

- Bigyan iyong employer ng makatuwirang abiso: upang makatanggap ng makatuwirang kaginhawaan, magkaroon ng paglipat, o makakuha ng PDL, dapat mabigyan mo ng sapat na abiso ang iyong employer upang ang iyong employer ay makagawa ng mas maayos n plano. Sapat na abiso ibig sabhin mas maaga ng 30 araw na abiso kung kinakailangan para sa mas resonableng kaginhawaan, paglipat, o PDL ay nakikinita.

- Magbigay ng nakasulat na mga Medikal na Sertipikasyon galing sa iyong Health Care Provider. Maliban lamang kung ito ay medikal na emergency kung saan walang oras para makuha ito, ang iyong employer ay maaaring hilingin sa iyo ang nakasulat na mga medikal na sertipikasyon galling sa iyong health care provider ng medikal na pangangailangan para sa iyong makatwirang tuluyan, paglipat o PDL. Kung ang iyong pangangailangan ay sa oras ng emergency o di nakikinita, dapat mabibigay mo ang sertipikasyong ito sa loob ng itinakdang oras na hiniling ng iyong employer, maliban lamang kung ito ay hindi magagawa para sa iyo na gawin ito sa ilalim ng mga pangyayari sa kabila ng iyong pagiging masigasig, at matapat na pagsisikap. Ang iyong employer ay dapat magbigay ng hindi bababa sa 15 araw ng kalendaryo para sa iyo upang isumite ang

medikal na sertipikasyon.

- **MANGYARING TANDAAN** na kung hindi mo nagawang ibigay ang iyong employer ang makatuwirang paunang abiso o, kung ang iyong employer ay humihingi nito, nakasulat na medikal na sertipikasyon ng iyong mga medikal na pangangailangan, ang iyong employer ay bigyang katarungan ang pagkakahuli ng iyong mga makatuwirang akomodasyon at paglipat o PDL.

### **Karagdagang mga karapatan sa ilalim ng Karapatang Pampamilya (California Family Rights Act (CFRA) Leave**

- Ikaw ay maaaring maging karapat-dapat sa mga karagdagang karapatan sa ilalim ng Karapatang Pangpamilya (California Family Rights Act of 1991 (CFRA) kung mayroon kang higit na 12 buwan ng sebisyo sa amin at nakapagtrabaho ng hindi bababa sa 1,250 oras sa 12 buwang tagal na panahon bago ang petsa na nais mong mag simula ng bakasyon. Ang bakasyon na ito ay maaaring hanggang sa 12 linggo ng trabaho sa isang 12 buwang tagal ng panahon para sa panganganak, pag-aampon, o paglalagay ng mga anak sa “foster care”, para sa iyong sariling malubhang karamdaman, (walang kaugnayan sa pagbubuntis) o ng iyong anak, magulang o asawa. Habang ang batas ay nagbibigay lamang ng hindi bayad na bakasyon, ang empleyado ay maaaring pumili, o ang nagpapatrabaho ay maaaring gumamit ng mga bayad na naipong bakasyon habang kumukuha ng CFRA na pahinga, sa ilalim ng ilang mga pangyayari. Para sa karagdagang impormasyon kung mayroong CFRA na bakasyon, pakisuyo na suriin ang paunawa ng iyong employer hinggil sa kung mayroong CFRA na bakasyon.

Ang paunawang ito ay isang buod ng iyong mga karapatan at mga obligasyon sa ilalim ng Makatarungang Trabaho at Batas sa Pabahay (Fair Employment and Housing Act) (FEHA). Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa iyong mga karapatan at obligasyon bilang isang buntis na empleyado makipag ugnayan sa iyong employer, bisitahin ang web site ng Makatarungang Trabaho at Batas Pabahay (Fair Employment and Housing) sa [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov), o tawagan ang Kagawaran sa (800) 884-1684. Ang nilalaman ng FEHA at ang mga regulasyon, pagbibigay kahulugan sa mga ito ay matatagpuan sa web site ng Makatarungang Trabaho at Batas sa Pabahay ( Department of Employment and Housing) sa [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).