



投诉必须在最后歧视行为的一年内提出

提交投诉

公平就业和住房部的使命是保护加州人在就业、住房和公共设施场所方面免遭非法歧视，并且免遭仇恨暴力和人口贩运的犯罪行为。

怀孕休假

如果您认为自己是受害者，您可以在受到歧视的一年之内通过下列步骤向公平就业和住房部提出歧视投诉：

- ① 使用本宣传册背面的信息与 DFEH 联系
- ② 准备提出关于指控歧视或拒绝请假的具体事实
- ③ 保存记录，并且提供支持投诉中的指控的文件副本，如工资单，日历，通信和其他可能的歧视证据

DFEH 将进行公正的调查。我们代表加利福尼亚州。如果可能，DFEH 将尽力协助双方解决投诉。

如果无法达成自愿和解，并且有足够的证据证明违法行为，DFEH 可以签发民事起诉书并且在州或联邦法院提起诉讼。

如果法院裁定投诉方胜诉，救济可能包括复职，支付以前的薪资，合理的律师费和诉讼费，情绪困扰损害赔偿金，以及惩罚性赔偿金。

欲了解更多信息

公平就业和住房部
 免费电话：(800) 884-1684
 TTY: (800) 700-2320
 在线：www.dfeh.ca.gov

还在下面找到我们：



如果您因为残疾而无法通过在线、邮件或电子邮件提交一份书面的预制投诉表，DFEH 可以通过电话协助您填写表格，对于耳聪或有听力困难或言语障碍的人，通过加装接驳服务（711）或者通过您的VRS拨打 (800) 884-1684（语音）与我们联系。

要安排约会，请用户通讯中心联系：
 (800) 884-1684（语音或者通过接驳接线员711）
 或者 (800) 700-2320 (TTY)
 或者通过电子邮件：contact.center@dfeh.ca.gov。

DFEH 致力于方便残疾人士，根据他们的要求提供他们获取我们的材料的替代性格式的合理融通。

DFEH 联系方式
 (800) 884-1684（语音或通过接驳接线员 711），
 TTY (800) 700-2320，
 或者联系 contact.center@dfeh.ca.gov
 讨论您存取我们的材料或网页的首选格式。

加利福尼亚州公平就业和住房部（DFEH）执行的《公平就业和住房法》（FEHA）包含了与怀孕休假相关的规定。这些规定涵盖五名或以上全职或兼职员工的所有雇主。

此外，FEHA 和《加州家庭权利法》（CFRA）还提供了一些休假和调职保护与保证。

所有雇主必须向员工提供关于怀孕休假权利的信息，并且将关于怀孕休假权利的信息张贴在员工一般聚集的地方的显眼处。提供员工手册的雇主必须将关于怀孕休假的信息纳入手册中。

雇主因为员工怀孕、生孩子或相关的医疗情况而在就业报酬、条件或特权方面进行歧视，这是非法的



权利和义务

休假要求

- 因怀孕、生孩子或相关医疗情况而残障的员工，每次怀孕有权利获得最多四个月的残障休假。如果雇主对于其他类型的临时残障提供超过四个月的休假，则必须向因为怀孕、生孩子或相关的医疗情况而残障的员工提供同样的休假。
- 在员工因为怀孕或怀孕相关的情况而身体残障的任何期间可以休假，无论是在生孩子之前还是之后。所有与特定怀孕相关的休假计入四个月的期限。
- 怀孕休假在员工实际残障时提供。这包括产前和产后护理、严重的孕妇晨吐、医嘱卧床休息、生孩子、生孩子后恢复、流产或怀孕终止或者任何其他医疗情况所需要的休息时间。
- 如果员工因为与怀孕、生孩子相关的状况或相关的医疗情况而残障并且根据医务人员的建议而要求合理的融通，雇主必须提供合理的融通。
- 作为融通，并且根据医生的建议，员工可以因为怀孕而要求调换到比较不费力或危险的职位或职责。
- 除了根据CFRA可以享有的任何休假权利外，员工还有权利享有残障休假。例如，员工可以在任何残障期间休最多四个月的怀孕残障假，还可以休12个星期的CFRA假以与宝宝建立亲情；与收养的孩子建立亲情；或者找个患有严重疾病的家长、配偶或孩子。CFRA假也可以因为员工自己的严重疾病而使用。欲了解更多信息，参阅DFEH的宣传册《加州家庭权利法》。
- 如果可能，员工必须从寻求的怀孕残障休假或融通日期至少提前30天通知雇主，并且告知估计的休假或融通期限。
- 如果因为情形改变或者紧急医疗情况而不可能提前30天通知，必须在切实可行的情况下尽快通知。休假可以更加员工的医疗情况变化而进行修改。如果复职日期与原始协议不同，或者如果没有达成协议，雇主必须在被通知员工打算返回工作的两个工作日内给员工复职。如果两个工作日不可行，则必须尽快复职，以加快员工返回工作。

休假期间的工资和福利

- 向休临时残障假的员工提供医疗保险的雇主必须向因怀孕、生孩子或相关的医疗情况休假的员工提供保险。
- 雇主可以要求员工在怀孕残障休假的任何不付工资的部分使用累积的病假。员工也可以在休无薪假期间使用假期积分领取报酬。但是雇主不得要求员工在休怀孕残障假期间使用假期或其他累积的休息时间。

返回权利

- 雇主因为员工怀孕或者休怀孕残障假而开除员工是非法的。法律要求雇主必须使员工恢复到休假之前的同一职位，并且员工可以要求这一书面保证。在一些情况下，可以使员工恢复到与休怀孕残障假（PDL）之前的工作可比的职位（相同的任务、技能、福利和工资）。
- 然而，怀孕残障假不能保护员工免于与他们的怀孕不相关的行为，例如裁员。