



불만 제기는 마지막 차별 행위가 이루어진 일년 이내에 행해져야 합니다.

불만 제기

공정 고용 및 주택부 (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) 의 임무는 고용, 거주 및 공공 편의 시설 제공에 있어 불법적인 차별로부터 그리고 증오 폭력 및 인신 매매의 범죄 행위로부터 캘리포니아 주민들을 보호하는 것입니다

임신 휴가

차별을 당했다고 생각한다면, 사건 발생 1년 이내에 다음과 같은 단계에 따라 공정 고용 및 주택부 (Department of Fair Employment and Housing) 에 불만 사항을 제출합니다:

- ① 이 책자의 뒷면에 있는 정보를 이용하여 DFEH에 연락합니다
- ② 주장하는 차별 또는 휴가 거부에 대한 구체적인 사실을 제기할 준비를 합니다
- ③ 기록을 하고 월급 명세서, 달력, 서신 및 기타 차별과 관련된 잠재적 증거와 같이, 불만과 관련된 혐의를 지원하는 서류의 복사본을 제공합니다

DFEH는 공정한 조사를 실시할 것입니다. 우리는 캘리포니아 주를 대표합니다. DFEH는 가능하다면 불만 사항을 해결하기 위해 관련 당사자 모두를 돕게 될 것입니다.

자발적인 합의가 이루어지지 않는다면, 그리고 법률 위반이 행해진 충분한 증거가 있다면, DFEH는 민원을 제기하고 주법원 또는 연방 법원에 소송을 제기할 것입니다.

법원이 불만을 제기한 측에 유리한 결정을 내린다면, 그 결과는 복직, 체불 임금 지급, 합당한 변호사비 및 비용 지급, 정신적 고통에 대한 피해 보상, 및 손해 보상을 포함할 수 있습니다.

더 자세한 사항은

공정 고용 및 주택부

수신자 부담 전화 (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
온라인 www.dfeh.ca.gov

에서 찾아볼 수 있습니다:



서면 접수 양식을 온라인, 일반 메일, 또는 이메일 상으로 제출할 수 없는 장애가 있는 경우, DFEH에서는 접수 양식을 전화로 받아 적음으로써 접수 양식 제출에 도움을 드릴 수 있으며, 난청 또는 청각 장애가 있거나 언어 장애가 있는 경우에는 캘리포니아 릴레이 서비스 (711)를 통해서, 또는 귀하의 VRS를 통해 (800) 884-1684 (음성) 으로 전화하시면 도움을 드릴 수 있습니다.

약속을 원하시는 경우, 커뮤니케이션 센터 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해) 또는 (800) 700-2320 (TTY) 로 전화 하시거나 이메일 contact.center@dfeh.ca.gov 로 연락하시기 바랍니다.

DFEH는 요청이 있는 경우 장애를 가진 분들에게 편의를 제공하기 위해 자료를 다른 형태로 접근할 수 있는 방법을 제공하고자 노력하고 있습니다.

자료를 다른 방법이나 웹페이지로 접근하고 싶으신 경우, DFEH 연락처인 (800) 884-1684 (음성 또는 릴레이 오퍼레이터 711을 통해), TTY (800) 700-2320, 또는

캘리포니아 공정 고용 및 주택부가 집행하는 공정 고용 및 주택령 (Fair Employment and Housing Act: FEHA) 은 임신 휴가와 관련된 조항을 포함하고 있습니다. 이들 조항은 다섯 명 이상의 풀타임 또는 파트 타임의 종업원이 있는 모든 고용주에게 해당합니다.

또한, FEHA 및 캘리포니아 가족 권리령 (California Family Rights Act: CFRA) 에는 특정한 휴가 및 전근 방지 및 지위 보장에 관한 규정이 있습니다.

모든 고용주는 고용인에게 임신 휴가 권리에 대한 정보를 제공하여야 하고 종업원들이 모이는 눈에 잘 띄는 장소에 임신 휴가 권리에 관한 정보를 게시해 놓아야 합니다. 고용인 안내서를 제공하는 경우, 고용자는 안내서에 임신 휴가에 관한 정보를 포함하여야 합니다.

고용주가 임신, 분만 또는 이와 관련된 건강상의 조건 때문에 고용과 관련된 보상, 조건 또는 고용 특권과 관련하여 차별하는 것은 위법입니다



권리와 의무

휴가의 필수 조건

- 임신, 분만 또는 이와 관련한 건강 상태에 의해 장애가 생긴 고용인은 임신 기간 동안 4개월 이하의 장애 휴가를 가질 자격이 있습니다. 고용주가 다른 종류의 임신 장애로 인해 4개월 이상의 휴가를 제공한다면, 임신, 분만 또는 이와 관련한 건강 상태로 인해 장애가 생긴 고용인에게도 이와 동일한 휴가가 제공되어야 합니다.
- 휴가는 임신 또는 임신 관련 상태로 인해 고용인이 신체적으로 일을 할 수 없는 기간 동안 분만 전 또는 분만 후에 휴가를 낼 수 있습니다. 특별히 임신과 관련한 모든 휴가일수는 허가된 4개월 기간 동안으로 간주하여 계산합니다.
- 임신 휴가는 고용인이 실제로 장애가 생겼을 때 이용할 수 있습니다. 태아의 출산 전후의 관리, 심한 입덧, 의사가 처방한 침상 휴식, 분만, 분만 후 회복, 사산 또는 임신 중절, 또는 기타 건강 상태에 따라 필요한 휴가를 포함합니다.
- 고용인이 임신, 출산, 또는 관련된 건강 상태로 인해 장애가 생기고 고용인의 의료 제공자의 권고에 따라 합리적인 편의 사항을 요청한다면, 고용주는 이에 합당한 편의 사항을 제공해야 합니다.
- 편의 사항으로서, 그리고 의사의 권고에 따라, 고용인은 임신으로 인해 덜 힘들거나 위험하지 않는 지위나 업무로 옮겨줄 것을 요청할 수 있습니다.
- 고용인은 CFRA 하에 가질 수 있는 휴가 이외에 임신 장애 휴가를 가질 자격이 주어집니다. 예를 들어, 고용인은 장애가 있는 어떤 기간 동안이라도 4개월 이하의 임신 장애 휴가를 낼 수 있으며, 또한 아기와 유대감을 갖기 위해; 입양한 아이와 유대감을 갖기 위해; 또는 심각한 건강 상태를 가진 부모, 배우자를 돌보기 위해 12주 미만의 CFRA 휴가를 낼 수 있습니다. CFRA 휴가는 고용인 자신이 심각한 건강 문제가 있는 경우에 사용할 수도 있습니다. 더 자세한 정보는, "California Family Rights Act (캘리포니아 가족 권리령)" 이란 제목의 DFEH 책자를 참고하시기 바랍니다.
- 가능하다면, 고용인은 임신 장애 휴가 또는 편의 사항을 원하는 날짜에 대하여 그리고 그 휴가나 편의 사항의 지속 기간에 대하여 적어도 30 일 전에 고용주에게 알려주어야 합니다.
- 상황의 변화 또는 의료적 응급 상황으로 인하여 30일전 통지가 불가능한 경우, 가능한 한 빨리 통지를 해 주어야 합니다. 휴가는 고용인의 건강 상태에 따라 바뀔 수도 있습니다. 복직일이 원래 동의한 날과 다른 경우, 또는 동의가 이루어지지 못한 경우, 고용인은 고용자가 복직하기로 통지한 날로부터 평일 이틀 이내에 고용인을 복직시켜야 합니다. 평일 이틀이 가능치 않다면, 고용인의 복직을 가능한 한 빨리 시키기 위해, 복귀를 가능한 신속히 처리하여 복직이 이루어지도록 합니다.

휴가 동안의 급여 및 혜택

- 기타 임시적 장애에 휴가를 사용하는 고용인에게 건강 보험을 제공하는 고용자는 임신, 분만 또는 이와 관련한 건강 상태로 인해 휴가를 취하는 고용인에게 건강 보험을 제공해야 합니다.
- 고용자는 고용인에게 무급임신 장애 휴가 동안에 사용하지 않은 병가를 사용하도록 요구할 수 있습니다. 고용인은 또한 자격이 되는 보상을 받기 위해 일반 휴가 크레딧을 사용할 수도 있습니다. 그러나 고용인은 임신 장애 휴가 동안에 일반 휴가 또는 기타의 미사용 휴가 time off 를 사용하도록 요구할 수는 없습니다.

복직 권리

- 임신 또는 임신 장애 휴가를 사용한다는 이유로 고용자가 고용인을 해고하는 것은 불법입니다. 고용자는 고용인을 휴가 전과 같은 위치로 복직시키는 것을 법으로 정하고 있으며 고용인은 이를 보장함을 서면으로 요청할 수 있습니다. 어떤 경우에는, 고용인은 PDL을 취하기 전의 일과 비슷한 위치 (동일한 업무, 기술, 혜택 및 급여) 로 복직될 수 있습니다.
- 그러나, 임신 장애 휴가는 정리 해고와 같이 임신과 관련되지 않은 고용 행위로부터 고용인을 보호하지는 않습니다.