



TAM NGHỈ LÀM VÌ MANG THAI

ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHA THANH TRA CÔNG BẰNG TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CƯ (DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI DÂN CALIFORNIA KHÔNG BỊ KỶ THỊ TRÁI PHÉP TRONG SỞ LÀM, CHỖ Ở VÀ TẠI CÁC PHƯƠNG TIỆN CÔNG CỘNG, CŨNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH VI BẠO ĐỘNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUỒN LẬU NGƯỜI

ĐƠN KHIẾU NẠI BỊ KỶ THỊ PHẢI NỘP TRONG MỘT NĂM TÍNH TỪ NGÀY HÀNH VI KỶ THỊ XẢY RA

ĐIỀN ĐƠN KHIẾU NẠI

Nếu quý vị tin rằng mình là nạn nhân của kỳ thị, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại đến Department of Fair Employment and Housing trong thời hạn một năm kể từ ngày bị kỳ thị. Quý vị nên làm các bước sau:

- ① *Liên lạc với DFEH bằng cách dùng các hướng dẫn đăng sau bản cầm nang này*
- ② *Chuẩn bị trình bày các dữ kiện xác thật tố giác sự kỳ thị hay không được tạm nghỉ làm*
- ③ *Lưu giữ các hồ sơ và cung cấp các bản sao dữ kiện hỗ trợ cho các tố giác trong đơn khiếu nại, như các cù ngân phiếu, lịch trình, đối tượng và các chứng cứ bị kỳ thị*

DFEH sẽ tiến hành điều tra một phần. Chúng tôi đại diện cho Chính Quyền Tiểu Bang California. DFEH sẽ, nếu được, cố gắng trợ giúp cả hai phía giải quyết vụ khiếu nại.

Nếu giải pháp tình nguyện không thành công, và đủ chứng cứ cho thấy có vi phạm, DFEH ban hành một khiếu nại dân sự và vụ kiện tụng được đưa lên toà án của tiểu bang hay liên bang.

Nếu toà quyết định thiên về phía bên kiện, các biện pháp bao gồm bồi hoàn, trả lại tiền lương, lệ phí luật sư hợp lý và các tổn phí, các thiệt hại tinh thần bị thương tổn, và phạt nặng để làm gương.

ĐỂ BIẾT THÊM CHI TIẾT

Cơ Quan Thanh Tra Bình Đẳng Trong Việc Làm Và Gia Cư
Số gọi miễn phí: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
Trang mạng: www.dfeh.ca.gov

Hay liên lạc với chúng tôi tại:



Nếu quý vị có khuyết tật mà gây khó khăn cho việc gửi đơn trình bày trực tuyến, qua bưu điện hoặc thư điện tử, DFEH có thể trợ giúp quý vị bằng cách viết ra đơn trình bày của quý vị qua điện thoại hoặc đối với những cá nhân bị điếc, bị khiếm thính hoặc nếu bị khuyết tật lời nói, nên liên lạc Dịch vụ Chuyển tiếp California (711) để được giúp đỡ, hoặc gọi cho chúng tôi qua dịch vụ VRS của quý vị tại số (800) 884-1684 (lời nói).

Để làm một cuộc hẹn, xin liên lạc với Trung Tâm Giao Tiếp số (800) 884-1684 (bằng lời hay qua tổng đài truyền đạt tin nhắn 711) hoặc (800) 700-2320 (TTY) hay qua email contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH quyết tâm cung cấp các tài liệu của chúng tôi qua mọi hình thức khác nhau như là cách tạo điều kiện thích đáng các phương tiện cho người bị khiếm khuyết chức năng có các tài liệu này khi họ yêu cầu.

Liên lạc với DFEH tại số (800) 884-1684 (bằng lời hay qua tổng đài truyền đạt tin nhắn 711), TTY (800) 700-2320, hay contact.center@dfeh.ca.gov để quý vị cho biết cách thức nào quý vị muốn để xem được các tài liệu hay trang mạng của chúng tôi.

Sắc Luật FEHA (Fair Employment and Housing Act) được thực thi bởi Nha Thanh Tra Công Bằng Trong Việc Làm và Gia Cư (DFEH - Department of Fair Employment and Housing), bao gồm các điều khoản liên quan đến được tạm nghỉ vì mang thai. Các điều khoản này áp dụng cho tất cả các sở làm có mướn năm nhân viên trở lên làm bán thời gian hay toàn thời gian.

Ngoài ra, các trường hợp tạm nghỉ và chuyển cụ thể cũng được bảo vệ và được bảo đảm bởi FEHA và Sắc Luật CRFA (California Family Rights Act).

Tất cả sở làm phải cung cấp tin tức về các quyền hạn được tạm nghỉ vì mang thai cho các nhân viên của họ và đăng các tin tức về quyền được tạm nghỉ vì mang thai tại các nơi dễ thấy mà nhân viên hay tụ tập. Các sở làm có phát các tập cầm nang cho nhân viên phải bao gồm các chi tiết về quyền được tạm nghỉ vì mang thai trong đó.

SỞ LÀM SẼ VI PHẠM LUẬT NẾU CÓ CHUYỆN KỶ THỊ TRONG TIỀN BÒI THƯỜNG, QUY ĐỊNH, HAY CÁC ĐẶC QUYỀN CỦA NHÂN VIÊN CHỈ VÌ HỌ MANG THAI, SANH CON, HAY LIÊN QUAN ĐẾN TÌNH TRẠNG SỨC KHOẺ



QUYỀN HẠN VÀ TRÁCH NHIỆM

CÁC QUY CHẾ VỀ TẠM NGHỈ

- Một nhân viên tạm thời mất chức năng làm việc vì mang thai, sanh con, hay các tình trạng sức khỏe được toàn quyền tạm nghỉ tới bốn tháng vì mất chức năng cho mỗi lần có thai. Nếu sở làm cho nghỉ hơn bốn tháng cho các loại khuyết tật khác, sở làm cũng phải cho nhân viên mất chức năng làm việc vì mang thai, sanh con, hay các tình trạng sức khỏe khác cũng được nghỉ như vậy.
- Tạm nghỉ làm có thể lấy trước hay sau khi sanh trong bất kỳ thời điểm nào nhân viên không có sức lực làm việc vì mang thai hay vì tình trạng sức khỏe liên hệ đến mang thai. Tất cả các lần tạm nghỉ cụ thể liên hệ trực tiếp với mang thai được tính vào thời hạn bốn tháng được nghỉ.
- Được tạm nghỉ vì mang thai là khi nhân viên thực sự mất chức năng làm việc. Điều này bao gồm thời gian nhân viên cần đi khám thai hay khám hậu sản, bị ốm nghén nặng, bác sĩ ra lệnh phải nằm nghỉ trên giường, sanh con, hồi sức sau khi sanh, xây hay bỏ bào thai, hay bất kỳ các tình trạng bệnh lý nào liên hệ đến mang thai.
- Nếu nhân viên mất chức năng làm việc vì tình trạng sức khỏe liên hệ đến vụ mang thai, sanh con, hay liên hệ đến các tình trạng sức khỏe khác và họ yêu cầu có các phương tiện thích nghi dựa theo lời khuyên của bác sĩ, sở làm phải cung cấp phương tiện thích nghi đó.
- Đây cũng được coi là phương tiện thích nghi, và với lời khuyên của bác sĩ, nhân viên có thể yêu cầu chuyển chuyển sang công việc bớt căng thẳng đầu

óc hay ra khỏi vị trí hoặc phận sự độc hại vì nhân viên mang thai.

- Nhân viên được toàn quyền tạm nghỉ việc vì thiếu chức năng làm việc khi mang thai cộng thêm với quyền được tạm nghỉ chiếu theo Sắc Luật CFRA. Thí dụ, một nhân viên có thể tạm nghỉ đến bốn tháng ở mọi thời điểm khuyết tật nào, và cũng được nghỉ đến 12 tuần dựa theo CFRA để có thời gian gắn bó với em bé; với con nuôi; hay để chăm sóc cha mẹ, vợ/chồng, hay trẻ em bệnh nặng. Sắc Luật CFRA cũng cho nhân viên bị bệnh nặng được tạm nghỉ. Để biết thêm chi tiết, xin xem tập cẩm nang của DFEH tựa đề "California Family Right Act."
- Nếu có thể, nhân viên phải thông báo trước 30 ngày cho sở làm ngày nhân viên muốn tạm nghỉ làm vì mang thai hay cần có các phương tiện thích nghi và ước tính thời hạn sẽ nghỉ hay cần các phương tiện thích nghi.
- Nếu không kịp thông báo trước 30 ngày vì hoàn cảnh thay đổi hay trong trường hợp khẩn cấp, nhân viên phải thông báo ngay khi có thể làm được. Việc tạm nghỉ có thể được bổ sung là như là có sự yêu cầu vì tình trạng sức khỏe thay đổi. Nếu ngày trở về làm việc lại khác với ngày đã thoả thuận trước đó, hay nếu không có sự thoả thuận trước đó, sở làm phải cho nhân viên trở lại làm trong vòng hai ngày đã thông báo rằng nhân viên có ý định trở lại làm việc. Nếu như hai ngày thông báo không thuận tiện, ngày trở lại sở làm của nhân viên phải được xúc tiến càng sớm càng tốt.

TIỀN LƯƠNG VÀ BỔNG LỘC TRONG THỜI GIAN TẠM NGHỈ VIỆC

- Sở làm mua bảo hiểm sức khoẻ cho nhân viên tạm nghỉ vì bị các khuyết tật tạm thời khác cũng phải mua bảo hiểm cho nhân viên tạm nghỉ việc vì mang thai, sanh con hay vì các tình trạng sức khoẻ khác.
- Sở làm có thể buộc nhân viên dùng các giờ bệnh để dành trong thời gian tạm nghỉ làm vì thiếu chức năng làm việc do mang thai mà không được trả lương. Nhân viên cũng có thể dùng các giờ nghỉ phép để nhận tiền bồi hoàn mà họ được hưởng. Nhưng sở làm có thể không buộc nhân viên phải lấy giờ nghỉ phép hay các giờ nghỉ để dành khác trong thời gian tạm nghỉ vì mang thai.

CÁC QUYỀN ĐƯỢC TRỞ LẠI LÀM VIỆC

- Sở làm sẽ vi phạm luật nếu đuổi nhân viên chỉ vì nhân viên mang thai hay tạm nghỉ làm vì thiếu chức năng làm việc khi mang thai. Pháp luật buộc sở làm phải cho nhân viên trở lại làm việc trong cùng vị trí mà nhân viên đã làm trước khi tạm nghỉ, và nhân viên có quyền yêu cầu có một văn bản bảo đảm việc này. Trong một số trường hợp, nhân viên có thể được trở lại làm việc trong một vị trí tương đương (trách nhiệm, khả năng, bổng lộc, và tiền lương như nhau) so với công việc họ đã làm trước khi nghỉ vì mang thai.
- Tuy nhiên, tạm nghỉ vì thiếu chức năng làm việc khi mang thai không bảo vệ nhân viên khỏi các hành động của sở làm mà nó không liên quan đến việc mang thai, giống như sa thải (layoffs).