

## PAG PAPASA NG REKLAMO

Kung naniniwala ka na ikaw ay biktima ng diskriminasyon maari kang, sa loob ng isang taon ng diskriminasyon, maghain ng reklamo sa Kagawaran ng Patas na Patrabaho at Pabahay sa pamamagitan ng pagsunod sa mga hakbang na ito:

- 1 *Makipag-ugnayan sa DFEH sa pamamagitan ng paggamit ng impormasyon sa likod ng polyetong ito*
- 2 *Maging handa upang ipakita ang tiyak na katotohanan tungkol sa di-umanoy diskriminasyon o pagtatangi sa bakasyon*
- 3 *Magtago at panatilihin ang mga tala at magbigay ng kopya ng mga dokumento na sumusuporta sa reklamo tulad ng kopya ng sweldo, mga kalendaryo, mga liham at iba pang potensyal na patunay ng diskriminasyon*

Ang DFEH ay magsasagawa ng isang walang kinikilingang imbestigasyon. Kami ang kumakatawan sa Estado ng California. Ang DFEH ay maaaring subukang tulungan ang parehong partido upang malutas ang mga reklamo.

Kung ang boluntaryong kadunduan ay hindi maabot at mayroong sapat na katibayan tungkol sa paglabag sa batas, ang DFEH ay maaring mag-isyu ng isang sibil na reklamo at litisin ang kaso sa estado o pederal na hukuman.

Kung ang hukuman ay nagpasya na pabor sa nagreklamang partido, ang remedyo ay kasama, ang ibalik sa dating tungkulin, ibigay ang hindi natanggap na sahod, makatuwirang bayad sa abogadoat mga gastos, pinsala para sa emosyonal na pagkabalisa, at mga pinsala sa pagsuway.

ANG MISYON NG KAGAWARAN NG PANTAY NA PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY AY UPANG MAPROTEKTAHAN ANG MGA TAO NG CALIFORNIA MULA SA MGA LABAG NA BATAS NG DISKRIMINASYON SA TRABAHO, PABAHAY AT PAMPUBLIKONG TIRAHAN AT MULA SA PAGSASAGAWA NG MGA KILOS NA KARAHASAN, POOT AT SA PANGANGALAKAL AT PAG BEBENTA NG MGA TAO.

### PARA SA KARAGDAGANG IMPORMASYON

Ang Kagawaran Ng Pantay Na Pagpapatrabaho At Pabahay

Libreng tawag: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
Online: [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

Hanapin kami sa:



Kung ikaw ay may kapansanan na humahadlang sa iyo para mag sumite ng isang nakasulat na reklamo maaari mong gawin online, sa koreo, o kaya ay sa e-mail. Ang DFEH ay maaaring makatulong sa iyo sa pamamagitan ng eskriba ng reklamo sa telepono o kaya ay para sa mga indibidwal na bingi o mahina ang pandinig o may kapansanan sa pag sasalita ay sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o tawagan kami sa pamamagitan ng VRS (800) 884-1684 (mensahe).

Upang kumuha ng takdang pagbisita, tumawag sa Sentro ng Komunikasyon sa (800) 884-1684 (mag iwan ng mensahe o sa operator 711) o (800) 700-2320 (TTY) o sa email: [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov).

*Ang DFEH ay nakatuon sa pagbibigay ng daan upang makakuha ng aming mga materyales sa isang alternatibong pormat bilang isang makatuwirang akomodasyon para sa mga taong may kapansanan kung hihilingin nila.*

*Tawagan ang DFEH sa:  
(800) 884-1684 (mensahe o sa operator 711),  
TTY (800) 700-2320, o [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)  
para pag usapan ang gusto mong pormat para makakuha ng mga materyales o kaya sa "website."*



## PAGBABAKASYON NG BUNTIS

Ang Patas na Patrabaho at Pabahay (FEHA) na ipinapatupad ng Kagawaran ng Patas na Patrabaho at Pabahay ng California (DFEH) ay naglalaman ng mga probisyon na may kaugnayan sa pagbabakasyon dahil sa pagbubuntis. Ang probisyong ito ay sakop ang mga nagpapatrabo na may lima o mahigit pang empleyado ng buong oras o panandalian oras.

Bilang karagdagay mayroong ilang proteksyon sa pagbabakasyon at paglipat at mga garantiya na ibinigay sa ilalim ng FEHA at Karapatang Pampamilya ng California (CFRA).

Ang lahat ng nagpapatrabaho ay dapat magbigay ng impormasyon tungkol sa karapatan ng pagbabakasyon ng buntis at kailangang mag paskil ng impormasyon tungkol sa karapatan ng pagbabakasyon ng buntis sa isang kahanga-hanga lugar kung saan ang mga nagtatrabaho ay may posibilidad na magsama-sama. Ang mga nagpapatrabaho na nagbibigay ng "handbook" para sa nagtatrabaho ay kailangang isama ang impormasyon tungkol sa pagbabakasyon ng buntis.

LABAG SA BATAS PARA SA ISANG NAGPAPATRABAHO NA MAGDISKRIMINA SA MGA TUNTUNIN NG SWELDO, MGA KONDISYON, O MGA PRIBILEHIYO NG PAGTATRABAHO DAHIL SA PAGBUBUNTIS, PANGANGANAK O KAUGNAY NA KONDISYONG MEDIKAL



# MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON

## MGA KINAKAILANGAN SA PAGBABAKASYON

- Ang isang empleyado na may kapansanan sa pagbubuntis, panganganak, o kaunay na kondisyong medikal ay may karapatang magbakasyon ng apat na buwan sa bawat pagbubuntis. Kung ang nagpapatrabaho ay nagbibigay ng higit sa apat na buwang pagbabakasyon para sa iba pang uri ng pansamantalang kapansanan, ang parehong bakasyon ay dapat ding magamit ng mga empleyado na may kapansanan dahil sa pagbubuntis, panganganak o sa kaugnay na kondisyong medikal.
- Ang pagbabakasyon ay maaring kunin bago o pagkatapos ng panganganak sa anumang panahon na ang empleyado ay hindi kayang magtrabaho dahil sa kondisyon ng pagbubuntis o kondisyon na may kaugnayan sa pagbubuntis. Ang lahat na nakuhang bakasyon na may kaugnayan sa isang partikular na pagbubuntis ay kasama sa pagkukuwenta sa panahon ng apat na buwan.
- Ang pagbabakasyon ng buntis ay magagamit kapag ang empleyado ay hindi kayang magtrabaho. Kabilang dito ang oras na kinakailangan para sa pagpapatingin bago manganak at matapos manganak, malubhang sakit sa umaga, payo ng mangagamot na pagpapahinga ng nakahiga, panganganak, pagpapalakas pagkapanganak, pagkalaglag ng ipinagbubuntis, o iba pang kondisyon na may kaugnayan dito.
- Kung ang empleyado ay may kapansanan na resulta na may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na kondisyong medikal ay humihiling ng makatuwirang akomodasyon sa payo ng tagabigay ng pangangalagang pangkalusugan ng empleyado, ang nagpapatrabaho ay dapat magbigay ng makatuwirang akomodasyon.
- Ang para sa akomodasyon at sa payo ng isang mangagamot, ang empleyado ay maaaring humiling ng paglipat sa isang posisyon na hindi mabigat, at hindi mapanganib na posisyon o tungkulin dahil sa pagbubuntis ng empleyado.
- Ang mga empeleyado ay may karapatang kumuha ng bakasyon ng pagbubuntis bilang karagdagan sa anumang karapatan sa bakasyon sa ilalim ng CFRA. Halimbawa, ang isang empleyado ay maaaring kumuha ng hanggang apat na buwang bakasyon dahil sa kapansanan ng pagbubuntis sa anumang panahon ng kapansanan, at maaari din kumuha ng hanggang 12 linggo CFRA na bakasyon para mapalapit sa sanggol, mapalapit sa ampon na sanggol, alagaan ang magulang, asawa, o ang anak na may malubhang kondisyon. Ang CFRA na bakasyon ay maaari din gamitin kung ang empleyado ay may malubhang sakit. Para sa iba pang kaalaman, tingnan ang polyeto ng DFEH na may pamagat na Karapatan ng Pamilya ng California.
- Kung maaari, ang isang empleyado ay dapat magbigay sa kanilang tagapapatrabaho ng paunang abiso na hindi bababa ng 30 araw ng petsa kung kailan ang bakasyon ng may kapansanan dahil sa pagbubuntis ay gagamitin at ang tinatayang tagal ng bakasyon ay ipagkaloob.
- Kung ang 30 araw na paunang abiso ay hindi possible dahil sa isang pagbabago sa mga pangyayari o isang medikal na kagipitan, ang abiso ay dapat ibigay sa lalong madaling panahon kung magagawa. Ang bakasyon ay maaring baguhin dahil sa pagbabago ng medikal na kalagayan ng empleyado. Kung ang petsa ng pabalik ay naiiba sa orihinal na kasunduan, o kung walang kasunduang ginawa, ang isang nagpapatrabaho ay dapat ibalik ang empleyado sa loob ng dalawang

araw ng negosyo simula ng nagbigay ng abiso ang empleyado na nais ng bumalik. Kapag sa loob dalawang araw ng negosyo ay hindi maisasagawa ang pagbabago ito ay kailangan gawin sa lalong madaling panahon upang mabilis ang pagbabalik ng empleyado.

## SUWELDO AT MGA BENIPISYO SA PANAHON NG BAKASYON

- Ang mga nagpapatrabaho na nagbibigay ng siguro sa kalusugan para sa mga empleyado na kumuha ng bakasyon para sa iba pang mga pansamantalang kapansanan ay dapat magbigay ng saklaw na pahintulot para sa pagbubuntis, panganganak o mga kaugnay na kondisyong medikal.
- Ang nagpapatrabaho ay maaring hilingin sa empleyado na gamitin ang naipong araw ng bakasyon kung may sakit para sa hindi bayad na bahagi ng bakasyon dahil sa pagbubuntis. Ang empleyado ay maaring gumamit ng naipong bakasyon upang makatanggap ng kabayaran kung ano karapat-dapat sa empleyado. Pero hindi rin kinakailangang hilingin ng nagpapatrabaho sa empleyado na gamitin ang naipong mga bakasyon sa panahon ng pagpapahinga dahil sa pagbubuntis.

## MGA KARAPATAN SA PAGBABALIK

- Labag sa batas para sa isang nagpapatrabaho na tanggalin ang isang empleyado dahil ang empleyado ay buntis o kukuha ng bakasyon dahil sa pagbubuntis. Hinihiling ng batas sa nagpapatrabaho na naibalik ang mga empleyado sa parehong posisyon bago nagbakasyon, ang empleyado ay maaring humiling ng ganitong garantiya na nakasulat sa ilang situwasyon, ang isang empleyado ay maaaring ibalik sa isang posisyon na maihahambing (sa parehong mga hawain, kasanayan, benepisyo, at bayad) sa trabaho bago kumuha ng PDL.
- Gayunpaman, ang kapansanan sa pagbubuntis ay hindi nagprotekta sa mga empleyado mula sa ibang pagkilos sa trabaho na walang kaugnayan sa pagbubuntis tulad ng pagbabawas ng nagtatrabaho.