

ANG IYONG MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON BILANG ISANG BUNTIS NA EMPLEYADO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

KUNG BUNTIS KA, MAGPAMEDICAL KA NA MAY KINALAMAN SA PAGBUBUNTIS KONDISYON, O GUMAGALING NA MULA SA PANGANGANAK, MANGYARING BASAHIN ANG ABISO NA ITO.

ANG IYONG MAYPAGAWA * AY MAY OBLIGASYON NA

- Makatuwiran na mapaunlakan ang iyong mga pangangailangang medikal na may kaugnayan sa pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na kondisyon (tulad ng pansamantalang pagbabago sa iyong mga tungkulin sa trabaho, pagbibigay sa iyo ng dumi o upuan, o pagpapahintulot sa mas madalas na pahinga);
- Ilipat ka sa hindi gaanong mabigat o mapanganib na posisyon (kung mayroon) o mga tungkulin kung kailangan mo ng medikal dahil sa iyong pagbubuntis;
- Magbigay sa iyo ng pregnancy disability bakasyon (PDL) ng hanggang apat na buwan (ang mga araw ng pagtatrabaho na karaniwan mong gagawin sa isang ikatlo ng isang taon o 17 1/3 na linggo) at ibalik ka sa iyong parehong trabaho kapag wala ka ng kapansanan sa iyong pagbubuntis o, sa ilang mga pagkakataon, sa isang maihahambing na trabaho. Ang pagkuha ng PDL, gayunpaman, ay hindi nagpoprotekta sa iyo mula sa mga aksyong hindi pangbakasyon kaugnay na trabaho, tulad ng pagtanggap sa trabaho;
- Maglaan ng makatwirang oras ng pahinga at paggamit ng isang silid o iba pang lugar na malapit sa lugar ng trabaho ng empleyado para ipahayag ang gatas ng ina nang pribado ayon sa nakasaad sa Labor Code; at
- Huwag kailanman magdiskrimina, manligalig, o gumanti ng pagbubuntis.

PARA SA KAPANSANAN NG PAGBUBUNTIS NA BAKASYON

- Ang PDL ay hindi para sa isang awtomatikong tagal ng panahon, ngunit para sa tagal ng panahon na ikaw ay may kapansanan sa pamamagitan ng pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na kondisyong medikal. Ang iyong tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan ang tumutukoy kung gaano karaming oras ang kakailanganin mo.
- Kapag naipaalam na sa iyong maypagawa na kailangan mong kumuha ng PDL, dapat garantiyahan ng iyong maypagawa sa pamamagitan ng sulat na maaari kang bumalik sa trabaho sa iyong pareho o isang maihahambing na posisyon kung humiling ka ng isang nakasulat na garantiya. Maaaring hilingin sa iyo ng iyong maypagawa na magsumite ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan na nagpapatunay sa pangangailangan ng iyong bakasyon.
- Maaaring kabilang sa PDL, ngunit hindi limitado sa, karagdagan o mas madalas na mga pahinga, oras para sa pre-natal o post-natal na pakikipagkita sa doktor, at pahinga sa kama na iniutos ng doktor, at sumasaklaw sa mga kondisyon tulad ng malubhang sakit sa umaga, gestational diabetes, sobrang tensyon na dulot ng pagbubuntis, preeclampsia, pagbawi mula sa panganganak o pagkawala o pagtatapos ng pagbubuntis, at / o post partum depression.
- Ang PDL ay hindi kailangang dalhin nang sabay sabay ngunit maaaring kunin sa isang kinakailangang batayan ayon sa kinakailangan ng iyong tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan, kabilang ang paminsan-minsan na bakasyon o isang nabawasan na iskedyul ng trabaho.
- Ang iyong bakasyon ay babayaran o hindi babayaran depende sa patakaran ng iyong maypagawa para sa iba pang mga dahon ng medikal. Maaari ka ring maging karapat dapat para sa paseguro sa kapansanan ng estado o Binayarang Pampamilyang Bakasyon (PFL), na pinangangasiwaan ng California Employment Development Department.
- Sa iyong pagpili, maaari mong gamitin ang anumang bakasyon o iba pang bayad na walang trabaho sa panahon ng iyong PDL.
- Maaaring kailanganin ng iyong maypagawa o maaari kang pumili na gumamit ng anumang magagamit na bakasyon sa panahon ng iyong PDL.
- Ang iyong maypagawa ay kinakailangang ipagpatuloy ang iyong group health coverage sa panahon ng iyong PDL sa parehong antas at sa ilalim ng parehong mga kondisyon na sana ay ibinigay ang nasasaklaw kung ikaw ay nagpatuloy sa trabaho nang patuloy sa tagal ng iyong paglisan.
- Ang pagkuha ng PDL ay maaaring makaapekto sa ilang mga benepisyo mo at sa iyong seniority petsa; Mangyaring makipag ugnay sa iyong maypagawa para sa mga detalye.

PAUNAWA OBLIGASYON BILANG ISANG EMPLEYADO

- Bigyan ang iyong maypagawa ng makatwirang abiso. Upang makatanggap ng makatwirang accommodation, kumuha ng transfer, o kumuha ng PDL, kailangan mong bigyan ang iyong maypagawa ng sapat na abiso para sa iyong maypagawa upang gumawa ng angkop na mga plano. Ang sapat na abiso ay nangangahulugan ng 30 araw na paunang abiso kung ang pangangailangan para sa makatwirang tirahan, paglilipat, o PDL ay naaasahan, o sa lalong madaling panahon kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi nakikita.
- Magbigay ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan. Maliban sa isang medikal na emergency kung saan walang oras upang makuha ito, maaaring hilingin sa iyo ng iyong maypagawa na magbigay ng isang nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan ng medikal na pangangailangan para sa iyong makatwirang tirahan, paglipat o PDL. Kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi inaasahan, kailangan mong ibigay ang sertipikasyon na ito sa loob ng time frame na hinihiling ng iyong maypagawa, maliban kung hindi ito praktikal para sa iyo na gawin ito sa ilalim ng mga pangyayari sa kabila ng iyong masigasig, mabuting pananampalataya. Kailangang maglaan ang iyong maypagawa ng hindi bababa sa 15 araw ng kalendaryo para sa iyo upang isumite ang sertipikasyon. Tingnan kung ang iyong maypagawa ay may kopya ng isang porma ng medical certification na ibibigay sa iyong health care provider upang makumpleto.
- Mangyaring tandaan na kung hindi mo mabigyan ang iyong maypagawa ng makatwirang paunang abiso o, kung hinihingi ito ng iyong maypagawa, nakasulat na medikal na sertipikasyon ng iyong pangangailangang medikal, ang iyong maypagawa ay maaaring makatwiran sa pagkaantala ng iyong makatwirang tirahan, paglilipat, o PDL.

KARAGDAGANG BAKASYON SA ILALIM NG CALIFORNIA FAMILY RIGHTS ACT (CFRA)

Sa ilalim ng California Family Rights Act (CFRA), kung mayroon kang higit sa 12 buwan ng serbisyo sa isang maypagawa, at nagtrabaho ng hindi bababa sa 1,250 oras sa 12 buwang panahon bago ang petsa na nais mong simulan ang iyong bakasyon, maaari kang magkaroon ng karapatan sa isang pag-aalaga ng pamilya o medikal na bakasyon (CFRA bakasyon). Ang bakasyon na ito ay maaaring hanggang 12 na linggong trabaho sa 12 buwang panahon para sa kapanganakan, pag-ampon, o foster care placement ng iyong anak**, o para sa iyong sariling malubhang kalagayan sa kalusugan o ng iyong anak, magulang***, asawa, domestic partner, lolo, apo, kapatid, o iba pang may kaugnayan sa pamamagitan ng dugo o sa relasyong tulad ng pamilya sa empleyado ("designated person").

Ang mga maypagawa ay maaaring bayaran ang kanilang mga empleyado habang kumuha ng CFRA bakasyon, ngunit ang mga maypagawa ay hindi kinakailangang gawin ito, maliban kung ang empleyado ay kumuha ng naipon na bayad na oras ng walang trabaho habang nasa CFRA na bakasyon. Ang mga empleyado na kumuha ng CFRA na bakasyon ay maaaring maging karapat dapat para sa mga benepisyo na pinangangasiwaan ng Employment Development Department.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Kagawaran ng Karapatang Sibil

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Libreng Tawag: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Serbisyo ng Relay ng California (711)

Mayroon ka bang kapansanan na nangangailangan ng makatwirang tirahan? Maaaring tulungan ka ng CRD sa iyong reklamo.

Para sa mga pagsasalain ng patnubay na ito, bisitahin ang:

www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

*Ang PDL, CFRA bakasyon, mga proteksyon laban sa diskriminasyon ay nalalapat sa mgamaypagawa na may 5 empleyado o higit pang empleyado; Ang mga proteksyon laban sa panililigalig ay nalalapat sa mgamaypagawa ng 1 o higit pa.

** Ang "anak" ay nangangahulugan ng isang biyolohikal, ampon, o ampon, anak sa pangalawang asawa, legal na ward, o anak ng isang empleado o ng kinakasama sa bahay ng empleado, o isang tao na kinakasama ng empleado sa lokal na mga magulang.

*** Kabilang sa "magulang" ang isang biyolohikal, ampon, o magulang na umampon, magulang na biyenang, amain, legal na tagapag-alaga, o iba pang tao na nakatayo sa lokal na mga magulang sa empleyado noong bata pa ang empleyado.