

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA BẠN LÀ NHÂN VIÊN CÓ THAI



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

NẾU BẠN CÓ THAI, HÃY CÓ CHĂM SÓC Y TẾ LIÊN QUAN ĐẾN THAI THAI TÌNH TRẠNG HOẶC ĐANG PHỤC HỒI SAU KHI SINH, VUI LÒNG ĐỌC THÔNG BÁO NÀY.

NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA BẠN* CÓ NGHĨA VỤ ĐỐI VỚI

- Đáp ứng một cách hợp lý với nhu cầu y tế của bạn liên quan đến thai nghén, sinh nở hoặc các điều kiện liên quan (như tạm thời sửa đổi nhiệm vụ làm việc, cung cấp ghế hoặc ghế ngồi cho bạn, hoặc cho phép nghỉ ngơi thường xuyên hơn);
- Chuyển bạn sang một vị trí hoặc nhiệm vụ ít căng thẳng hoặc rủi ro hơn (nếu có sẵn) nếu cần thiết về mặt y tế do thai nghén của bạn;
- Cung cấp cho bạn thời gian nghỉ phép do tình trạng thai nghén (PDL) lên đến bốn tháng (số ngày làm việc bình thường trong một phần ba năm hoặc 17 1/3 tuần) và trả lại bạn vào cùng công việc khi bạn không còn bị tàn tật do thai nghén hoặc, trong một số trường hợp, một công việc tương đương. Tuy nghỉ phép do tình trạng thai nghén (PDL) mang lại những quyền lợi, nhưng không bảo vệ bạn khỏi các hành động liên quan đến việc làm không liên quan đến thời gian nghỉ, như một đợt giảm công nhân;
- Cung cấp một khoảng thời gian nghỉ hợp lý và sử dụng một phòng hoặc địa điểm khác gần khu vực làm việc của nhân viên để trải nghiệm sữa mẹ một cách riêng tư như quy định trong Đạo luật lao động; Không bao giờ phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả thù vì lý do mang thai.

ĐỂ NGHE KHUYẾT TẬT THAI THAI

- PDL không tự động kéo dài trong một khoảng thời gian cố định, mà là trong thời gian bạn bị tàn tật do mang thai, sinh nở, hoặc các điều kiện y tế liên quan. Bác sĩ hoặc nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn sẽ xác định thời gian bạn cần nghỉ.
- Sau khi nhà tuyển dụng của bạn được thông báo rằng bạn cần nghỉ theo Đạo luật Phụ nữ Mang thai (PDL), nhà tuyển dụng của bạn phải cam kết bằng văn bản rằng bạn có thể trở lại làm việc trong cùng một vị trí hoặc một vị trí tương đương nếu bạn yêu cầu cam kết bằng văn bản. Nhà tuyển dụng của bạn có thể yêu cầu bạn nộp chứng từ y tế bằng văn bản từ bác sĩ hoặc nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn để chứng minh sự cần thiết của việc nghỉ của bạn.
- PDL có thể bao gồm, nhưng không giới hạn, các giờ nghỉ thêm hoặc thường xuyên hơn, thời gian cho các cuộc hẹn y tế trước và sau khi sinh, và nghỉ giường theo chỉ định của bác sĩ. Nó bao gồm các tình trạng như buồn sáng nôn nặng, tiểu đường thai nghén, tăng huyết áp do mang thai, tiền sản thai, hồi phục sau khi sinh hoặc sau khi mất thai, và/hoặc trầm cảm sau sinh.
- Không cần phải nghỉ PDL trong một lần mà có thể được chia thành nhiều đợt theo nhu cầu được yêu cầu bởi nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn, bao gồm cả việc nghỉ lẻ tẻ hoặc giảm giờ làm việc.
- Việc nghỉ của bạn sẽ được thanh toán hoặc không thanh toán tùy thuộc vào chính sách của nhà tuyển dụng đối với những loại nghỉ phép y tế khác. Bạn cũng có thể đủ điều kiện để nhận bảo hiểm khuyến nghị của tiểu bang hoặc Nghỉ phép gia đình có lương (PFL), do Sở Phát triển Việc làm California quản lý.
- Tùy ý của bạn, bạn có thể sử dụng bất kỳ kỳ nghỉ phép hoặc thời gian nghỉ có lương khác nào trong thời gian nghỉ theo Đạo luật Phụ nữ Mang thai (PDL).
- Nhà tuyển dụng của bạn có thể yêu cầu hoặc bạn có thể chọn sử dụng bất kỳ kỳ nghỉ ốm nào có sẵn trong thời gian bạn nghỉ theo Đạo luật Phụ nữ Mang thai (PDL).
- Nhà tuyển dụng của bạn bắt buộc phải tiếp tục bảo hiểm sức khỏe nhóm của bạn trong thời gian bạn nghỉ theo Đạo luật Phụ nữ Mang thai (PDL) với cùng mức độ và theo cùng các điều kiện mà bảo hiểm sẽ được cung cấp nếu bạn tiếp tục làm việc liên tục trong suốt thời gian nghỉ của bạn.
- Việc sử dụng PDL có thể ảnh hưởng đến một số lợi ích và thâm niên của bạn ngày; vui lòng liên hệ với chủ lao động của bạn để biết chi tiết.

THÔNG BÁO NGHĨA VỤ CỦA NHÂN VIÊN

- Cung cấp cho chủ lao động của bạn thông báo hợp lý. Để nhận được sự điều chỉnh hợp lý, chuyển vị trí, hoặc nghỉ phép do tình trạng thai nghén (PDL), bạn phải thông báo đầy đủ cho nhà tuyển dụng của mình để họ có thể lập kế hoạch phù hợp. Thông báo đầy đủ có nghĩa là thông báo trước ít nhất 30 ngày nếu nhu cầu về điều chỉnh hợp lý, chuyển vị trí, hoặc nghỉ phép do tình trạng thai nghén có thể dự đoán được, hoặc càng sớm càng tốt nếu nhu cầu xuất phát từ một tình trạng khẩn cấp hoặc không thể dự đoán.
- Cung cấp một chứng từ y tế bằng văn bản từ nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn. Trừ trường hợp có tình trạng khẩn cấp y tế mà không có thời gian để có chứng từ, nhà tuyển dụng của bạn có thể yêu cầu bạn cung cấp một chứng từ y tế bằng văn bản từ bác sĩ hoặc nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn để chứng minh nhu cầu y tế cho sự điều chỉnh hợp lý, chuyển công tác hoặc PDL của bạn. Nếu có khẩn cấp hoặc không thể dự đoán trước, bạn phải cung cấp chứng chỉ này trong khung thời gian mà nhà tuyển dụng yêu cầu, trừ khi trong tình hình cụ thể, mặc dù bạn đã nỗ lực tích cực và chân thành, nhưng việc làm này không thực hiện được cho bạn. Nhà tuyển dụng của bạn phải cung cấp ít nhất 15 ngày dương lịch để bạn nộp chứng chỉ. Kiểm tra xem nhà tuyển dụng của bạn có bản sao của một mẫu chứng chỉ y tế để cung cấp cho nhà cung cấp dịch vụ y tế của bạn điền vào.
- Xin lưu ý rằng nếu bạn không thông báo trước một cách hợp lý cho nhà tuyển dụng của mình hoặc, nếu nhà tuyển dụng của bạn yêu cầu, không cung cấp bằng chứng y tế bằng văn bản về nhu cầu y tế của bạn, nhà tuyển dụng của bạn có thể có lý do để trì hoãn việc cung cấp điều chỉnh hợp lý, chuyển công tác hoặc nghỉ phép bảo vệ sức khỏe.

Nghỉ phép BỔ SUNG THEO ĐẠO LUẬT QUYỀN CỦA GIA ĐÌNH CALIFORNIA (CFRA)

Dưới Đạo luật Quyền lợi Gia đình California (CFRA), nếu bạn đã làm việc cho một nhà tuyển dụng hơn 12 tháng và đã làm ít nhất 1,250 giờ trong giai đoạn 12 tháng trước ngày bạn muốn bắt đầu nghỉ, bạn có thể có quyền lợi nghỉ phép chăm sóc gia đình hoặc y tế (nghỉ CFRA). Thời gian nghỉ phép này có thể lên tới 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng để sinh con, nhận con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng con bạn**, hoặc vì tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của chính bạn hoặc của con bạn, cha mẹ***, vợ/chồng, bạn đời, ông bà, cháu, anh chị em, hoặc người khác có quan hệ huyết thống hoặc có mối quan hệ như gia đình với nhân viên ("người được chỉ định"). Người sử dụng lao động có thể

Trả lương cho nhân viên trong khi nghỉ theo Đạo luật Quyền lợi Gia đình California (CFRA) là quyết định của nhà tuyển dụng, nhưng không bắt buộc, trừ khi nhân viên đang sử dụng thời gian nghỉ có lương tích lũy trong thời gian nghỉ theo Đạo luật CFRA. Nhân viên nghỉ phép theo Đạo luật Nghỉ phép gia đình California (CFRA) có thể đủ điều kiện để nhận các quyền lợi do Sở Phát triển Việc làm quản lý.

ĐỂ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Cục Dân quyền
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Số điện thoại miễn phí: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Dịch vụ Tiếp âm California (711)

Có khuyết tật cần có chỗ ở hợp lý? CRD có thCRD có thể hỗ trợ bạn giải quyết khiếu nại.

Để có bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập:
www.calcivilrights.ca.gov/posters/required

*PDL, nghỉ theo Đạo luật Quyền lợi Gia đình California (CFRA), và bảo vệ chống phân biệt đối xử áp dụng đối với nhà tuyển dụng có 5 nhân viên trở lên; bảo vệ chống quấy rối áp dụng đối với nhà tuyển dụng có 1 nhân viên trở lên.

** "Child" có nghĩa là một đứa trẻ sinh học, nhận nuôi hoặc nuôi dưỡng, con riêng, con riêng của vợ/chồng, phụ huynh hợp pháp, hoặc là con của nhân viên hoặc đối tác cuộc sống của nhân viên, hoặc một người mà nhân viên đứng vào vị trí phụ huynh.

*** "Parent" bao gồm cha mẹ sinh học, cha mẹ nuôi hoặc nhận nuôi, cha mẹ nhận con dâu/con rể, cha mẹ kế, phụ huynh hợp pháp, hoặc người khác đã đứng vào vị trí phụ huynh khi nhân viên còn là một đứa trẻ.