

# ANG IYONG MGA KARAPATAN AT OBLIGASYON BILANG NAGDADALANG-TAO NA EMPLEYADO



Civil Rights  
Department  
STATE OF CALIFORNIA

## ANG IYONG EMPLOYER\* AY MAY OBLIGASYON NA:

- Makatuwirang tumugon sa iyong mga medikal na pangangailangan na nauugnay sa pagbubuntis, panganganak o mga nauugnay na kondisyon (tulad ng pansamantalang pagbabago sa iyong mga tungkulin sa trabaho, pagbibigay sa iyo ng stool o upuan, o pagpapahintulot na magkaroon ng mas madalas na pahinga);
- Ilipat ka sa mas magaan o mas ligtas na posisyon (kung saan may available) o mga tungkulin kung medikal na kinakailangan dahil sa iyong pagbubuntis;
- Bigyan ka ng pagliban dahil sa kawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis (pregnancy disability leave, PDL) na hanggang apat na buwan (ang mga araw ng trabaho na karaniwan kang magtatrabaho sa sangkatlo (one-third) ng isang taon o 17 1/3 linggo) at ibalik ka sa parehong trabaho kapag hindi na nagdudulot ng kawalan ng kakayahan ang iyong pagbubuntis, o, sa ilang sitwasyon, sa katulad na trabaho. Gayunpaman, sa paggamit ng PDL, hindi ka protektado mula sa mga pagkilos sa trabaho na walang kaugnayan sa pagliban, tulad ng pagtanggap sa trabaho.
- Magbigay ng makatuwirang haba ng oras ng pahinga o paggamit ng kuwarto o ibang lokasyon na malapit sa lugar ng trabaho ng empleyado para pribadong magpalabas ng gatas ng ina ayon sa nakasaad sa Kodigo sa Paggawa (Labor Code); at
- Hindi kailanman mandiskrimina, mang-harass, o maghiganti dahil sa pagbubuntis.

## PARA SA PAGLIBAN DAHIL SA KAWALAN NG KAKAYAHAN DAHIL SA PAGBUBUNTIS:

- Ang PDL ay hindi para sa isang awtomatikong yugto ng panahon, ngunit para sa yugto ng panahong wala kang kakayahan dahil sa pagbubuntis, panganganak, o nauugnay na medikal na kondisyon. Tinutukoy ng iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan kung gaano katagal ang kailangan mo.
- Kapag nasabihan na ang iyong employer na kailangan mong gumamit ng PDL, dapat tiyakin ng iyong employer sa pamamagitan ng sulat na makakabalik ka sa parehong posisyon sa trabaho o sa katulad na trabaho kung hihiling ka ng nakasulat na garantiya. Maaaring kailanganin ng iyong employer na magsumite ka ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan na tumutukoy sa iyong pangangailangan para sa pagliban.
- Maaaring kasama sa PDL ang, ngunit hindi limitado sa, oras para sa mga medikal na appointment bago at pagkatapos manganak, at mga pagpapahinga na iniutos ng doktor, at saklaw ang mga kondisyon gaya ng matinding pagsusuka at pagduduwal, diyabetes sa panahon ng pagbubuntis, mataas na presyon ng dugo sa panahon ng pagbubuntis, preeclampsia (mataas na presyon ng dugo), paggaling mula sa panganganak o pagkawala o pagwawakas ng pagbubuntis, at/o depresyon pagkatapos manganak.
- Hindi kailangang gamitin ang lahat ng PDL sa isang pagkakataon ngunit maaari itong gamitin batay sa pangangailangan ayon sa inaatas ng iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan, o magkakahiwalay na leave o binawasang iskedyul ng trabaho.
- Magiging bayad o hindi bayad ang iyong pagliban depende sa patakaran ng iyong employer para sa ibang mga pagliban dahil sa medikal na dahilan. Maaaring kwalipikado ka rin para sa pang-estadong insurance sa kapansanan o sa Bayad na Pagliban para sa Pamilya (Paid Family Leave, PFL), na ipinapatupad ng Departamento sa Pag-unlad ng Trabaho sa California (California Employment Development Department).
- Sa iyong pagpapasya, maaari mong gamitin ang anumang bakasyon o ibang bayad na pahinga sa trabaho sa panahon ng iyong PDL.
- Maaaring iatas sa iyo ng iyong employer o maaari mong piliin na gamitin ang alinmang available na pagliban dahil sa sakit sa panahon ng iyong PDL.
- Inaatas na ipagpatuloy ng iyong employer ang iyong panggrupong saklaw sa kalusugan sa panahon ng iyong PDL sa parehong antas at sa ilalim ng mga parehong kondisyon na ibibigay sa saklaw kung sakaling ipinagpatuloy mo ang iyong trabaho nang tuloy-tuloy para sa haba ng iyong pagliban.
- Maaaring makaapekto ang paggamit sa PDL sa iyong ilang benepisyo at sa iyong petsa ng tagal ng panunungkulan (seniority); mangyaring makipag-ugnayan sa iyong employer para sa mga detalye.

## MGA OBLIGASYON SA PAG-ABISO BILANG EMPLEYADO:

- Magbigay sa iyong employer ng makatuwirang abiso. Para makatanggap ng makatuwirang akomodasyon, mailipat, o magamit ang PDL, dapat kang magbigay sa iyong employer ng sapat na abiso para makagawa ang iyong employer ng mga naaangkop na plano. Ang sapat na abiso ay nangangahulugang 30 araw na paunang abiso kung kailangan para sa makatuwirang akomodasyon, paglipat, o kung inaasahan ang PDL, o sa lalong madaling panahon na posibleng maisasagawa ito kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi inaasahan.
- Magbigay ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan. Maliban sa isang medikal na emergency kung saan walang oras para kumuha nito, maaaring iatas ng iyong employer na magbigay ka ng nakasulat na medikal na sertipikasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan tungkol sa medikal na pangangailangan para sa makatuwirang akomodasyon, paglipat, o PDL. Kung ang pangangailangan ay isang emergency o hindi inaasahan, dapat mong ibigay ang sertipikasyon na ito sa loob ng time frame na hiniling ng iyong employer, maliban kung hindi posible para gawin mo ito sa mga sitwasyon sa kabila ng iyong mga pagsisikap na masigasig at may mabuting layunin. Dapat kang bigyan ng iyong employer ng hindi bababa sa 15 araw sa kalendaryo para maisumite mo ang sertipikasyon. Tingnan kung ang iyong employer ay may kopya ng form ng medikal na sertipikasyon para ibigay sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan para makumpleto.
- Mangyaring tandaan na kung hindi ka makakapagbigay iyong employer ng makatuwirang paunang abiso, o kung hinihingi ng iyong employer ang isang nakasulat na medikal na sertipikasyon para sa iyong medikal na pangangailangan, maaaring makatuwiran ang pag-antala ng iyong employer sa iyong makatuwirang akomodasyon, paglipat, o PDL.

## KARAGDAGANG PAGLIBAN SA ILALIM NG BATAS SA MGA KARAPATANG PAMPAMILYA NG CALIFORNIA (CFRA):

Sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya ng California (California Family Rights Act, CFRA), kung mayroon kang higit sa 12 buwan ng serbisyo sa isang employer, at nagtrabaho nang hindi bababa sa 1,250 oras sa 12 buwan na haba ng panahon bago ang petsa kung kailan mo gustong simulan ang iyong pagliban, maaaring may karapatan ka sa isang pagliban para sa pangangalaga ng pamilya o medikal na dahilan (pagliban sa ilalim ng CFRA). Ang pagliban na ito ay maaaring umabot sa hanggang 12 linggo ng trabaho sa 12 buwan na haba ng panahon para sa pagkasilang, pag-ampon, o paglagay sa foster na pangangalaga ng iyong anak\*\*, o para sa malubhang kondisyon sa kalusugan ng iyong sarili o ng iyong anak, magulang\*\*\*, asawa, kinakasama, lolo o lola, apo, o kapatid. Maaaring bayaran ng mga employer ang kanilang mga empleyado habang ginagamit ang pagliban sa ilalim ng CFRA, ngunit hindi inaatas sa mga employer na gawin ito, maliban na lang kung ang empleyado ay gumagamit ng mga naipong pagliban habang nasa pagliban sa ilalim ng CFRA. Maaaring kwalipikado ang mga empleyadong gumagamit ng pagliban sa ilalim ng CFRA para sa programang Bayad na Pagliban para sa Pamilya (Paid Family Leave, PFL) ng California, na pinapangasiwaan ng Departamento sa Pag-unlad sa Trabaho (Employment Development Department, EDD).

**Kung nakaranas ka ng diskriminasyon, pangha-harass, o paghiganti sa trabaho, o hindi ka binigyan ng PDL o pagliban sa ilalim ng CFRA, maghain ng reklamo sa Departamento ng Patas na Trabaho at Pabahay (Civil Rights Department, CRD).**

## PARA MAGHAIN NG REKLAMO

**Departamento ng Mga Karapatang Sibil**  
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess  
Walang Toll: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Kung mayroon kang kapansanang nangangailangan ng makatuwirang akomodasyon, maaari kang tulungan ng CRD sa iyong reklamo. Makipag-ugnayan sa amin gamit anumang paraang nasa itaas, o para sa mga indibidwal na bingi o may kahirapan sa pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711).

\*Ang PDL, pagliban sa ilalim ng CFRA, at mga proteksiyon laban sa diskriminasyon ay naaangkop sa mga employer na may 5 o higit pang empleyado; naaangkop ang mga proteksiyon laban sa diskriminasyon sa mga employer na may 1 o higit pang empleyado.

\*\*Tumutukoy ang "Bata" sa biyolohikal, inampon, o foster na bata, anak sa ibang asawa (stepchild), legal na ward, o ang anak ng empleyado o ng kinakasama ng empleyado, o isang tao kung kanino tumatayo bilang loco parentis ang empleyado.

\*\*\*Kabilang sa "Magulang" ang biyolohikal, foster, o nag-ampong magulang, biyenang (parent-in-law), madrasta/tiyuhin (stepparent), legal na tagapag-alaga, o iba pang taong tumayo bilang loco parentis sa empleyado noong bata pa ang empleyado.