

# حقوقكم وأساليب حمايتكم

## نظرة عامة

بموجب قانون ولاية نيويورك، توفر الإجازة العائلية المدفوعة الأجر الحماية للعاملين، بما يتضمن:

- حماية الوظيفة،
- واستمرار تغطية التأمين الصحي،
- والحماية من التمييز أو الانتقام.

وتتبنى ولاية نيويورك إجراءات تنفيذية لصالح الموظفين:

- الذين تعرضوا للتمييز/الانتقام نظير طلب إجازة عائلية مدفوعة الأجر أو الحصول عليها،
- والذين لم يوافقوا على قرار الاستحقاقات الصادر من شركة التأمين (على سبيل المثال، رفض القرار، أو رفض القرار جزئيًا، أو مبلغ الاستحقاقات ومدتها، أو توقيت إصدار القرار)،
- والذين لم يقتنع صاحب عملهم بالمبلغ المناسب من الأجر لصالح الإجازة العائلية المدفوعة الأجر.

انظر أدناه للاطلاع على مزيد من المعلومات حول أساليب الحماية هذه وما يجب فعله في حال انتهاك هذه الحقوق.

## حماية الوظيفة

يحق لك الرجوع إلى الوظيفة ذاتها أو أخرى مماثلة بعد العودة من الإجازة العائلية المدفوعة الأجر. تعرف الوظيفة المماثلة بأنها وظيفة تتضمن استحقاقات عمل وأجورًا وشروطًا وأحكام عمل أخرى مماثلة. وفي حال لم يقم صاحب العمل بإرجاعك إلى وظيفة مماثلة بعد عودتك من الإجازة العائلية المدفوعة الأجر، يجب عليك اتباع الإجراءات المعنية بالتعرض للتمييز والانتقام الواردة أدناه.

## استمرار تغطية التأمين الصحي

يحق لك الاحتفاظ بالتأمين الصحي في أثناء إجازاتك العائلية المدفوعة الأجر وفقًا للشروط ذاتها كما لو كنت تواصل العمل. على سبيل المثال، إذا كنت تساهم في سداد تكلفة التأمين الصحي، يجب عليك مواصلة سداد الجزء المخصص لك من التكلفة في أثناء إجازاتك.

## عدم التمييز أو الانتقام

يحظر على صاحب عملك ارتكاب أعمال تمييز أو انتقام ضدك نظير طلب إجازة عائلية مدفوعة الأجر أو الحصول عليها.

إذا طلبت إجازة عائلية مدفوعة الأجر أو حصلت عليها، يمكن أن يتضمن التمييز أو الانتقام من صاحب عملك ما يلي:

- عدم إرجاعك إلى الوظيفة ذاتها أو أخرى مماثلة،
- أو إنهاء عملك،
- أو خفض أجرك أو استحقاقاتك،
- أو فرض إجراءات تأديبية عليك بأي طريقة.

وإذا شعرت بأي أعمال تمييز ضدك من صاحب عملك نظير طلب إجازة عائلية مدفوعة الأجر أو الحصول عليها، يرجى اتباع الخطوات الواردة في الإجراءات الموضحة أدناه.

## الخطوة الأولى:

### طلب الرجوع إلى الوظيفة:

أولاً، يجب عليك أن تطلب من صاحب عملك إعادتك إلى وظيفتك ذاتها أو أخرى مماثلة.

لطلب الرجوع إلى الوظيفة:

1. املاً الطلب الرسمي للرجوع إلى الوظيفة المتعلق بالإجازة العائلية المدفوعة الأجر (النموذج PFL-DC-119).

2. قَمِ النموذج بعد إكماله إلى صاحب عملك.
3. أرسل نسخة من النموذج إلى Paid Family Leave, PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030.

يملك صاحب عملك 30 يومًا تقويميًا للرد على الطلب.

- إذا قام صاحب عملك بإرجاعك إلى الوظيفة، فلا يوجد أي إجراء آخر ضروري.
- إذا "لم" يتم إرجاعك إلى الوظيفة، أو لم تكن راضيًا عن رد صاحب عملك، أو لم تتلق ردًا من صاحب عملك على هذا الطلب في غضون 30 يومًا، يحق لك عقد جلسة استماع أمام مجلس تعويض العمال (Workers' Compensation Board) ويمكنك الانتقال إلى الخطوة الثانية.

## الخطوة الثانية:

### شكوى التمييز/الانتقام:

( وأرفق جميع الوثائق الضرورية. PFL-DC-120 املاً نموذج شكوى التمييز/الانتقام المتعلق بالإجازة العائلية المدفوعة الأجر )

سيبني المجلس قضيتك وسيحدد موعدًا لعقد جلسة استماع في غضون 45 يومًا تقويميًا.

وسيطأب منك ومن صاحب عملك المثل في جلسة استماع أمام قاضٍ مختص بقانون تعويض العمال الذي سيُبت فيما إذا كان قد حدث انتهاك للقانون. في حال ثبوت انتهاك القانون، قد يُؤمر صاحب العمل بإعادتك إلى وظيفتك، أو سداد أجورك، أو سداد أتعاب المحاماة، أو دفع عقوبات تصل إلى 500 دولار أمريكي، أو جميع ما سبق.

**ملحوظة:** لتقديم شكوى تتعلق بالتمييز، يجب عليك أولاً طلب الرجوع إلى الوظيفة كما ورد أعلاه في الخطوة الأولى. لن يتم العمل على طلب عقد ( إضافة إلى PFL-DC-119 جلسة استماع ما لم يتم تلقي الطلب الرسمي للرجوع إلى الوظيفة المتعلق بالإجازة العائلية المدفوعة الأجر (النموذج PFL-DC-120). تقديم جميع المستندات المطلوبة مع نموذج شكوى التمييز/الانتقام المتعلق بالإجازة العائلية المدفوعة الأجر )

### النماذج المتعلقة بالتمييز

## النزاعات المتعلقة بالاستحقاقات/الرفض

( بالتعامل مع قضايا التحكيم المتعلقة بالإجازة National Arbitration and Mediation, NAM تختص منظمة التحكيم والوساطة الوطنية )  
العائلية المدفوعة الأجر.

إذا تم رفض منحك الإجازة العائلية مدفوعة الأجر، كليًا أو جزئيًا، يجب على شركة التأمين لديك (أو صاحب العمل، إذا كان تأمينك ذاتيًا) تزويدك بـ <https://nyspfla.namadr.com> بسبب الرفض ومعلومات عن طلب التحكيم، أو يمكنك زيارة الموقع الإلكتروني للمُحكّم عبر

يمكنك أيضًا طلب التحكيم بشأن أي نزاع آخر يتعلق بمطالبة الإجازة العائلية المدفوعة الأجر، مثل توقيت دفع شركة التأمين أو رفضها. وفي معظم الحالات، يجب على شركات التأمين دفع استحقاقاتك أو رفضها في غضون 18 يومًا من تلقي طلبك المكتمل، أو منذ يوم إجازتك الأول، أيهما أبعد أجلاً من الآخر.

### التقارير

## شكاوى الاستقطاع من الأجر

إذا كنت تعتقد أنه يوجد خطأ ما في الاستقطاع الحالي من أجرك، فعليك تصعيد الأمر إلى صاحب عملك. وإذا لم يتمكن صاحب عملك من معالجة الأمر، يحق لك رفع شكوى عبر الإنترنت أو مكالمة خط المساعدة الخاص بالإجازة العائلية مدفوعة الأجر عبر 844-337-6303.

### رفع شكوى

## القوانين الإضافية المناهضة للتمييز

توجد قوانين حكومية وفيدرالية أخرى تحمي الموظفين من التمييز. إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز استنادًا إلى أحد الأسس المحمية بموجب أحد القوانين التالية، فعندئذٍ يجوز لك رفع دعوى تمييز أمام قسم حقوق الإنسان التابع للولاية، أو لجنة تكافؤ فرص العمل بالولايات المتحدة، أو لجنة حقوق الإنسان المحلية لديك:

- يحظر قانون حقوق الإنسان بولاية نيويورك (NYSHRL) على أصحاب العمل ممارسة التمييز ضد الموظفين والمتقدمين إلى الوظائف استنادًا إلى أسس محمية معينة، وتشمل السن أو العرق أو العقيدة أو اللون أو الأصل الوطني أو التوجه الجنسي أو الحالة العسكرية أو النوع الجنسي أو الإعاقة أو الظروف المصاحبة للحمل أو الهوية الجنسية أو الخصائص الجينية المهيئة أو الحالة الأسرية أو الحالة الاجتماعية أو حالة ضحية

- عنف منزلي. ويحمي [قانون حقوق الإنسان بولاية نيويورك \(NYSHRL\)](#) كذلك الموظفين ذوي الإعاقة، أو الموظفين الحوامل أو اللاتي وضعن حملهن، من التمييز من خلال مطالبة أصحاب العمل بتوفير "وسائل راحة مناسبة" لإبواء الإعاقات وكذلك الظروف المصاحبة للحمل والولادة.
- يحظر [البند VII من قانون حقوق الإنسان لسنة 1964](#) على أصحاب العمل ممارسة التمييز ضد الموظفين على أساس العرق، أو اللون، أو الديانة، أو الجنس (بما يشمل الحمل والهوية الجنسية والتوجه الجنسي)، أو الأصل الوطني، أو السن (40 أو أكبر)، أو الإعاقة، أو المعلومات الجينية.
- [يلزم قانون الأمر يكيين ذوي الإعاقة](#) أصحاب العمل الذين يعمل لديهم 15 موظفًا أو أكثر بتوفير وسائل الراحة المناسبة للعاملين ذوي الإعاقة، ويحظر على أصحاب العمل ممارسة التمييز ضد العاملين ذوي الإعاقة.
- ينبغي لك أيضًا التحقق من القوانين المحلية لديك لمعرفة المزيد من أساليب الحماية المناهضة للتمييز. على سبيل المثال، فإن [قانون حقوق الإنسان بولاية نيويورك](#) يحمي الموظفين في مدينة نيويورك من التمييز القائم على تصنيفات محمية مماثلة.

## إلغاء الاشتراك

يمكنك التنازل عن تغطية الإجازة العائلية المدفوعة الأجر إذا:

- كنت تعمل بانتظام لمدة 20 ساعة أو أكثر أسبوعيًا، ولكن لن تعمل لدى صاحب العمل هذا لمدة 26 أسبوعًا متوالية.
- كنت تعمل بانتظام لمدة تقل عن 20 ساعة أسبوعيًا، ولن تعمل لمدة 175 يومًا في غضون 52 أسبوعًا.

إذا كنت تستوفي هذه المعايير وترغب في إلغاء الاشتراك، يمكنك القيام بذلك عن طريق إتمام التنازل عن الإجازة العائلية المدفوعة الأجر.

يجب على أصحاب العمل توفير التنازل لمن هم مؤهلون للحصول عليه.

يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بالتنازلات المكتملة في سجل.

يجوز لك إلغاء تنازلك طوعًا في أي وقت. في حال تغير جدولك، مثل أنك لم تعد مستحقًا للتنازل، يُعد تنازلك **ملغى تلقائيًا**. إذا تم إلغاء تنازلك، يجوز لأصحاب العمل البدء في الاستقطاعات من الأجر ويجوز لهم جمع الاستقطاعات بأثر رجعي من تاريخ توقيع التنازل.

[التنازل عن الإجازة العائلية المدفوعة الأجر](#)

## تواصل معنا

لمزيد من المعلومات، اتصل على خط المساعدة المجاني الخاص بالإجازة العائلية المدفوعة الأجر من يوم الاثنين إلى الجمعة، من الساعة 08:30 صباحًا حتى 04:30 عصرًا حسب التوقيت الشرقي.

تواصل معنا عبر الهاتف:

[\(844\) 337-6303](tel:844-337-6303)