IPINAGBABAWAL ANG DISKRIMINASYON SA TRABAHO AT PANLILIGALIG BATAY SA KAPANSANAN O INAAKALANG KAPANSANAN NG ISANG TAO

ANG KAGAWARAN NG MGA KARAPATANG SIBIL AY ANG AHENSYA NG ESTADO NA NAATASAN SA PAGPAPATUPAD NG MGA BATAS SA MGA KARAPATANG SIBIL NG CALIFORNIA. ANG MISYON NG CRD AY PROTEKTAHAN ANG MGA TAO NG CALIFORNIA MULA SA LABAG SA BATAS NA DISKRIMINASYON SA TRABAHO, PABAHAY, NEGOSYO, AT MGA PROGRAMANG PINOPONDOHAN NG ESTADO, AT MULA SA KARAHASAN NANG DAHIL SA BIAS AT HUMAN TRAFFICKING.

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

IPINAGBABAWAL NG BATAS NG CALIFORNIA ANG DISKRIMINASYON BATAY SA KAPANSANAN O INAAKALANG KAPANSANAN NG ISANG TAO

MGA POTENSIYAL NA REMEDYO

Nagsisilbi ang CRD bilang walang pinapanigan na tagahanap ng katotohanan (fact-finder) at sinusubok nitong tulungan ang mga panig na boluntaryong lutasin ang mga hidwaan. Kung makakita ang CRD ng sapat na katibayan para patotohanang may naganap na diskriminasyon at nabigo ang mga pagsisikap para sa kasunduan, maaaring maghain ang CRD ng kaso sa korte sibil para sa ngalan ng nagrereklamong panig, pagkatapos ng isang inutos na pamamagitan.

Kung napatunayan ng hukuman na mayroong naganap na diskriminasyon, maaari itong mag-utos ng mga remedyo tulad ng:

1. Mga bayad-pinsala para sa pagkabagabag ng emosyon mula sa bawat employer o taong lumabag sa batas
2. Pagkakatanggap sa trabaho o muling pagbabalik sa posisyon sa trabaho
3. Pagbibigay ng ipinagkait na sahod o promosyon
4. Mga pagbabago sa mga patakaran o gawi ng employer
5. Parusang bayad-pinsala
6. Makatuwirang bayad at gastos para sa abogado

Maaari din itong ituloy ng mga empleyado sa pamamagitan ng pribadong pagdemanda sa korte sibil pagkatapos maghain ng reklamo sa CRD at mag-isyu ng Abiso sa Karapatang Magdemanda (Right-to-Sue Notice).

PAGHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala kang isa kang biktima ng diskriminasyon o panliligalig, maaari kang maghain ng reklamo sa pamamagitan ng pakikipag-ugnayan sa CRD gaya ng inilalarawan sa ibaba. Dapat ihain ang mga reklamo sa loob ng tatlong taon mula sa huling aksiyon ng diskriminasyon. Ipinoproseso ng CRD ang mga reklamong inihain ng mga taong may terminal na sakit batay sa priyoridad.

Para magpaiskedyul ng appointment, makipag-ugnayan sa Sentro ng Komunikasyon sa ibaba.

Maaari din itong ituloy ng mga empleyado sa pamamagitan ng pribadong pagdemanda sa korte sibil pagkatapos maghain ng reklamo sa CRD at mag-isyu ng Abiso sa Karapatang Magdemanda (Right-to-Sue Notice).

Kung mayroon kang kapansanang nangangailangan ng makatuwirang tulong, maaari kang tulungan ng CRD sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong mensahe sa pamamagitan ng telepono o, para sa mga indibidwal na Bingi o May Kahirapan sa Pagdinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o maaari kang makipag-ugnayan sa amin sa pamamagitan ng impormasyon sa ibaba.

MAKIPAG-UGNAYAN SA AMIN

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Walang Bayad: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
contact.center@calcivilrights.ca.gov

Para sa mga karagdagang pagsasaling-wika ng gabay na ito, bisitahin ang:
www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment

CRD-E01B-TG / December 2022

DISKRIMINASYON SA TRABAHO BATAY SA KAPANSANAN

Ipinagbabawal ng Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay (Fair Employment and Housing Act, FEHA), na ipinapatupad ng Departamento ng Mga Karapatang Sibil (Civil Rights Department, CRD) ng California, ang diskriminasyon sa trabaho at panliligalig batay sa kapansanan o inaakalang kapansanan ng isang tao. Dagdag dito, ipinagbabawal ng FEHA ang paghihiganti dahil sa paggamit ng karapatan sa FEHA, tulad ng paghahain ng reklamo tungkol sa diskriminasyon. Hinihingi rin ng batas sa mga employer na makatuwirang bigyan ng akomodasyon ang mga indibidwal na mayroong mental o pisikal na mga kapansanan maliban kung ipapakita ng employer na ito ay magdudulot ng napakalaking kahirapan.

Sinasaklaw ng batas ang mga mental o pisikal na kapansanan, kabilang ang HIV/AIDS, nagdudulot o hindi man ito nagdudulot ng kahirapan ang kasalukuyang kondisyon. Sinasaklaw din nito ang mga medikal na kondisyon, na pinapakahulugan bilang kanser o mga henetikong katangian.

Hindi kabilang sa kapansanan ang sakit na may kaugnayan sa seksuwal na pag-uugali, hindi mapigilang pagsusugal, hindi mapigilang pangungupit (kleptomania), hindi mapigilang pagsisilab (pyromania), o mga sakit sa pag-abuso ng mga psychoactive na sangkap mula sa kasalukuyang ilegal na paggamit ng mga droga.

DISKRIMINASYON SA TRABAHO BATAY SA KAPANSANAN

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

FEHA KUMPARA SA PEDERAL NA BATAS SA MGA AMERIKANONG MAY KAPANSANAN:

Nagbibigay ang FEHA ng mas malawak na proteksiyon para sa mga taong may kapansanan kumpara sa pederal na batas. Dapat na sundin ng mga employer sa California na mayroong lima o higit pang mga empleyado ang FEHA. Mayroon ding mas malawak na kahulugan ang California ng mental na kapansanan, pisikal na kapansan, at medikal na kondisyon kumpara sa pederal na batas.

Sa ilalim ng batas sa California, ang kapansanan ay dapat lamang na “nililimitahan” ang isang mahalagang aktibidad sa buhay. Hindi kailangang magkaroon ng “malaking limitasyon” ang kapansanan upang maituring na kapansanan, gaya ng nakasaad sa pederal na batas. Anuman ang paraan sa pagbawas ng kahirapan, gaya ng gamot o prosthesis, tinutukoy kung kondisyon o kapansanan ang “naglilimita” sa isang mahalagang aktibidad sa buhay, maliban na lamang kung ang paraan ng pagbawas ng kahirapan na ito mismo ay nakakapaglimita sa isang mahalagang aktibidad sa buhay.

MAKATUWIRANG AKOMODASYON

Kailangang makipag-ugnayan ang employer sa empleyado upang alamin ang lahat ng mga posibleng paraan upang mabigyan ng isang makatuwirang akomodasyon ang isang tao bago hindi tanggapin ang tao sa trabaho o gumawa ng anumang desisyon tungkol sa trabaho. Maaaring magkaroon ng pangangailangan sa akomodasyon mula sa isang paraan sa pagbawas ng kahirapan, tulad ng gamot na iniinom para sa pangunahing kapansanan.

Makatuwiran ang akomodasyon kung ito ay hindi nagpapataw ng labis na kahirapan sa negosyo ng employer. Maaaring kabilang sa makatuwirang akomodasyon, ngunit hindi limitado sa mga ito, ang pagpapalit ng mga tungkulin sa trabaho o oras ng trabaho, pagbibigay ng araw ng bakasyon, paglilipat ng lugar ng trabaho, at/o pagbibigay ng mekanikal o elektronikong pantulong. Maaaring kumuha ng tulong ang employer mula sa mga ahensiya ng gobyerno at mga panlabas na eksperto upang tukuyin kung posible ang akomodasyon.

INDEPENDIYENTENG MEDIKAL NA OPINYON

Dapat na pahintulutan ng employer ang pagbibigay ng oportunidad sa isang aplikante na magsumite ng isang independiyenteng medikal na opinyon kung mayroong isang di-pagkakasunduan tungkol sa kung maaaring isagawa ng tao ang mga esensiyal na tungkulin ng isang posisyon nang mayroon o walang makatuwirang akomodasyon. Ang hindi pagpapahintulot sa pagsumite ng isang independiyenteng medikal na opinyon ay maaaring isang hiwalay na paglabag sa batas.

DISKRIMINASYON

Ang dalawang sumusunod na dahilan na karaniwang binabanggit ng mga employer ay mga hindi legal at hindi katanggap-tanggap na dahilan sa pagdidiskrimina sa mga taong may kapansanan:

- Posibilidad ng pananakit sa tao o sa iba sa hinaharap
- Magdudulot ng pagtaas ng bayad sa insurance ng employer ang pagtanggap sa mga indibidwal na may kapansanan

Ang anuman sa mga desisyon na kaugnay sa trabaho o mga tauhan batay sa mga sumusunod na dahilan ay hindi nagdidiskrimina:

- Hindi kayang gawin ng tao ang mga esensiyal na tungkulin ng trabaho at walang umiiral na makatuwirang akomodasyon na makakatulong sa tao na isagawa ang mga “esensiyal na tungkulin” ng trabaho
- Magdudulot ng napipinto at malaking panganib ang tao sa sarili o sa ibang tao sa pagsagawa ng trabaho at walang umiiral na makatuwirang akomodasyon na mag-aalis o babawas sa panganib na ito

MGA TANONG SA TRABAHO

Ipinagbabawal ng FEHA sa mga employer ang pagsasabi o pagsusulat ng mga sumusunod:

1. Pag-oobliga na magbigay ng anumang medikal o sikolohikal na eksaminasyon o kaugnay na pagtatanong tungkol sa sinumang aplikante o empleyado bago alukin ng trabaho
2. Direkta o hindi direktang pagtatanong kung mayroong mental o pisikal na kapansanan o medikal na kondisyon ang aplikante o empleyado
3. Pagtatanong tungkol sa katangian at kondisyon ng isang mental o pisikal na kapansanan o medikal na kondisyon

Gayunpaman, maaaring magtanong ang employer tungkol sa abilidad ng isang aplikante upang magsagawa ng mga tungkuling nauugnay sa trabaho at maaari itong tumugon sa hiling ng aplikante nang mayroon o walang makatuwirang akomodasyon.

Kapag nakapagbigay na sa aplikante ng alok sa trabaho, ngunit bago magsimula sa kaniyang mga tungkulin, maaaring humingi ang employer ng isang medikal o sikolohikal na eksaminasyon. Gayunpaman, dapat na may kaugnayan sa trabaho ang eksaminasyon o pagtatanong at alinsunod dapat ito sa pangangailangan ng negosyo at ang lahat ng bagong empleyado sa parehong klasipikasyon ng trabaho ay dapat na sumailalim sa parehong eksaminasyon o pagtatanong.

Maaari din magsagawa ang employer ng mga boluntaryong medikal na eksaminasyon, kabilang ang mga kasaysayang pangmedikal, bilang bahagi ng programang pangkalusugan para sa empleyado. Kailangang itago ang impormasyong ito nang hiwalay mula sa mga tala ng trabaho at mga tauhan. Hindi maaaring bigyan ng parusa o multa ang mga empleyado dahil sa pagtangging lumahok sa mga boluntaryong medikal na eksaminasyon.