

DFEH



**ANG KAGAWARAN NG PANTAY NA
PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY**

**ANG MISYON NG KAGAWARAN NG PANTAY NA
PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY AY UPANG
MAPROTEKTAHAN ANG MGA TAO NG CALIFORNIA
MULA SA MGA LABAG NA BATAS NG
DISKRIMINASYON SA TRABAHO, PABAHAY AT
PAMPUBLIKONG TIRAHAN AT MULA SA
PAGSASAGAWA NG MGA KILOS NA KARAHASAN,
POOT AT SA PANGANGALAKAL AT PAG BEBENTA
NG MGA TAO.**

IPINAGBABAWAL NG BATAS NG CALIFORNIA ANG DISKRIMINASYON AT PANLILIGALIG SA LUGAR NG TRABAHO

**Nagpapatupad ang Departamento ng Makatarungang Trabaho
at Pabahay (California Department of Fair Employment and
Housing, DFEH) ng mga batas na nagpoprotekta sa iyo mula
sa labag sa batas na diskriminasyon at panliligalig sa trabaho
batay sa iyong aktuwal o iniisip na:**

- NINUNO
- EDAD (40 at pataas)
- KULAY
- KAPANSANAN (pisikal, pangkaisipan, HIV at AIDS)
- HENETIKONG IMPORMASYON
- KINIKILALANG KASARIAN, PAGPAPAHAYAG NG KASARIAN
- KATAYUAN NG KASAL
- MEDIKAL NA KONDISYON (mga henetikong katangian, kanser, o tala o kasaysayan ng kanser)
- KATAYUAN SA MILITAR O PAGIGING BETERANO
- BANSANG PINAGMULAN (kasama ang paggamit ng wika at pagkakaroon ng lisensiya sa pagmamaneho na ibinigay sa isang taong hindi makakapagbigay ng katibayan na ang kaniyang presensiya sa Estados Unidos ay awtorisado sa ilalim ng pederal na batas)
- LAHI (kasama ang, ngunit hindi limitado sa, uri ng hibla ng buhok, at mga pamprotektang istilo ng buhok. Kasama sa mga pamprotektang istilo ng buhok ang, ngunit hindi limitado sa, mga istilo ng buhok na tulad ng mga braid, lock, at twist)
- RELIHIYON (kasama ang pananamit at mga kasanayan sa kalinisan ng katawan ayon sa relihiyon)
- KASARIAN/GENDER (kasama ang pagbubuntis, panganganak, pagpapasuso at/o mga nauugnay na medikal na kondisyon)
- SEKSUWAL NA ORYENTASYON



ANG BATAS SA MAKATARUNGANG TRABAHO AT PABAHAY SA CALIFORNIA (SEKSIYON 12900 HANGGANG 12996 NG KODIGO NG PAMAHALAAN) AT ANG MGA REGULASYON SA PAGPAPATUPAD NITO (KODIGO NG MGA REGULASYON SA CALIFORNIA, TITULO 2, SEKSIYON 11000 HANGGANG 11141):

1. Ipinagbabawal ang panliligalig sa mga empleyado, aplikante, hindi binabayarang intern, boluntaryo, at hiwalay na kontratista ng sinumang tao at iniaatas sa mga employer na gawin ang lahat ng makatuwirang hakbang para maiwasan ang panliligalig. Kasama rito ang pagbabawal sa seksuwal na panliligalig, panliligalig dahil sa kasarian, panliligalig batay sa pagbubuntis, panganganak, pagpapasuso sa bata at/o mga nauugnay na medikal na kondisyon, pati na rin ang panliligalig batay sa lahat ng iba pang katangiang nakalista sa itaas.

2. Iniaatas sa lahat ng employer na magbigay ng impormasyon sa bawat isa sa kanilang mga empleyado tungkol sa kalikasan, pagiging labag sa batas, at mga legal na remedyo na nalalapat sa seksuwal na panliligalig. Maaaring gumawa ang mga employer ng kanilang mga sariling publikasyon, na dapat na nakakatugon sa mga pamantayang nakasaad sa seksiyon 12950 ng Kodigo ng Pamahalaan ng California (California Government Code), o gumamit ng materyales mula sa DFEH.

3. Iniaatas sa mga employer na may 5 o higit pang empleyado at sa lahat ng pampublikong entidad na magbigay ng pagsasanay sa lahat ng empleyado tungkol sa pag-iwas sa seksuwal na panliligalig, kasama ang panliligalig batay sa kinikilalang kasarian, pagpapahayag ng kasarian, at seksuwal na oryentasyon.

4. Ipinagbabawal sa mga employer na limitahan o ipagbawal ang paggamit ng alinmang wika sa alinmang lugar ng trabaho maliban kung binibigyang-katuwiran ng pangangailangan sa negosyo. Dapat abisuhan ng employer ang mga empleyado sa paghihigpit sa wika at mga kahihinatnan ng paglabag. Ipinagbabawal din sa mga employer ang pandidiskrimina laban sa isang aplikante o empleyado kung dahil siya ay may lisensiya sa pagmamaneho na ibinigay sa isang taong hindi makakapagbigay ng katibayan na ang kaniyang presensiya sa Estados Unidos ay awtorisado sa ilalim ng pederal na batas.

5. Iniaatas sa mga employer na makatuwirang magbigay-daan sa mga paniniwala at gawi sa relihiyon ng empleyado, hindi binabayarang intern, o aplikante sa trabaho, kasama ang pagsusuot o pagdadala ng damit panrelihiyon, mga alahas o sinaunang bagay, at pagkakaroon ng istilo sa buhok, buhok sa mukha o sa katawan, na bahagi ng pag-obserba ng indibidwal sa kaniyang mga paniniwalang panrelihiyon.

6. Iniaatas sa mga employer na makatuwirang magbigay-daan sa mga empleyado o aplikante sa trabaho na may mga kapansanan para bigyan sila ng kakayahang isagawa ang mahahalagang tungkulin sa trabaho.

7. Pahintulutan ang mga aplikante sa trabaho, hindi binabayarang intern, boluntaryo, at empleyado na maghain ng mga reklamo sa DFEH laban sa employer, ahensiya ng trabaho, o unyon ng manggagawa na nabibigong magbigay ng patas na trabaho ayon sa iniaatas ng batas.

8. Ipinagbabawal ang diskriminasyon sa protektadong batayan laban sa sinumang aplikante sa trabaho, hindi binabayarang intern, o empleyado sa pagtanggap sa trabaho, mga promosyon, mga pagtatalaga, pagtatapos ng trabaho, o anumang termino, kondisyon o pribilehiyo sa trabaho.

9. Iniaatas sa mga employer, ahensiya ng trabaho, at unyon na panatilihin ang mga aplikasyon, talaan ng mga kawani, at talaan ng pag-refer sa trabaho sa hindi bababa sa apat na taon.

10. Iniaatas sa mga employer na magbigay ng mga pagliban na hanggang apat na buwan sa mga empleyadong nawalan ng kakayahan dahil sa pagbubuntis, panganganak, o nauugnay na medikal na kondisyon.

11. Iniaatas sa employer na magbigay ng mga makatuwirang akomodasyon na hiniling ng empleyado, ayon sa payo ng kaniyang provider ng pangangalagang pangkalusugan, na nauugnay sa kaniyang pagbubuntis, panganganak o nauugnay na medikal na kondisyon.

12. Iniaatas sa mga employer na may 5 o higit pang tao na pahintulutan ang mga kwalipikadong empleyado na magkaroon ng hanggang 12 linggo ng pagliban sa 12 buwan na panahon: para alagaan ang sarili nilang malubhang kondisyon ng kalusugan; para alagaan ang anak, anuman ang kaniyang edad*, asawa, domestic partner, magulang**, lolo o lola, apo, o kapatid na may malubhang kondisyon sa kalusugan; para gumugol ng oras kasama ang bagong anak (anak mula sa pagkasilang, pag-ampon, o foster); o para sa ilang agarang pangangailangan sa militar.

13. Iniaatas sa mga ahensiya ng trabaho na paglingkuran ang lahat ng aplikante sa patas na paraan, tanggihan ang mga nandidiskriminang utos sa trabaho, at ipinagbabawal sa mga employer at ahente ng trabaho ang paggawa ng mga nandidiskriminang tanong bago tanggapin sa trabaho o pagpapaskil ng mga anunsyong naghahanap ng tulong na nagpapahiwatig ng nandidiskriminang pagpili sa tatanggapin sa trabaho.

14. Ipinagbabawal sa mga unyon ang pagdidiskrimina sa mga pagtanggap ng miyembro o paglagay ng mga miyembro sa mga trabaho.

15. Ipinagbabawal ang paghihiganti laban sa isang taong tumututol, nagreklamo, o tumutulong sa ibang tao para tutulan ang labag sa batas na diskriminasyon.

PAGHAIN NG REKLAMO

Nagbibigay ang batas ng mga remedyo para sa mga indibidwal na nakakaranas ng ipinagbabawal na diskriminasyon, panliligalig, o paghihiganti sa lugar ng trabaho. Kasama sa mga remedyong ito ang pagtanggap sa trabaho, kabayaran para sa nawalang kabayaran (front pay), kabayaran para sa ipinagkait na sahod (back pay), promosyon, muling pagbabalik sa posisyon sa trabaho, mga kautusan para itigil ang isang gawain (cease-and-desist order), mga kabayaran para sa ekspertong saksi, mga makatuwirang kabayaran sa abogado, at mga gastos, bayad-pinsala at mga bayad-pinsala para sa pagkabagabag ng emosyon.

Mga aplikante sa trabaho, hindi binabayarang intern, at empleyado: Kung naniniwala kang nakaranas ka ng diskriminasyon, panliligalig, o paghihiganti, maaari kang maghain ng reklamo sa DFEH. Mga hiwalay na kontratista at boluntaryo: Kung naniniwala kang nakaranas ka ng panliligalig, maaari kang maghain ng reklamo sa DFEH.

Dapat ihain ang mga reklamo sa loob ng tatlong taon mula sa huling aksiyon ng diskriminasyon/panliligalig/paghihiganti. Para sa mga biktimgang wala pang labingwalong-taong gulang, hindi lalagpas sa tatlong taon pagkatapos ng huling aksiyon ng diskriminasyon/panliligalig/paghihiganti o isang taon pagkatapos sumapit ng ikalabingwalong taong kaarawan ng biktima, alinman ang mas nahuhuli.

Kung nakaranas ka ng diskriminasyon, panliligalig, o paghihiganti sa trabaho, o hindi wastong itinanggi sa iyo ang pagliban para sa pamilya o medikal na dahilan, maghain ng reklamo sa DFEH.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

Walang Bayad: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Kung mayroon kang kapansanang nangangailangan ng makatuwirang akomodasyon, maaari kang tulungan ng DFEH sa iyong reklamo. Makipag-ugnayan sa amin gamit ang 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).

Nakatuon ang DFEH sa pagbibigay ng access sa aming mga materyales sa isang alternatibong format kapag hiniling bilang makatuwirang tulong para sa mga taong may mga kapansanan.

Iniaatas ng seksiyon 12950 ng Kodigo ng Pamahalaan at titulo 2, seksiyon 11013 ng Kodigo ng Mga Regulasyon sa California (California Code of Regulations) na ipaskil ng lahat ng employer ang dokumentong ito. Dapat itong ipaskil sa lugar na madaling makita sa mga tanggapan para sa pagtanggap sa trabaho, sa mga bulletin board ng empleyado, sa mga silid ng hintayan sa ahensiya ng trabaho, mga pasilyo ng unyon, o iba pang mga lugar kung saan nagtitipon ang mga empleyado. Ang sinumang employer na may mga manggagawa sa alinmang pasilidad o establisimyento na binubuo ng higit sa 10% ng mga taong hindi nagsasalita ng Ingles ay dapat ding magpaskil ng abisong ito sa naangkop na wika o mga wika.

* 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.