

Kung naniniwala kang nakaranas ka ng diskriminasyon, makipag-ugnayan sa OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 [www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

## Nagsasampa ng isang Reklamo

### 17. Ano ang magagawa ko kung naniniwala ako na ang amo ko ay nagdiskrimina laban sa akin dahil sa kapansanan ko?

Maaari kang magsampa ng isang reklamo sa OFCCP. Hindi mo kailangang malaman nang may katiyakan na ang iyong amo ay isang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista upang magsampa ng isang reklamo.

### 18. Paano ako magsasampa ng isang reklamo sa OFCCP?

Maaari kang magsampa ng reklamo na tungkol sa diskriminasyon sa pamamagitan ng:

- Pagkumpleto at pagsumite ng isang form online sa pamamagitan ng Web site ng OFCCP; o
- Pagkumpleto ng isang form nang personal sa isang tanggapan ng OFCCP; o
- Pagpapadala sa koreo, pag-i-email, o pagpa-fax ng isang nakumpletong form sa rehiyonal na tanggapan ng OFCCP na sumasaklaw sa lokasyon kung saan naganap ang ipinaratang na diskriminasyon.

Ang form ay makukuha online sa <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> at sa pormat ng papel sa lahat ng mga tanggapan ng OFCCP. Upang mahanap ang tanggapan na pinakamalapit sa kung saan ka nakatira, bisitahin ang online na listahan ng mga tanggapan ng OFCCP sa: [www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm).

Dapat mong tandaan na lagdaan ang iyong nakumpletong form ng reklamo. Kung hindi mo ito nagawa, tatanggapin pa rin ng OFCCP ang iyong reklamo ngunit ang isang imbestigador ng OFCCP ay hihiling sa iyo na lagdaan ang form habang may pagsubaybay na panayam. Ang mga reklamo na nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa kapansanan ay dapat isampa sa loob ng 300 araw mula sa petsa ng ipinaratang na diskriminasyon, maliban kung ang oras ng pagsampa ay pinalawig para sa mabuting dahilan.

### 19. Maaari ba akong tanggalin, ibaba sa posisyon, o tratuhin nang hindi maganda ng aking amo dahil nagsampa ako ng reklamo?

Hindi. Ilegal para sa iyong amo na gumanti laban sa iyo dahil sa pagsasampa ng reklamo o lumalahok sa isang imbestigasyon. Ang mga regulasyon ng OFCCP ay nagpoprotekta sa iyo mula sa pagliligalig, pananakot, mga pagbabanta, pamimilit, o paghihiganti sa paggigiit ng iyong mga karapatan.

### 20. Maaari ba akong magsampa ng reklamo sa OFCCP at sa Komisyon ng Pantay na Pagkakataon sa Trabaho (Equal Employment Opportunity Commission o EEOC)?

Oo, kung magsasampa ka sa parehong OFCCP at EEOC, ang iyong reklamo ay iimbestigahan ng angkop na ahensiya. Sa ilang pagkakataon, ang OFCCP at EEOC ay maaaring magpasya na magtulungan para imbestigahan ang iyong reklamo.

Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinananatili ang mga reklamong isinampa laban sa pederal na kontratista na nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa kapansanan. Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinananatili ang mga reklamo na isinampa laban sa pederal na mga kontratista kung saan lumilitaw na may parisang ng diskriminasyon na nakakaapekto sa isang grupo ng mga empleyado o aplikante, at ang mga nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian o katayuan bilang isang protektadong beterano. Sa pangkalahatan, ang OFCCP ay pinananatili ang mga reklamo na isinampa laban sa pederal na mga kontratista na nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa isang tao na nagtatanong tungkol, nagtatalakay, o nagsiwalat ng suweldo.

### 21. Ano ang mangyayari kung may pagtuklas na naging biktima ako ng diskriminasyon sa trabaho?

Maaari kang magkaroon ng karapatan sa isang lunas na naglalagay sa iyo sa posisyon mo sana kung hindi pa nangyari ang diskriminasyon. Maaari kang magkaroon ng karapatang tanggapan, itaas sa posisyon, ibalik sa dating tungkulin, o mabigyan ng isang makatuwirang akomodasyon, kabilang ang muling pagtatalaga. Maaari ka ring magkaroon ng karapatang tumanggap ng natagalang kabayaran, paunang bayad, pagtaas ng suweldo, o ilang kombinasyon ng mga lunas ito. Bilang karagdagan, kung nakikita ng OFCCP na ang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista ay lumabag sa Seksiyon 503, maaaring hangarin ng OFCCP na hadlangin o alisin ang kumpanya mula sa pagsasaalang-alang para sa hinaharap na pederal na mga kontrata o kanselahin ang kasalukuyang mga kontrata o pagbabago sa kontrata ng kumpanya.

*Para sa higit pang impormasyon:*  
Ang Kagawaran ng Paggawa ng Estados Unidos  
**Tanggapan ng Mga Programa sa Pagsunod sa Pederal na Kontrata**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

Mangyaring tandaan na ang piraso ng katotohanang ito ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi nito nilayong palitan ang aktuwal na batas at mga regulasyon tungkol sa programang inilarawan dito.

## ALAMIN ANG IYONG MGA KARAPATAN

## Mga Karapatan sa Kapansanan

### Ang OFCCP ay Pinoprotektahan ang mga Indibiduwal na may Kapansanan mula sa Diskriminasyon

#### 1. Ano ang diskriminasyon sa trabaho batay sa kapansanan ng isang tao?

Ang diskriminasyon sa trabaho batay sa kapansanan ng isang tao ay karaniwang nangyayari kapag ang amo ay tinatrato nang hindi maganda ang isang kwalipikadong aplikante ng trabaho o empleyado sa anumang aspeto ng trabaho dahil ang indibiduwal ay mayroon o minsan ay may kapansanan, o itinuturing na may kapansanan. Ang diskriminasyon sa trabaho na batay sa kapansanan ng isang tao ay maaari ding mangyari kapag ang maliwanag na patas na mga patakaran o pamamaraan ng amo ay hindi sinasadyang epekto ng diskriminasyon sa mga indibiduwal na may mga kapansanan.

#### 2. Ano ang aking mga karapatan?

Hindi ka maaaring tanggihan sa trabaho, ligaligin, ibaba sa posisyon, tanggalin sa trabaho, bayaran nang mas mababa, o tratuhin nang hindi maganda dahil ikaw ay may kapansanan, o may kasaysayan ng kapansanan, o dahil itinuturing ka ng iyong amo bilang may pinasala sa isipan o katawan na permanente.

Kung ikaw ay isang empleyado na may kapansanan, maaari mong hilingin, at ang amo ay dapat magbigay ng, "makatuwirang akomodasyon" upang payagan kang ganapin ang iyong trabaho. Ang makatuwirang akomodasyon ay dapat ibigay sa iyo ng iyong amo maliban kung ang paggawa nito ay magdudulot sa amo ng makabuluhang kahirapan o gastusin.

Gayundin, kung ikaw ay isang aplikante ng trabaho na may kapansanan, ang amo ay dapat magbigay ng makatuwirang akomodasyon sa panahon ng proseso ng aplikasyon upang pahintulutan kang mag-aplay at isaalang-alang para sa trabaho. Muli, ang makatuwirang akomodasyon ay dapat na ibinigay maliban kung magiging napakahirap o napakamahal na gawin ito.

#### 3. Nagpapatupad ba ang OFCCP ng batas laban sa diskriminasyon batay sa kapansanan?

Oo. Ang OFCCP ay nagpapatupad ng Seksiyon 503 ng Batas sa Rehabilitasyon. Ginagawa ng batas na ito na

ilegal para sa mga amo na nakikipagnegosyo sa Pederal na Pamahalaan na magdiskrimina laban sa mga aplikante ng trabaho at mga empleyado batay sa kapansanan. Nangangahulugan ito na ang mga among ito ay hindi maaaring magdiskrimina laban sa iyo kapag gumagawa ng mga desisyon sa pagkuha, pagtanggal sa trabaho, sahod, mga benepisyo, mga atas na trabaho, mga promosyon, mga pag-aalis sa trabaho, pagsasanay, at iba pang mga aktibidad na may kaugnayan sa trabaho.

#### 4. Sino ang pinoprotektahan ng OFCCP?

Ang OFCCP ay pinoprotektahan ang mga karapatan ng mga aplikante ng trabaho at mga empleyado ng mga kontratista at pangalawahing kontratista ng Pederal na Pamahalaan. Kabilang dito ang mga empleyado sa mga bangko, mga kompanya ng teknolohiya ng impormasyon, mga planta ng pag-iimpake ng karne packing, nagtitinging tindahan, mga planta ng gumagawa, mga kumpanya ng accounting, at mga kumpanya ng konstruksiyon, kabilang sa iba.

## Kahulugan ng Kapansanan

### 5. Ano ang kahulugan ng "kapansanan"?

Maaari kang ituring na isang indibiduwal na may kapansanan kung mayroon kang:

- isang pisikal o pangkaisipang pinsala na lubhang naglilimita sa isa o higit pa sa iyong pangunahing mga aktibidad sa buhay; o
- isang talaan ng gayong pinsala.

Maaari ka ring ituring na isang indibiduwal na may kapansanan kung ikaw ay "itinuturing" bilang mayroong isang pisikal o pangkaisipang pinsala na lubhang naglilimita sa isa o higit pa sa iyong mga aktibidad sa buhay, o "itinuturing" na pagkakaroon ng talaan o kasaysayan ng gayong pinsala kahit na wala kang isang pinsala.



## 6. Ano ang ilang halimbawa ng isang kapansanan?

Ang pisikal na mga pinsala na nakalista sa ibaba ay karaniwang itinuturing na kapansanan:

Diyabetis	Kanser
Epilepsiya	HIV na impeksiyon
Pagkabulag	

Mga pinsala sa kaisipan na karaniwang itinuturing na kapansanan kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, mga pinsala tulad ng:

Matinding panlulumo
Diperensiyang bipolar
Skisoprenya
Pagkatapos ng Trauma at sakit na dulot ng stress
Nakakabahalang kaisipan-paulit-ulit na pag-uugaling karamdaman

### 7. Ano ang ibig sabihin ng “katunayang naglilimita” ?

"Katunayang naglilimita" ay nangangahulugan na nasa malaking antas ang iyong pinsala na naglilimita sa iyong kakayahang gumanap ng isang pangunahing aktibidad sa buhay kapag inihambing sa karamihan sa mga tao. Ang iyong pinsala ay hindi kailangang pigilan, o makahulugan o lubhang naglilimita sa iyo mula sa pagganap ng isang pangunahing aktibidad sa buhay upang maituring na "katunayang naglilimita. "

Halimbawa, kung natutulog ka lang ng dalawang oras bawat gabi dahil sa diperensiyang bipolar habang ang karaniwang tao ay natutulog ng walong oras bawat gabi ikaw au katunayang limitado sa pagtulog. Ang negatibong mga epekto ng mga paggamot ay maaaring ituring sa pagtiyak kung ang isang tao ay "katunayang nalimita." Sa ilalim ng batas, hindi lahat ng pinsala ay itinuturing na isang kapansanan.

### 8. Ano ang "pangunahing aktibidad sa buhay"?

Ito ay isang bahagyang listahan ng mga pangunahing aktibidad sa buhay:

Pagtingin	Pagkain
Paglakad	Pag-angat
Pagsasalita	Pag-aaral
Pagtuon	Pakikipag-usap
Pangangalaga sa sarili	Pagtulog
Pagtayo	Pagyuko
Paghinga	Pagbasa
Pag-iisip	Pagganap ng Manwal na Gawain

Bilang karagdagan, kabilang sa pangunahing mga aktibidad sa buhay ang paggana ng mga pangunahing gawain ng katawan, kabilang ang mga gawain ng:
Sistema ng Imyunidad
Espesyal na Sangkap sa Pandama at Balat
Normal na Paglaki ng Selula
Sistema ng Panunaw
Sangkap sa ari at pag-ihl
Bituka

Pantog
Neurolohikal na Sistema
Utak
Sistema ng Paghinga
Sistema ng Daluyan ng Dugo
Sistemang Kardiyobaskular
Sistemang Endokrina
Sistema ng Hemic
Sistemang Limpatiko
Sistema ng Kalamnan at Buto
Sistemang Reproduktibo

### 9. Maituturing pa rin ba akong may kapansanan kung ang aking pinsala ay pansamantala o nababawasan ang sintomas?

Oo. Ang pinasala na pansamantala o paminsan-minsan, o nababawasan ang sintomas ay itinuturing na kapansanan kung ito ay makabuluhang naglilimita ng isang pangunahing aktibidad sa buhay kapag aktibo.

## Nag-aaplay para sa isang Trabaho

### 10. Kailangan ko bang isiwalat ang aking kapansanan kapag nag-aaplay sa isang trabaho upang maging proktektado?

Hindi. Ikaw ay protektado mula sa diskriminasyon kung ibinabahagi mo man o hindi ang impormasyong ito. Gayunman, upang makatanggap ng makatuwirang akomodasyon, kailangan mong ipaalam sa iyong inaasahang amo ang iyong kailangang akomodasyon. Maaaring kailanganin ng amo ang ilang impormasyon tungkol sa iyong kapansanan upang mabigyan ka ng akomodasyon.

### 11. Maaari bang kailanganin ng amo ko na kumuha ako ng medikal na pagsusuri?

Kung ikaw ay nag-aaplay para sa isang trabaho, ang amo ay maaaring hind humiling na sagutin mo ang medikal na mga tanong o kumuha ng isang medikal na pagsusuri bago ang isang alok na trabaho. Ang isang amo ay maaaring magtanong kung magagawa mo ang trabaho at kung paano mo gagawin ang trabaho, mayroon o walang makatuwirang akomodasyon.

Matapos kang alukin ng trabaho, maaaring gawin ang alok na trabaho na may ilang mga kondisyon, tulad ng:

- pagpasa ng medikal na pagsusuri, o
- pagsagot sa ilang medikal na mga katanungan.

Ang lahat ng bagong mga empleyado sa parehong uri ng trabaho ay dapat sagutin ang parehong mga katanungan o kumuha ng parehong pagsusulit, hindi lamang mga empleyadong may kapansanan.

Karaniwan, kapag natanggap ka na at nagsimulang magtrabaho, ang amo ay maaari lamang magtanong ng medikal na mga katanungan o kailanganin ang medikal na pagsusuri kung:

- ang amo ay nangangailangan ng medikal na dokumentasyon upang suportahan ang iyong kahilingan para sa isang akomodasyon, o

- naniniwala ang amo na hindi mo kinakayang gampanan ang trabaho nang matagumpay o ligtas dahil sa iyong medikal na kondisyon.

### 12. Paano pinangangasiwaan ng aking amo ang medikal kong impormasyon?

Iniuutos ng batas na ang lahat ng medikal  na mga rekord at impormasyon ay manatiling lihim at nasa magkakahiwalay na medikal na file mula sa iba pang mga file ng trabaho.

## Naghahanap ng Makatuwirang Akomodasyon

## 13. Ano ang "makatuwirang akomodasyon"?

Ang "makatuwirang akomodasyon" ay isang pagsasaayos o pagbabago na ginawa sa isang trabaho o sa lugar ng trabaho o ang karaniwang paraan o kalagayan ng pagsasagawa ng trabaho na nagpapahintulot  sa isang aplikante o empleyado na may kapansanan na matagumpay na makapag-aplay para sa trabaho, gampanan ang mga tungkulin ng trabaho, o matamasa ang mga benepisyo at pribilehiyo ng trabaho. Ang makautwirang akomodasyon ay hindi binabago ang mahahalagang mga tungkulin ng trabaho.

Ang iyong "makatuwirang akomodasyon" ay maaaring naiiba sa mga ibinigay sa ibang mga empleyado o mga aplikante ng trabaho. Ito ay dahil ang akomodasyon ay depende sa uri ng kapansanan at uri ng trabaho. Ang akomodasyon, anuman ito, ay maaaring hindi labis na mahal o nakakagambala para sa iyong amo. Maaaring piliin ng iyong amo ang uri ng makatuwirang akomodasyon na makukuha; gayunman, ang akomodasyon ay dapat na epektibo. Halimbawa, maaaring piliin ng iyong amo na magbigay ng rampa sa halip na elebeytor para matugunan ang mga isyu sa aksesibilidad.

### 14. Ano ang ilang halimbawa ng "makatuwirang akomodasyon" na maibibigay sa proseso ng pagtanggap at kalaunan ay para tumulong sa pagsasagawa ng trabaho?

Ang makatuwirang akomodasyon ay maaaring magkaroon ng maraming mga anyo. Ilan sa pangkaraniwang mga akomodasyon ay nakalista sa ibaba.

- Pagbibigay ng nakasulat na mga materyal sa naa-access na pormat, tulad ng malaking print, Braille, o audiotape.
- Pag-aayos o pagbabago ng mga iskedyul ng trabaho.
- Pagbibigay sa mga mambabasa o mga tagasalin ng wikang pasenyas.

- Pagdaraos ng pangangalap, mga interbyu, pagsusulit, at iba pang mga bahagi ng proseso ng aplikasyon sa mga lokasyon na naa-access.
- Pagdaraos ng mga pagpupulong ng mga tauhan sa mga lokasyon na naa-access.
- Pagbibigay o pagbabago ng kagamitan at mga aparato.
- Pag-aayos o pagbabago ng mga patakaran at pamamaraan.
- Pagbabago ng kapaligiran ng trabaho sa mga paraan na napapabuti ang aksesibilidad.

### 15. Paano ako hihiling ng makatuwirang akomodasyon?

Walang espesyal na proseso para sa iyo, maging bilang isang empleyado o aplikante ng trabaho, na humiling ng akomodasyon. Hindi mo kailangang gumamit ng espesyal na mga salita o mga salitang "makatuwirang akomodasyon" kapag ginagawa ang iyong kahilingan, ni hindi mo kailangang isulat ang iyong kahilingan. Dapat na pasimple mong sabihin sa iyong amo na kailangan mo ng pagsasaayos o pagbabago sa trabaho dahil sa isang kapansanan. Dapat kang maging handa para bigyan ang iyong amo ng sapat na impormasyon para ipakita na ikaw ay may kapansanan.

Kung kailangan mo ng akomodasyon sa proseso ng aplikasyon, dapat mong ipaalam sa amo na kailangan mo ng pagbabago o pagsasaayos sa proseso ng aplikasyon o interbyu dahil sa iyong kapansanan. Maaari mong gawin ang kahilingang nang pasalita o sa pagsulat, o maaaring may ibang gumawa ng kahilingan para sa iyo. Halimbawa, isang miyembro ng pamilya, kaibigan, propesyonal sa kalusugan, o iba pang kinatawan tulad ng tagapagsanay sa trabaho. Matapos gawin ang kahilingan, maaaring hilingin ng amo na kumpletuhin mo ang ilang mga form, o sundin ang iba pang mga pamamaraan. Anumang mga pamamaraan na ipasusunod sa iyo ay hindi maaaring gamitin upang maiwasan ang pagbibigay o pagtugon sa napapanahong akomodasyon.

Mahalagang tandaan na hindi ka kinakailangang magbigay ng iyong buong medikal o pangkaisipang kalusugan na kasaysayan para makakuha ng akomodasyon. Kailangan mo lamang magbigay ng kaukulang impormasyon na kailangan para makagawa ng akomodasyon.

### 16. Maaari bang pababain ng aking amo ang suweldo ko o bayaran ako ng mas mababa kaysa sa ibang mga empleyado na gumagawa ng parehong trabaho dahil kailangan ko ng makatuwirang akomodasyon?

Hindi. Ang iyong amo ay hindi ka maaaring bayaran para sa gastos sa pagbibigay ng makatuwirang akomodasyon sa pamamagitan ng pagpapababa ng iyong suweldo o pagbabayad sa iyo ng mas mababa kaysa sa ibang mga empleyado na nasa parehong posisyon.