

Diskriminasyon sa Kasarian

Ang OFCCP ay Nagpoprotekta sa Iyo mula sa Diskriminasyon Batay sa Kasarian

Ang Tanggapan ng Mga Programa sa Pagsunod sa Pederal na Kontrata (Office of Federal Contract Compliance Programs o OFCCP) ay ipinatutupad ang Kautusang Tagapagpaganap 11246, na binago, na nagpapabawal sa pederal na mga kontratista at pangalawahing mga kontratista mula sa pagdiskrimina laban sa mga empleyado at mga aplikante ng trabaho batay sa kanilang kasarian.

1. Ano ang diskriminasyon batay sa kasarian?

Ang diskriminasyon sa trabaho ay pangkalahatang umiiral kung saan ang isang amo ay pinakikitunguan ka, bilang isang empleyado o aplikante na hindi gaanong maganda dahil sa iyong kasarian. Ang diskriminasyon ay maaari ding umiral kung saan ang tila patas na mga patakaran o pamamaraan ng isang amo ay may isang makabuluhang negatibong epekto sa mga empleyado o aplikante ng trabaho dahil sa kanilang kasarian.

2. Maaari ba akong bayaran ng aking amo nang iba o bigyan ako ng naiibang karagdagang mga pakinabang batay sa aking kasarian?

Hindi. Ang mga kontratista ay maaaring hindi magbayad sa iyo nang iba ni hindi sila maaaring magbigay ng naiibang karagdagang mga pakinabang batay sa iyong kasarian. Halimbawa, hindi nila maipagkakait ang mga pagkakataon para sa overtime na trabaho, pagsasanay, o mas mataas na suweldo o posisyon dahil sa iyong kasarian. Kabilang sa karagdagang mga pakinabang ang medikal, ospital, aksidente, seguro sa buhay, at mga pakinabang sa pagreretiro; mga plano sa pagbabahagi ng tubo at bonus; bakasyon; at iba pang mga termino, kondisyon, at pribilehiyo ng trabaho.

3. Maaari bang iba ang pagtrato ng mga kontratista sa mga empleyado batay sa mga napagkaugalian sa kasarian?

Hindi. Ang mga kontratista ay maaaring hindi gumamit ng mga napagkaugalian upang tratuhin ka nang hindi patas dahil nabigo kang sumunod sa mga inaasahan tungkol sa kung paano dapat magmukha o kumilos ang mga kababaihan o kalalakihan o kung anong mga uri ng trabaho ang dapat gawin ng mga kalalakihan o kababaihan.

4. Ang mga tagapag-alaga ba ay protektado mula sa diskriminasyon batay sa kasarian?

Oo. Ang mga kontratista ay hindi maaaring tratuhin ka nang iba batay sa napagkaugaliang mga palagay tungkol sa mga pananagutan sa pag-aalaga. Halimbawa, ang mga kontratista ay hindi maaaring pagkaitan ang mga ina ng isang pagkakataon sa trabaho na magagamit ng mga ama o pagkaitan ang mga ama ng isang naibabagay na kaayusan sa trabaho na magagamit ng mga ina.

5. Kailangan ba akong bigyan ng aking amo ng pantay na daan sa mga trabaho at mga pagkakataon sa pag-unlad?

Oo. Ang mga kontratista ay kailangang magbigay sa iyo ng pantay na daan sa mga trabaho at mga pagkakataon sa pag-unlad. Ang isang kontratista ay hindi maaaring magtakda ng mga kinakailangan na batay sa kasarian maliban kung ang kontratista ay maaaring ipakita na ang mga kinakailangan ay maaaring gawin lamang ng mga kalalakihan o ng mga kababaihan lamang. Karagdagan pa, ang isang kontratista ay maaaring hindi magtakda ng mga kinakailangan na masamang nakakaapekto sa mga aplikante dahil sa kanilang kasarian maliban kung ang mga kinakailangang iyon ay may kaugnayan sa trabaho at kinakailangan.

Ang mga kontratista ay hindi ka maaaring pagkaitan ng pagsasanay, mga atas na trabaho, o iba pang mga pagkakataon sa pag-unlad na maaaring humantong sa pagsulong sa mga posisyon na may mas mataas na suweldo batay sa kasarian.

6. Ang OFCCP ba ay nagpoprotekta sa akin mula sa seksuwal na panliligalig ng mga kontratista?

Oo. Ang seksuwal na panliligalig ay isang uri ng diskriminasyon sa kasarian. Ang OFCCP ay nagpoprotekta sa iyo mula sa hindi katanggap-tanggap na seksuwal na mga pagsulong, mga kahilingan para sa seksuwal na mga pabor, mga nakakasakit na pahayag tungkol sa kasarian ng isang tao, at iba pang hindi kanais- nais na pasalita o pisikal na pag-uugali batay sa kasarian. Ang mga pag-uugaling ito ay ipinagbabawal kapag sila ay ginawa bilang isang termino o kondisyon ng iyong trabaho; kapag nagpapasakop sa gayong mga pag-uugali, o humihindi sa kanila ay ginagamit bilang batayan ng mga desisyon sa trabaho; o kapag ang gayong pag-uugali ay hindi makatuwirang nanghihimasok sa iyong pagganap sa trabaho o lumilikha ng isang nakakatakot, mapanlaban, o nakakasakit na kapaligiran sa pagtatrabaho..

7. Paano pinoprotektahan ng OFCCP ang buntis na kababaihan at bagong mga ina?

Ang mga aplikante sa at empleyado ng pederal na mga kontratista ay protektado mula sa diskriminasyon, kabilang ang pagkawala ng trabaho, sahod, at pagsakop sa pangalangalang pangkalusugan, dahil sa pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na medikal na kondisyon. Isa pa, ang mga kontratista ay kailangang magbigay ng mga akomodasyon sa lugar ng trabaho dahil sa pagbubuntis, panganganak, o kaugnay na medikal na mga kondisyon sa ilang mga sitwasyon kapag ang mga kontratistang iyon ay nagbibigay ng maihahambing na akomodasyon sa iba pang mga manggagawa, tulad ng taong may mga kapansanan o mga pinsala na may kaugnayan sa trabaho.



8. Paano napoprotektahan ng OFCCP ang transgender na mga manggagawa?

Ang mga kontratista ay ipinagbabawal na magdiskrimina batay sa pagkakakilanlan ng kasarian. Ang mga kontratista ay dapat payagan ang mga empleyado at aplikante na gamitin ang mga banyo, silid na bihisan, shower, at parehong mga pasilidad na hindi nababago sa kasarian na kanilang kinikilala. Karagdagan pa, ang mga plano sa benepisyo sa pangangalagang pangkalusugan na ibinigay ng kontratista ay hindi maaaring pagkaitan o limitahan ang pagsaklaw sa pangangalagang pangkalusugan batay sa pagkakakilanlan ng kasarian o katayuan ng transgender.

9. Sino ang pinoprotektahan ng OFCCP?

Ang OFCCP ay nagpoprotekta sa mga karapatan ng mga empleyado at aplikante ng trabaho ng mga kumpanya na nagnenegosyo sa Pederal na Pamahalaan. Kabilang dito ang mga empleyado sa mga bangko, mga kumpanya ng teknolohiya ng impormasyon, mga planta na nagpapakete ng karne, nagtitingi na mga tindahan, mga plantang gumagawa, mga kumpanya ng accounting, at mga kumpanya ng konstruksiyon, kabilang sa iba pa.

10. Ano ang magagawa ko kung naniniwala ako na ang amo ko ay nagdiskrimina laban sa akin dahil sa kasarian ko?

Kung inaakala mo na ikaw ay nadiskrimina laban sa trabaho, o sa pag-aaplay para sa trabaho, 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.

11. 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;
- 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 iyo, bisitahin ang online na listahan ng mga tanggapan ng OFCCP sa: 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 nagpapatang ng diskriminasyon batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan ay dapat isampa sa loob ng 180 araw mula sa petsa ng ipinaratang

na diskriminasyon, maliban kung ang oras ng pagsampa ay pinalawig para sa mabuting dahilan. Ang parehong 180-araw na haba ng panahon ay inaangkop sa mga reklamo na nagpapatang ng diskriminasyon para sa pagtatalakay, pagsisiwalat, o pagtatanong tungkol sa suweldo.

12. 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.

13. 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 isa lamang sa mga ahensiyang ito.

Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinananatili at iniimbestigahan ang mga reklamang isinampa laban sa pederal na kontratista batay sa seksuwal na oryentasyon, o pagkakakilanlan ng kasarian. Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinapanatili din ang mga reklamo kung saan lumilitaw na may isang parisan ng diskriminasyon na nakakaapekto sa isang grupo ng mga empleyado o aplikante, at iyong mga nagpapatang ng diskriminasyon batay sa kapansanan; protektadong katayuan ng beterano; o pagtatalakay, pagsisiwalat, o pagtatanong tungkol sa suweldo.

14. 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 muling ipagtalaga. Maaari ka ring magkaroon ng karapatang tumanggap ng natagalang kabayaran, paunang bayad, pagtaas ng suweldo, o ilang kombinasyon ng mga lunas na ito. Bilang karagdagan, kung nakikita ng OFCCP na ang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista ay nadiskrimina, 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 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

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.

