

Diskriminasyon sa Pagbubuntis & Pag-aanak

Ang OFCCP ay Nagpoprotekta sa Iyo mula sa Diskriminasyon sa Pagbubuntis

1. Ano ang diskriminasyon sa pagbubuntis?

Ang diskriminasyon sa pagbubuntis sa pangkalahatan ay nangyayari kapag ang isang amo ay hindi kanais-nais ang pakikitungo sa isang empleyado o aplikante ng trabaho dahil sa pagbubuntis, panganganak, o mga kondisyong medikal na may kaugnayan sa pagbubuntis o panganganak. Ang uring ito ng diskriminasyon ay maaari ring mangyari kapag ang isang amo ay may mga patakaran o kasanayan na nagbubukod sa mga kababaihan mula sa partikular na mga trabaho dahil maaari silang maging buntis.

2. Ano ang aking mga karapatan?

Ang mga batas na ipinatutupad ng OFCCP ay ginagawang ilegal para sa isang kumpanya na nagnenegosyo sa Pederal na Pamahalaan upang magdiskrimina laban sa iyo sa pagkuha, pagtanggap, suweldo, mga benepisyo, mga atas sa trabaho, pagtaas ng ranggo, pagtanggap sa trabaho, pagsasanay sa trabaho, pangangalap, at iba pang mga aktibidad ng tauhan dahil sa iyong pagbubuntis, panganganak, kaugnay na mga kondisyong medikal o kakayahang pag-aanak.

Mayroon kang ilang mga proteksyon kung ikaw ay nabuntis, nanganak, o may isang medikal na kondisyon na may kaugnayan sa pagbubuntis o panganganak.

- Pinahihintuluan kang magtrabaho hangga't kaya mong gampanan ang iyong trabaho.
- Ikaw ay tatrathin katulad ng anumang ibang empleyado na may parehong medikal na kondisyon kung pansamantalang hindi mo magagawa ang iyong trabaho dahil sa iyong pagbubuntis..
- May karapatan kang panatilihin ng iyong amo ang isang trabaho para sa iyo kapag ikaw ay lumiban na may kaugnayan sa pagbubuntis; Dapat itong panatilihin para sa parehong haba ng oras, at sa parehong mga termino, na ang mga trabaho ay pinananatili para sa mga empleyado sa may sakit o iba pang medikal na bakasyon.
- Ikaw ay may karapatan sa parehong mga benepisyo na natatanggap ng iba pang mga manggagawa na nasa bakasyon.
- Maaari kang magkaroon ng karapatan na kumuha ng hanggang 12 linggo ng walang bayad na bakasyon sa bawat

taon para sa mga medikal na mga kadahilanan (kabilang ang pagbubuntis at panganganak) at para sa pag-aalaga ng bata sa ilalim ng Batas sa Pamilya at Medikal na Bakasyon (Family and Medical Leave Act o FMLA). Pareho ang mga magulang ay maaaring maging kuwalipikado para sa FMLA na bakasyon. Ang mga paglabag sa FMLA ay dapat iulat sa Dibisyon ng Sahod & Oras (Wage & Hour Division) (<http://www.dol.gov/whd>) ng Kagawaran ng Paggawa.

3. Mayroon bang partikular na mga bagay na hindi magagawa ng amo ko kung ako ay mabubuntis, manganganak, o may medikal na kondisyon na kaugnay sa pagbubuntis o panganganak?

Oo. Ito ang ilang mga halimbawa ng hindi magagawa ng iyong amo:

- Pagkaitan ka ng isang alok sa trabaho dahil sa iyong pagbubuntis.
- Gamitin ang iyong pagbubuntis bilang isang dahilan upang subukan ang iyong kakayahang magtrabaho. Kabilang dito ang paggawa na iyong matugunan ang mga espesyal na mga kondisyon, tulad ng pangangailangang magbigay ng isang paunawa ng doktor upang ipakita na ikaw ay handa nang bumalik sa trabaho kung ang mga kondisyong ito ay hindi kinakailangan sa ibang mga empleyado sa medikal ba bakasyon.
- Pilitin kang manatiling nakabakasyon hanggang sa pagsilang ng iyong anak kung ikaw ay lumiban dahil sa isang kondisyon ng pagbubuntis at pagkatapos ay gumaling.
- Pagkaitan ka ng trabaho dahil may maliliit kang mga anak, maliban kung ang iyong amo ay may parehong patakaran para sa mga lalaking empleyado.
- Tanggihan na sagutin ang pag-ospital at iba pang mga gastusing medikal na may kaugnayan sa iyong pagbubuntis sa parehong paraan sasagutin nito ang mga gastos na ito para sa iba pang mga medikal na kondisyon, kung ang iyong amo ay nagbibigay ng mga benepisyo sa segurong pangkalusugan ng empleyado.
- Tanggihan na bigyan ka, bilang isang buntis na empleyado o bagong magulang na nakabakasyon, ang kakayahang maipon ang tagal ng posisyon, bakasyon, pagtaas ng suweldo at pansamantalang mga benepisyo sa kapansanan sa parehong paraan tulad ng nasa medikal o iba pang bakasyon para sa iba pang mga dahilan.
- Tumatangging magbigay ng akomodasyon para sa iyong pangangailangang medikal na may kaugnayan sa pagbubuntis kapag ang katulad na mga akomodasyon ay ibinigay para sa iba pang mga pangangailangang medikal, halimbawa na nagpapahintulot sa iyong umupo o kumain ng crackers sa iyong oras ng trabaho.



4. 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.

5. Ano ang magagawa ko kung naniniwala akong nadiskrimina ang aking amo laban sa akin dahil sa pagbubuntis, panganganak, kaugnay na mga kondisyong medikal, o kakayahan ng pag-anak?

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.

6. 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, o 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 takdang panahon ay nalalapat sa mga reklamo na nagpapatang ng diskriminasyon para sa pagtatalakay, pagsisiwalat, o pagtatanong tungkol sa suweldo.



7. 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.

8. 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 ay karaniwang na tinutukoy ang indibidwal na mga reklamo na nagpapatang ng diskriminasyon sa pagbubuntis sa EEOC. Gayunpaman, ang OFCCP sa pangkalahatan ay nagpapanatili ng mga reklamo na isinama laban sa mga pederal na kontratista kung saan lumilitaw na may isang parisan ng diskriminasyon na nakakaapekto sa isang grupo ng mga empleyado o aplikante. Ang OFCCP ay karaniwan ding pinapanatili ang mga reklamong isinama laban sa pederal na mga kontratista na nagpapatang ng diskriminasyon batay sa seksuwal na oryentasyon o pagkakakilanlan ng kasarian, kapansanan, o protektadong katayuan ng beterano. Sa pangkalahatan, ang OFCCP ay pinananatili ang mga reklamong isinama laban sa pederal na mga kontratista na nagpapatang ng diskriminasyon batay sa pagtatalakay, pagsisiwalat o pagtatanong tungkol sa suweldo

9. 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 tanggapin, itaas sa posisyon, ibalik sa dating tungkulin, o muling itala. 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 nagdiskrimina, maaaring hangarin ng OFCCP na hadlangin o alisin ang kumpanya mula sa pagsasalaang-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

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