

Mga Karapatan sa Lugar ng Trabaho

Ang OFCCP ay Nagpoprotekta sa Iyo mula sa Diskriminasyon sa Trabaho

1. Ano ang diskriminasyon sa trabaho?

Ang diskriminasyon sa trabaho ay pangkalahatang umiiral kung saan ang isang amo ay itinuturing ang isang aplikante o empleyado nang hindi gaanong maganda dahil sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan o katayuan bilang isang protektadong beterano ng isang tao. Maaari rin itong mangyari kung ang isang amo ay nagdidisiplina, nagtatapos, o gumagawa ng hindi kanais nais na mga aksiyon laban sa isang empleyado o aplikante ng trabaho para sa pagtatalakay, pagsisiwalat o pagtatanong tungkol sa suweldo. Ang diskriminasyon sa trabaho ay maaaring laban sa isang taong nagsosolo o isang grupo.

2. Ano ang aking mga karapatan?

Ikaw ay may karapatang magtrabaho sa isang kapaligiran na walang diskriminasyon. Hindi ka maaaring tanggihan ng trabaho, ligaligin, ibaba sa posisyon, tapusin, bayaran nang mas mababa, o tratuhin nang hindi gaanong maganda dahil sa iyong lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan, o katayuan bilang isang protektadong beterano.

May karapatan ka ring talakayin, isiwalat o magtanong tungkol sa iyong suweldo, ang suweldo ng iyong mga katrabaho, at ang suweldo o inaalok sa mga aplikante ng trabaho.

3. Ang OFCCP ba ay nagpapatupad ng mga batas sa diskriminasyon sa trabaho?

Oo. Ang OFCCP ay nagpapatupad ng Kautusang Tagapagpaganap 11246, Seksyon 503 ng Batas sa Rehabilitasyon, at ang Batas sa Pagtulong sa Muling Pagsasaayos ng Mga Beterano sa Panahon ng Vietnam. Sama-sama, ang mga batas na ito ay ginagawang ilegal para sa mga kumpanya na nakikipagnegosyo sa Pederal na Pamahalaan na magdiskrimina laban sa mga empleyado at aplikante batay sa protektadong mga batayan na nakalista sa itaas. Ang diskriminasyon batay sa isang empleyado o aplikante ng trabaho na nagtatanong tungkol sa, nagtatalakay, o nagsisiwalat ng kanilang suweldo ay ipinagbabawal din.

4. Sino ang pinoprotektahan ng OFCCP?

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

5. Paano ko malalaman kung ako ay nadiskrimina?

Ang diskriminasyon ay maaaring magkaroon ng maraming anyo at hindi ito kailangang maging sinasadya para maging ilegal. Sa pangkalahatan, may dalawang mga uri ng diskriminasyon na ipinagbabawal ng batas:

Ang *magkakaibang pagtrato* ay nangyayari kapag ang isang amo ay tinatrato ang isang aplikante o empleyado nang hindi gaanong maganda kaysa sa iba na katulad ang kinatatayuan, at ang iba't ibang pagtrato ay dahil sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan, o katayuan bilang isang protektadong beterano ng tao.

Ang *magkakaibang epekto* ay nangyayari kapag ang isang amo ay may mga patakaran o gawi na mukhang makatarungan at makatarungang inilalapat ngunit may negatibong epekto sa mga miyembro ng isang partikular na kasarian, lahi o etnikong grupo, mga indibidwal na may kapansanan, o iba pang mga protektadong grupo.

6. What are some examples of illegalemployment discrimination?

Ilan sa mga halimbawa ng diskriminasyon sa trabaho ay maaaring kabilang ang:

- Pagtatalaga sa lahat ng Hispanikong mga empleyado sa isang partikular na lugar ng trabaho;
- Pagbabayad na mas mababa sa kababaihan kaysa sa kalalakihan para sa parehong trabaho;;
- Panunukso sa mga empleyado na nagsasalita nang may tuldik na hindi lamang paminsan-minsan o isang insidente;
- Pagtaas ng ranggo ng ilang empleyado lamang batay sa kanilang kasarian o lahi;
- Nangangailangan ng mga pagsusulit, tulad ng matematikang mga pagsusulit o pag-aangat ng mga pangangailangan, na walang kaugnayan sa paggawa ng trabaho kundi pagsusuri ng mga aplikante ng partikular na grupo;;
- Pagtanggap sa bayad na bakasyon dahil sa pagkakasakit sa mga babaeng empleyado na gumagaling mula sa panganganak ngunit nagpapahintulot sa bayad na bakasyon dahil sa pagkakasakit para sa mga empleyado na gumagaling mula sa pag-oopera sa tuhod; at;at
- Pagtatanggal sa isang empleyado para sa pagtalakay sa kanyang suweldo sa isang katrabaho.



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

Maaari kang magsampa ng isang reklamo sa OFCCP kung sa tingin mo ay nadiskrimina ka laban sa trabaho o sa pag-aaplay sa trabaho dahil sa iyong lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan, katayuan bilang isang protektadong beterano o para sa pagtatanong tungkol sa, pagtatalakay, o pagsisiwalat sa iyong kabayaran o yaong sa iba. Hindi mo kailangang malaman nang may katiyakan na ang iyong amo ay isang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista upang magsampa ng isang reklamo.

8. 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 na ipinakita. 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.

Ang mga reklamo na nagpapatang sa diskriminasyon batay sa protektadong katayuan ng beterano o kapansanan ay dapat na isinampa sa loob ng 300 araw mula sa petsa ng ipinaratang na diskriminasyon, maliban kung ang oras para sa pagsampa ay pinalawig para sa mabuting dahilan.

9. 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.

10. Maaari ba akong magsampa ng reklamo sa parehong 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 magtulongan para imbestigahan ang iyong reklamo.

Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinapanatili ang mga reklamo na isinampa laban sa pederal na mga kontratista kung saan lumilitaw na may isang parisan ng diskriminasyon na nakakaapekto sa isang grupo ng mga empleyado o aplikante. Ang OFCCP sa pangkalahatan, ay pinapanatili ang mga reklamo na isinampa laban sa pederal na mga kontratista na nagpapatang sa diskriminasyon batay sa seksuwal na oryentasyon o pagkakakilanlan ng kasarian, kapansanan o katayuan bilang isang protektadong beterano ng isang tao. Sa pangkalahatan, ang OFCCP ay pinapanatili ang mga reklamo na isinampa laban sa pederal na mga kontratista na nagpapatang sa diskriminasyon batay sa isang taong nagtatanong tungkol, nagtatalakay, o nagsisiwalat sa suweldo.

11. 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 ipagtalaga. Maaari ka ring magkaroon ng karapatang tumanggap ng natagalang kabayaran, paunang bayad, pagtaas ng suweldo, o ilang kombinasyon ng mga na lunas ito. Bilang karagdagan, 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 mga pagbabago sa kontrata ng kumpanya, kung nakikita ng OFCCP na ang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista ay nilabag ang alinman sa mga batas nito.

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.

