Alamin ang Iyong Mga Karapatan:
Ang Diskriminasyon sa Lugar ng Trabaho ay Ilegal

Ang U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ay nagpapatupad ng mga Pederal na batas na nagpoprotekta sa iyo laban sa diskriminasyon sa trabaho. Kung naniniwala kang nadiskrimina ka sa iyong trabaho o sa pag-aaplay ng trabaho, maaaring makatulong ang EEOC.

Sino ang Protektado?

- Mga empleyado (kasalukuyan at dating empleyado), kabilang ang mga tagapamahala at mga pansamantalang empleyado
- Mga aplikante ng trabaho
- Mga miyembro ng unyon at mga aplikante para sa pagiging kasapi ng isang unyon

Anong mga Organisasyon ang Saklaw?

- Karamihan sa mga pribadong employer
- Estado at lokal na pamahalaan (bilang mga employer)
- Mga institusyong pang-edukasyon (bilang mga employer)
- Mga unyon
- Mga ahensya ng staffing

Anong mga Uri ng Diskriminasyon sa Trabaho ang Ilegal?

Sa ilalim ng mga batas ng EEOC, ang isang employer ay hindi maaaring magdiskrimina laban sa iyo, anuman ang iyong katayuan sa imigrasyon, batay sa:

- Lahi
- Kulay
- Relihiyon
- Bansang pinagmulan
- Kasarian (kabilang ang pagbubuntis, panganganak at mga kaugnay na kondisyong medikal, sekswal na oryentasyon, o pagkakakilanlan ng kasarian)
- Edad (40 taong gulang pataas)
- Kapansanan
- Genetikang impormasyon (kabilang ang mga kahilingan ng employer, o pagbili, paggamit, o pagsisiwalat ng mga genetikang pagsusuri, serbisyong genetika, o kasaysayang medikal ng pamilya)
- Pagganti para sa paghahain ng reklamo, makatwirang pagsalungat sa diskriminasyon, o paglahok sa isang kaso ng diskriminasyon, imbestigasyon, o paglilitis
- Panghihimasok, pamimilit, o mga pagbabanta na may kaugnayan sa paggamit ng mga karapatan tungkol sa diskriminasyon sa kapansanan o akomodasyon sa pagbubuntis.

Anong mga Kagawian sa Trabaho ang maaaring Hamunin o Labanan bilang Diskriminasyon?

Lahat ng mga aspeto ng trabaho, kabilang ang:

- Pagpapatalsik, pagsisisante, o pagkatanggal sa trabaho
- Panghaharas (kabilang ang hindi kanais-nais na salita o pisikal na pagkilos)
- Pag-hire o promosyon
- Trabaho
- Bayad (hindi pantay na suweldo o kabayaran)
- Pagkabigong magbigay ng makatwirang akomodasyon para sa isang kapansanan; pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na kondisyong medikal; o taos-pusong pinanghahawakan ang paniniwala sa relihiyon, pagtalima o gawi
- Mga benepisyo
- Pagsasanay sa trabaho
- Klasipikasyon
- Reperal
- Pagkuha o pagsisiwalat ng genetikang impormasyon ng mga empleyado
- Paghiling o pagsisiwalat ng medikal na impormasyon ng mga empleyado
- Pagkilos na maaaring makapagpahina ng loob ng isang tao mula sa pagsalungat sa diskriminasyon, paghahain ng kaso, o paglahok sa isang imbestigasyon o paglilitis
- Pagkilos na namimilit, nananakot, nagbabanta, o nakikialam sa isang taong gumagamit ng kanilang mga karapatan, o tumutulong o nanghihikayat sa ibang tao na gamitin ang kanilang mga karapatan, tungkol sa diskriminasyon sa kapansanan (kabilang ang akomodasyon) o akomodasyon sa pagbubuntis.

Ano ang Maaari Mong Gawin Kung Naniniwala Kang May Nangyaring Diskriminasyon?

Agad makipag-ugnayan sa EEOC kung pinaghihinalaan mong may diskriminasyon. Huwag iantala, dahil may mahigpit na mga limitasyon sa oras ng paghahain ng reklamong diskriminasyon (180 o 300 na araw, depende sa kung saan ang iyong tirahan/trabaho). Maaaring mong kontakin ang EEOC sa alinmang mga sumusunod na paraan:

Magsumite ng katanungan sa pamamagitan ng pampublikong portal ng EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Tumawag: 1–800–669–4000 (walang bayad)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL Video Phone)

Bumisita sa isang field office ng EEOC (impormasyon sa www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail info@eeoc.gov

Ang karagdagang impormasyon tungkol sa EEOC, kabilang ang impormasyon tungkol sa paghahain ng reklamong diskriminasyon, ay makukuha sa www.eeoc.gov.

MGA EMPLOYER NA MAY HAWAK NG MGA PEDERAL NA KONTRATA O SABKONTRATA

Ang Department of Labor's Office ng Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) ay nagpapatupad ng walang diskriminasyon at apirmatibong aksyon na mga pangako ng mga kumpanyang nakikipagnegosyo sa Pederal na Pamahalaan. Kung ikaw ay nag-aaplay ng isang trabaho sa, o isang empleyado ng, isang kumpanyang may Pederal na kontrata o sabkontrata, ikaw ay protektado sa ilalim ng Pederal na batas laban sa diskriminasyon ayon sa sumusunod na mga batayan:

Lahi, Kulay, Relihiyon, Kasarian, Oryentasyong Sekswal, Pagkakakilanlan ng Kasarian, Bansang Pinagmulan

Ang Ehekutibong Kautusan 11246, bilang naamyendahan, ay mahigpit na ipinagbabawal ang diskriminasyon sa trabaho ng mga pederal na kontratista anuman ang lahi, kulay, relihiyon, kasarian, oryentasyong sekswal, pagkakakilanlan ng kasarian, o bansang pinagmulan, at nangangailangan ng apirmatibong aksyon upang matiyak ang pagkakapantay-pantay ng oportunidad sa lahat ng mga aspeto ng trabaho.

Pagtatanong Tungkol, Pagsisiwalat, O Pagtalakay Sa Sahod

Ang Ehekutibong Kautusan 11246, bilang naamyendahan, ay pinoprotektahan ang mga aplikante at empleyado ng mga Pederal na kontratista laban sa diskriminasyon batay sa pagtatanong, pagsisiwalat, o pagtalakay sa kanilang sahod o sa kompensasyon ng ibang mga aplikante o empleyado.

Kapansanan

Ang Seksyon 503 ng Batas Rehabilitasyon ng 1973, bilang naamyendahan, ay pinoprotektahan ang mga kwalipikadong indibidwal na may mga kapansanan laban sa diskriminasyon sa pag-hire, promosyon, pagsisante, sahod, mga benepisyo, pagsasanay sa trabaho, klasipikasyon, referral, at iba pang aspeto ng trabaho ng mga Pederal na kontratista. Kasama sa diskriminasyon sa kapansanan ang hindi makatwirang akomodasyon sa mga kilalang pisikal o mental na naglilimita sa isang pangunahing aktibidad sa buhay ng isang kwalipikadong indibidwal na may kapansanan na isang aplikante o empleyado, maliban na lang kung magdudulot ito ng matinding paghihirap sa employer. Iniaatas din ng Seksyon 503 na ang mga Pederal na kontratista ay gumawa ng apirmatibong aksyon na makapagtrabaho at maiangat ang trabaho ng mga kwalipikadong indibidwal na may mga kapansanan sa lahat ng antas ng trabaho, kabilang na ang mga nasa ehekutibong posisyon.

Katayuan ng Protektadong Beterano

Ang Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act ng 1974, bilang naamyendahan, 38 U.S.C. 4212, ipinagbabawal ang diskriminasyon sa trabaho, at nangangailangan ng apirmatibong aksyon upang makarecruit,makapagtrabaho, at maiangat sa trabaho, mga beteranong may kapansanan, mga beteranong kalalabas lamang sa serbisyo (hal., mga active duty na umalis o lumabas sa loob ng tatlong taon), active duty wartime o campaign badge veterans, o Armed Forces service medal veterans.

Pagganti

Ipinagbabawal ang pagganti laban sa isang taong nagsampa ng reklamong diskriminasyon, lumalahok sa isang paglilitis ng OFCCP, o kaya naman ay sumasalungat ito sa diskriminasyon ng mga pederal na kontratista sa ilalim ng mga batas ng Pederal.

Sinuman ang naniniwala na ang isang kontratista ay lumabag sa mga obligasyon nito sa walang diskriminasyon o apirmatibong aksyon sa ilalim ng mga awtoridad ng OFCCP ay agad na makipag-ugnayan sa:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

Kung ikaw ay bingi, mahina ang pandinig, o may kapansanan sa pagsasalita, mangyaring i-dial ang 7-1-1 upang ma-access ang telecommunications relay services. Maaari ring kontakin ang OFCCP sa pamamagitan ng pagsusumite ng katanungan online sa Help Desk ng OFCCP sa https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o sa pamamagitan ng pagtawag sa isang opisina ng rehiyon o distrito ng OFCCP, na karamihang nakalista sa mga direktoryo ng telepono sa ilalim ng U.S. Government, Department of Labor at sa webpage ng "Contact Us" ng OFCCP sa https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

MGA PROGRAMA O AKTIBIDAD NA TUMATANGGAP NG PEDERAL NA TULONG PINANSYAL

Lahi, Kulay, Bansang Pinagmulan, Kasarian

Bilang karagdagan sa mga proteksiyon ng Titulo VII ng Batas ng mga Karapatang Sibil ng 1964, bilang naamyendahan, ang Titulo VI ng Batas ng mga Karapatang Sibil ng 1964, bilang naamyendahan, ay ipinagbabawal ang diskriminasyon batay sa lahi, kulay o bansang pinagmulan sa mga programa o aktibidad na tumatanggap ng Pederal na tulong pinansyal. Ang diskriminasyon sa trabaho ay saklaw ng Titulo VI na ang pangunahing layunin ng tulong pinansyal ay ang pagbibigay ng trabaho, o kung saan ang diskriminasyon sa trabaho ay nagdudulot o maaaring magdulot ng diskriminasyon sa pagbibigay ng mga serbisyo sa ilalim ng mga naturang programa. Ang Titulo IX ng Education Amendments ng 1972 ay nagbabawal ng diskriminasyon sa trabaho batay sa kasarian sa mga programa o aktibidad na pang-edukasyon na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal.

Mga Indibidwal na may Kapansanan

Ang Seksyon 504 ng Batas Rehabilitasyon ng 1973, bilang naamyendahan, ay nagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho batay sa kapansanan sa kahit anong programa o aktibidad na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal. Ang diskriminasyon ay ipinagbabawal sa lahat ng aspeto ng trabaho laban sa mga taong may kapansanan, mayroon man o walang makatwirang akomodasyon, ay maaaring gumanap ng mahahalagang tungkulin ng trabaho.

Kung naniniwala kang nadiskrimina ka sa isang programa ng alinmang institusyon na tumatanggap ng tulong pinansyal ng Pederal, agad kang makipag-ugnayan sa ahensyang Pederal na nagbibigay ng naturang tulong.

Binago noong (6/27/2023)