



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

IPINAGBABAWAL NG BATAS NG CALIFORNIA ANG DISKRIMINASYON AT PANLILIGALIG SA LUGAR NG TRABAHO

Ang California Civil Rights Department (CRD) ay nagpapatupad ng mga batas na nagpoprotekta sa iyo mula sa ilegal na diskriminasyon at panliligalig sa trabaho batay sa iyong aktuwal o inaakala:

- **NINUNO**
- **EDAD** (40 pataas)
- **KULAY**
- **KAPANSANAN** (pisikal, pag unlad, kalusugan ng kaisipan/saykayatriko, HIV at AIDS)
- **IMPORMASYONG HENETIKO**
- **PAGPAPAHAYAG NG KASARIAN**
- **PAGKAKAKILANLAN NG KASARIAN**
- **KATAYUANG MATRIMONYAL**
- **MEDIKAL NA KONDISYON** (mga henetikong katangian, kanser, o isang talaan o kasaysayan ng kanser)
- **PANG MILITAR O BETERANONG KATAYUAN**
- **PINAGMULANG BANSA** (kasama ang mga paghihigpit sa wika at pagmamay-ari ng isang lisensiya sa pagmamaneho na ibinigay sa mga hindi dokumentadong dayuhan)
- **LAHI** (kabilang ang tekstura ng buhok at istilo ng buhok)
- **RELIHIYON** (kabilang ang relihiyosong pananamit at mga gawi sa pag-aayos)
- **PAGPAPASYA SA KAANGKUPANG PAGPAPARAMI**
- **KASARIAN/PAGKATAO** (kabilang ang pagbubuntis, panganganak, pagpapasuso at/o kaugnay na mga kondisyong medikal)
- **ORYENTASYONG SEKSUWAL**



IPINAGBABAWAL NG BATAS NG CALIFORNIA ANG DISKRIMINASYON AT PANLILIGALIG SA LUGAR NG TRABAHO

ANG CALIFORNIA FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING ACT AT ANG MGA REGULASYON SA PAGPAPATUPAD NITO AY NAGPROTEKTA SA MGA KARAPATANG SIBIL SA TRABAHO.

PANLILIGALIG

1. Ipinagbabawal ng batas ang panliligalig sa mga empleyado, aplikante, walang-bayad na mga aprendis, mga boluntaryo, at independiyenteng mga kontratista ng sinumang tao. Kabilang dito ang pagbabawal laban sa panliligalig batay sa anumang katangiang nakalista sa itaas, tulad ng sekswal na panliligalig, panliligalig sa kasarian, at panliligalig batay sa pagbubuntis, panganganak, pagpapasuso, at/o kaugnay na mga kondisyong medikal.
2. Ang lahat ng mga nagpapatrabaho ay kinakailangang gumawa ng makatwirang mga hakbang upang maiwasan ang lahat ng mga anyo ng panliligalig, pati na rin ang pagbigay ng impormasyon sa bawat isa sa kanilang mga empleyado hinggil sa likas, pagiging ilegal, at mga legal na lunas na nalalapat sa sekswal na panliligalig.
3. Ang mga nagpapatrabaho na may lima o higit pang mga empleyado at mga pampublikong nagpapatrabaho ay dapat sanayin ang kanilang mga empleyado tungkol sa paghadlang sa sekswal na panliligalig, kabilang ang panliligalig batay sa pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, at sekswal na oryentasyon.

DISKRIMINASYON/MAKATUWIRAN MGA PAGPAPAUNLAK

1. Ipinagbabawal ng batas ng California ang mga nagpapatrabaho na may lima o higit pang mga empleyado at pampublikong nagpapatrabaho na magtangi batay sa anumang protektadong katangian na nakalista sa itaas kapag gumagawa ng mga desisyon tungkol sa pagkuha, promosyon, suweldo, benepisyo, mga tuntunin ng trabaho, mga pagtanggap sa trabaho, at iba pang mga aspeto ng trabaho.
2. Hindi maaaring limitahan o ipagbawal ng mga nagpapatrabaho ang paggamit ng anumang wika sa alinmang lugar ng trabaho maliban na lamang kung binibigyang-katuwiran ng pangangailangan sa negosyo. Dapat na ipagbigay-alam ng nagpapatrabaho sa mga empleyado ang paghihigpit sa wika at ang mga kahihinatnan dahil sa paglabag dito.
3. Hindi maaaring magtangi ang mga nagpapatrabaho laban sa isang aplikante o empleyado dahil nagtataglay sila ng lisensya sa pagmamaneho o ID ng California na inisyu sa isang taong walang dokumento.
4. Ang mga nagpapatrabaho ay kailangang makatwirang mapaunlakan ang mga relihiyosong paniniwala at gawi ng isang empleyado, walang-bayad na mga aprendis, o aplikante ng trabaho, kabilang ang pagsusuot o pagdadala ng mga relihiyosong damit, alahas o artipakto, at istilo ng buhok, buhok sa mukha, o buhok sa katawan, na bahagi ng pagsunod ng isang indibidwal sa kanilang mga relihiyosong paniniwala.
5. Ang mga nagpapatrabaho ay kailangang makatwirang mapaunlakan ang isang empleyado o aplikante ng trabaho na may kapansanan upang maisagawa nila ang mahahalagang tungkulin ng isang trabaho.

MGA KARAGDAGANG PROTEKSYON

Ang batas sa California ay nagbibigay ng karagdagang proteksyon sa mga nagtatrabaho para sa mga nagpapatrabaho na may lima o higit pang mga empleyado. May ilang pagbubukod na maaaring gamitin. Kabilang sa mga karagdagang proteksyon na ito ang:

1. Espesipikong mga proteksyon at mga pamamaraan sa pagkuha para sa mga taong may kriminal na mga kasaysayan na naghahanap ng trabaho
2. Mga proteksyon laban sa diskriminasyon batay sa paggamit ng isang empleyado o aplikante sa trabaho ng cannabis sa trabaho at malayo sa lugar ng trabaho

3. Hanggang 12 linggo na protektado sa trabaho na bakasyon para sa mga empleyado upang pangalagaan ang kanilang sarili, isang miyembro ng pamilya (anak ng anumang edad, asawa, kasosyo sa bahay, magulang, biyanan, lolo at lola, apo, kapatid) o isang itinalagang tao (sa dugo o tulad-pamilyang kaugnayan sa empleyado); upang makisama sa isang bagong anak; o para sa ilang pagpapahayag sa militar
4. Hanggang limang araw na protektadong bakasyon sa pangungulila sa loob ng 3 buwan pagkatapos ng pagkamatay ng miyembro ng pamilya (anak, asawa, magulang, kapatid, lolo't lola, apo, kasambahay, o biyanan)
5. Hanggang apat na buwan ng protektado sa trabaho na bakasyon ng mga empleyado na nabaladado dahil sa pagdadalang-tao, panganganak, o isang kaugnay na medikal na kondisyon, gayundin ang karapatan sa mga makatuwirang pagpapaunlak, sa payo ng kanilang tagapagbigay ng pangangalaga sa kalusugan, kaugnay ng kanilang pagdadalang-tao, panganganak, o isang kaugnay na medikal na kondisyon
6. Hanggang limang araw na protektado sa trabaho na bakasyon pagkatapos ng isang kaganapan sa pagkawala ng kakayahang mag-anak (nabigong pag-aampon, nabigong kahaliling pagbubuntis, pagkalaglag, patay na pagsilang, o hindi matagumpay na tinutulungang pag-aanak)
7. Ang mga proteksiyon laban sa paghihiganti kapag ang isang tao ay sumasalungat, iniuulat, o tinutulungan ang isang tao upang sumalungat sa labag sa batas na diskriminasyon, kabilang na ang pagsasampa ng panloob na reklamo o isang reklamo sa CRD

PANLUNAS/PAGSASAMPA NG REKLAMO

1. Ang batas ay naglalaan ng mga panlunas para sa mga indibidwal na nakararanas ng ipinagbabawal na diskriminasyon, panliligalig, o pagganti sa lugar ng trabaho. Maaaring kabilang sa mga panlunas na ito ang pagkuha, paunang suweldo, natagalang kabayaran, promosyon, napabalik, mga utos sa pagtigil at pag-iwas, mga bayad sa mga saksi na eksperto, makatuwirang bayad sa abogado at gastos, bayad-pinsala, at mga pinsala para sa emosyonal na pagkabalisa.
2. Kung naniniwala ka na ikay nakararanas ng diskriminasyon, panliligalig, o pagganti, maaari kang magsampa ng reklamo sa CRD. Mga independiyenteng kontratista at mga boluntaryo: Kung naniniwala kang nililigalig ka, maaari kang magsampa ng reklamo sa CRD.
3. Ang mga reklamo ay dapat na isampa sa loob ng tatlong taon mula sa huling kaso ng diskriminasyon/panliligalig/pagganti. Para sa mga wala pang 18 taóng gulang, ang mga reklamo ay dapat na isampa sa loob ng tatlong taon pagkatapos ng huling kaso ng diskriminasyon/panliligalig/pagganti o isang taon pagkatapos ng kanilang ikalabingwalong-taóng kaarawan, alinman dito ang pinakabago.

Kung ikaw ay nakararanas ng diskriminasyon, panliligalig, o pagganti sa trabaho, magsampa ng reklamo sa Civil Rights Department (CRD).

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Kagawaran ng Karapatang Sibil
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Libreng Tawag: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
California Relay Service (711)

May kapansanan ka ba na nangangailangan ng makatuwirang pagpapaunlak? Matutulungan ka ng CRD sa iyong reklamo.

Ang Fair Employment and Housing Act ay pinatutunayan sa mga seksyon ng Kodigo ng Pamahalaan 12900-12999. Ang mga panuntunan na nagpapatupad ng Batas ay nasa Kodigo ng mga Panuntunan, pamagat 2, dibisyon 4.1

Ang seksyon 12950 ng Kodigo ng Pamahalaan at Kodigo ng mga Panuntunan ng California, pamagat 2, seksyon 11023, ay nangangailangan sa lahat ng nagpapatrabaho na ipaskil ang dokumentong ito. Dapat na kitang-kita ang pag paskil nito sa mga opisina para sa pag-kukuha, sa mga paskilan ng empleyado, sa mga silid-hintayan ng ahensiya sa trabaho, mga bulwagan ng unyon, at iba pang lugar na pinagtitiipunan ng mga empleyado. Ang sinumang nagpapatrabaho na ang lakas ng trabaho sa anumang pasilidad o establisyemento na binubuo ng higit sa 10% ng mga taong hindi nagsasalita ng Ingles ay dapat ding mag paskil ng abiso na ito sa angkop na wika o mga wika.