Mga Makatwirang Akomodasyon sa Trabaho para sa mga Taong may Kapansanan

PAHINA NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

MGA PROTEKSIYON SA PAGTATRABAHO SA CALIFORNIA

Pinoprotektahan ng batas ng California ang mga taong may kapansanan laban sa diskriminasyon sa trabaho. Sinasaklaw ng batas ang:

- Mga aplikante sa trabaho
- Mga empleyado
- Mga intern
- Mga boluntaryo

Ang mga proteksiyong ito ay naaangkop sa mga pribadong tagapag-empleyo na may lima (5) o higit pang empleyado, gayundin sa lahat ng pampublikong tagapag-empleyo.

May karapatan ang mga taong may kapansanan na humiling ng makatwirang akomodasyon sa trabaho. Ang makatwirang akomodasyon ay isang pagbabago na nagbibigay-daan sa isang taong may kapansanan upang magampanan ang kanyang trabaho o umunlad sa kanyang karera. Maaaring kabilang dito ang pagbabago sa lugar ng trabaho o sa mga patakaran sa lugar ng trabaho.

PAGPAPAKITA NG PANGANGAILANGAN PARA SA AKOMODASYON

Ang taong nangangailangan ng makatwirang akomodasyon ay dapat magpakita na siya ay may kapansanang kinikilala ng batas.[1] Sa pangkalahatan, upang makatanggap ng makatwirang akomodasyon sa trabaho, ang isang tao ay dapat may mental o pisikal na kapansanan na naglilimita sa kanyang kakayahang magsagawa ng mahahalagang gawain sa buhay.

Ang mga mahahalagang gawain sa buhay ay mga pisikal, mental, at panlipunang gawain - kabilang ang mga gawaing nakaaapekto sa kakayahan ng isang tao na magtrabaho o umunlad sa kanyang karera. Kabilang sa mga halimbawa ang:

- Pag-iisip
- Pakikipagkomunikasyon
- Paglalakad
- Pagbubuhat at
- Pagpokus

Maaaring humiling ng makatwirang akomodasyon ang isang tao kahit ang kanyang kapansanan ay:

- Nasa remisyon (tulad ng kanser)
- Paminsan-minsang lumilitaw (tulad ng hika o migraine)
- Nagagamot sa pamamagitan ng gamot (tulad ng paggamit ng insulin para sa diabetes)
- Panandalian (tulad ng pinsala sa likod o bali ng braso)

PAGHILING NG AKOMODASYON AT ANG INTERAKTIBONG PROSESO

Hindi maaaring ipatupad ng mga tagapag-empleyo na ang kahilingan para sa akomodasyon ay kailangang nakasulat o gumamit ng tiyak na mga salita. Kapag ang isang taong may kapansanan ay humiling ng pagbabago sa kanyang lugar ng trabaho o sa mga kondisyon ng trabaho upang magampanan niya ang mahahalagang tungkulin ng kanyang posisyon, ito ay itinuturing na kahilingan para sa makatwirang akomodasyon. Walang limitasyon kung kailan maaaring humiling ng akomodasyon ang isang

1 Kabilang sa mga halimbawa ng mga kondisyong hindi saklaw ng batas ang mga kondisyong hindi naglilimita sa mahahalagang gawain sa buhay, kleptomania (hindi makontrol na kagustuhang magnakaw), at substance use disorder dahil sa kasalukuyang ilegal na paggamit ng droga. Gayunpaman, kung ang isang tao ay may psychoactive substance use disorder na naglilimita sa isang mahalagang gawain sa buhay dahil sa dating paggamit ng droga, ngunit hindi na siya gumagamit ng ilegal na droga, maaari siyang ituring na may kapansanan

Mga Makatwirang Akomodasyon sa Trabaho para sa mga Taong may Kapansanan

PAHINA NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

tao o kung ilang akomodasyon ang maaaring hilingin. Maaaring humiling ng akomodasyon sa anumang oras habang nasa trabaho.

Sa paghiling ng akomodasyon, dapat ipaliwanag ng mga aplikante at empleyado ang ugnayan ng kanilang pangangailangang may kaugnayan sa kapansanan at ng kanilang hinihiling na akomodasyon. Ibig sabihin, dapat ipaliwanag kung paano makatutulong ang akomodasyon upang magampanan nila ang kanilang trabaho.

Dapat agarang tumugon ang mga tagapag-empleyo sa mga kahilingan para sa makatwirang akomodasyon. Matapos matanggap ang kahilingan, dapat simulan ng tagapag-empleyo ang interaktibong proseso.[2] Ito ay isang pagkakataon para sa tagapag-empleyo at sa taong may kapansanan na talakayin ang kahilingan. Kung ang akomodasyon man ay maibigay gaya ng hiniling o hindi, ang lahat ay kailangang makibahagi sa interaktibong proseso nang may mabuting loob at sa paraang hindi maaantala ang proseso ng makatwirang akomodasyon.

Ang mga makatwirang akomodasyon ay maaaring natatangi at malikhain dahil tumutugon ang mga ito sa partikular na pangangailangan ng isang tao na may kaugnayan sa kanyang kapansanan. Maaaring kabilang sa mga akomodasyon ang:

- Pahintulot sa mga service animal sa lugar ng trabaho, tulad ng mga gabay na aso
- Pagbibigay ng mga tagabasa o tagapagsalin
- Paglipat ng empleyado sa ibang lugar ng trabaho
- Muling pag-aayos ng mga tungkulin sa trabaho
- Pagbabago ng iskedyul ng trabaho
- Pag-aangkop sa mga pagsusulit, materyales sa pagsasanay, o mga patakaran
- Pagbibigay ng karagdagang pagsasanay
- Pahintulot sa empleyado na magtrabaho mula sa bahay

PANSUPORTANG MEDIKAL NA DOKUMENTASYON

Maaaring paminsan-minsang humiling ang mga tagapag-empleyo ng medikal na dokumentasyon sa panahon ng interaktibong proseso. Maaaring magbigay ng medikal na dokumentasyon ang iba't ibang uri ng mga tagapagbigay ng serbisyong pangkalusugan. Kabilang dito ang:

- Mga doktor
- Mga siruhano
- Mga dentista
- Mga klinikal na sikolohista
- Mga therapist sa pag-aasawa at pamilya
- Mga akupunkturista
- Mga nurse midwife
- Mga klinikal na social worker
- Iba pang tagapagbigay ng serbisyong pangkalusugan[3]

Kapag hindi alam ng mga tagapag-empleyo ang kapansanan at/o hindi ito halata, maaari silang humiling ng medikal na dokumentasyon, na maaaring kabilang ang:

- Mga liham o tala mula sa mga tagapagbigay ng serbisyong pangkalusugan
- Detalyadong mga pormang sertipikasyon[4]
- Mga simpleng pormang sertipikasyon[5]

2 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11069

3 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11065(i)

4 Tingnan ang Request for Reasonable Accommodation package ng CRD (https://bit.ly/RApackage)

5 Tingnan ang mga sample na Certification of Healthcare Provider form ng CRD, kaugnay ng leave sa ilalim ng California Family Rights Act o Federal Medical Leave Act (https://bit.ly/cfraforms) at Pregnancy Disability leave, transfer, o iba pang makatwirang akomodasyon (https://bit.ly/pregcert).

- Mga pormang medikal na pagsisiyasat na pinunan ng mga tagapagbigay ng serbisyong pangkalusugan matapos ang kahilingan

Kung ang mga tagapag-empleyo ay gumagamit ng sarili nilang mga pormang medikal na sertipikasyon o pagsisiyasat, hindi dapat humingi ang mga ito ng higit pang impormasyon kaysa sa pinapayagan ng batas. Kabilang dito ang paghingi ng mga medikal na rekord, tiyak na diagnosis, o impormasyon tungkol sa sanhi ng kapansanan. Kung ang medikal na dokumentasyon ay hindi malinaw, o kung kailangan ng tagapag-empleyo ng karagdagang impormasyon, nagpapatuloy ang interaktibong proseso.

Kapag ang kapansanan o ang pangangailangan para sa akomodasyon ay halata, hindi maaaring humiling ang mga tagapag-empleyo ng medikal na dokumentasyon. Halimbawa, hindi maaaring humingi ang isang tagapag-empleyo ng medikal na dokumentasyon mula sa isang empleyadong opisina na may halatang kapansanang may kaugnayan sa paggalaw na nangangailangan ng adjustable desk upang magamit ang kanyang lugar ng trabaho.

PAGBIBIGAY NG AKOMODASYON

Dapat ibigay at ipatupad ng mga tagapag-empleyo ang mga akomodasyon nang walang pagkaantala, hangga't maaarie.

Sa panahon ng interaktibong proseso, maaaring matukoy ng tagapag-empleyo at ng taong humihiling ng akomodasyon ang iba't ibang posibleng akomodasyon na makatutulong upang magampanan ng tao ang kanyang trabaho.

Employers have to consider the preference of Dapat isaalang-alang ng mga tagapag-empleyo ang kagustuhan ng taong humihiling ng akomodasyon. Gayunpaman, maaaring piliin ng tagapag-empleyo ang akomodasyong pinakaangkop sa kanilang operasyon kung mayroong higit sa isang epektibong opsyon.[6] Hindi maaaring pilitin ang mga tao na tanggapin ang mga akomodasyong hindi tumutugon sa kanilang pangangailangang may kaugnayan sa kapansanan.

PAGTANGGI SA AKOMODASYON

Ang isang tagapag-empleyo ay maaari lamang tumanggi sa kahilingan para sa akomodasyon sa alinman sa mga sumusunod na sitwasyon:

1. Ang aplikante o empleyado ay walang kapansanang kinikilala ng batas,
2. Ang pagbibigay ng akomodasyon ay mag-aalis ng isang mahalagang tungkulin[7] ng trabaho,
3. Ang akomodasyon ay magdudulot ng malaking kahirapan at gastos para sa tagapag-empleyo (undue hardship), o
4. Ang akomodasyon ay maglalagay sa panganib sa kalusugan at kaligtasan ng humihiling at ng iba sa lugar ng trabaho.

Dapat isaalang-alang ng mga tagapag-empleyo ang partikular na mga mapagkukunang mayroon sila kapag tinutukoy kung ang isang akomodasyon ay magdudulot ng undue hardship. Kabilang sa iba pang salik ang:

- Laki ng negosyo
- Bilang ng mga empleyado
- Mga tungkulin ng negosyo
- Gastos ng akomodasyon

6 Cal. Code Regs., tit. 2, § 11068(e)

7 Ang mahahalagang tungkulin ay ang pangunahing at/o pundasyong gawain para sa isang partikular na trabaho. Halimbawa, mahalaga ang mga gawain kung umiiral ang trabaho para lamang gawin ang gawaing iyon, napaka-espesyalisa ng gawain, o limitadong bilang ng mga empleyado ang makagagawa ng gawain. Gov. Code § 12926(f).

Mga Makatwirang Akomodasyon sa Trabaho para sa mga Taong may Kapansanan

PAHINA NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Kung mapapatunayan ng tagapag-empleyo na ang akomodasyon ay magdudulot ng labis na kahirapan o pasanin (undue hardship), kinakailangan pa rin nilang ipagpatuloy ang interaktibong proseso. Dapat makipagtulungan ang mga tagapag-empleyo sa mga empleyado o aplikante upang makahanap ng mga akomodasyong angkop at epektibo para sa lahat. Hindi maaaring balewalain o ipagpaliban ng mga tagapag-empleyo ang pagtugon sa mga kahilingan upang maiwasan ang pagbibigay ng akomodasyon. Hindi rin sila maaaring mangumbinsi o magpilit sa mga empleyado na humanap na lamang ng ibang trabaho upang maiwasan ang pagbibigay ng akomodasyon. Kung ang mga aplikante o empleyado ay tratuhin nang masama o hindi patas matapos silang humiling ng makatwirang akomodasyon, maaari itong ituring na iligal na paghihiganti (retaliation).[8] Maaaring mangyari ang paghihiganti kahit ang akomodasyon ay ipinagkaloob o tinanggihan. .

PAGLIBAN SA TRABAHO DAHIL SA KARAHASAN

Inaatas ng batas ng California na magbigay ang mga tagapag-empleyo ng makatwirang akomodasyon sa mga empleyadong biktima, o ang kanilang kapamilya ay biktima, ng ilang uri ng karahasan, para sa kaligtasan ng empleyado habang nasa trabaho. Maaaring kabilang sa makatwirang akomodasyon ang pagpapatupad ng mga hakbang sa seguridad, paglipat ng tungkulin, pagbabago ng iskedyul, o iba pang uri ng akomodasyon bilang tugon sa karahasan tulad ng karahasang domestiko, seksuwal na pang-aabuso, stalking, banta ng karahasan, mga gawaing may kinalaman sa mapanganib na sandata at iba pang kwalipikadong uri ng karahasan.[9]

PAGHAHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala kang nakaranas ka ng diskriminasyon dahil sa iyong kapansanan, maaari kang maghain ng reklamo sa CRD.

Kagawaran ng mga Karapatang Sibil

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Walang Bayad: 800.884.1684
California Relay Service (711)

May kapansanang nangangailangan ng makatwirang akomodasyon? Maaaring tumulong ang CRD sa iyong reklamo.

Para sa mga salin ng patnubay na ito, bisitahin ang calcivilrights.ca.gov/posters/employment

8 Matuto pa tungkol sa retaliation sa workplace retaliation fact sheet ng CRD (https://bit.ly/emp-retaliation)

9 Gov. Code § 12945.8(e)(1)-(8).

Ang patnubay na ito ay para lamang sa layuning pang-impormasyon, hindi nagtatatag ng mga substansyal na patakaran o karapatan, at hindi itinuturing na legal na payo.

CRD-E25F-TGL / Hulyo 2026