

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19



MGA
MADALAS
ITANONG

Isang pandemya ng sakit sa baga na dulot ng isang bagong coronavirus (COVID-19) ang kasalukuyang nananatili sa California at sa labas nito. Noong Marso 4, 2020, nagdeklara si Gobernador Newsom ng kalagayan ng kagipitan (state of emergency) sa California.

Dapat sumunod ang mga manggagawa at employer sa pinakabagong patnubay ng pamahalaan ukol sa kung paano mababawasan ang paglaganap ng COVID-19 sa lugar ng trabaho, kabilang ang patnubay mula sa [Mga Sentro para sa Pagkontrol at Pag-iwas sa Sakit](#) (Centers for Disease Control and Prevention, CDC), [Departamento ng Pamublikong Kalusugan ng California \(California Department of Public Health\)](#), at [Dibisyon ng Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho ng California](#) (California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA).

Gayundin, dapat sumunod ang mga employer sa mga pang-estado at pederal na batas sa mga karapatang sibil, kabilang ang Batas sa Makatarungang Trabaho at Pabahay (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para sa mga employer na may 5 o higit pang empleyado, ipinagbabawal ng FEHA [ang diskriminasyon at pangha-harass sa trabaho](#) batay sa lahi, bansang pinagmulan, kapansanan, edad (higit sa 40), at iba pang katangian. Inaatas din ng FEHA sa mga employer na bigyan ng makatuwirang kaluwagan ang mga empleyadong may kapansanan, maliban kung magdadala ito ng malubhang pasanin sa employer matapos ang pakikilahok sa proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan (interactive process).

Ibinibigay ng DFEH ang patnubay na ito upang tulungan ang mga employer at empleyado sa mga madalas itanong (frequently asked questions, FAQ) tungkol sa kung paano mapanatiling ligtas ang mga lugar ng trabaho sa panahon ng pandemya ng COVID-19 habang itinataguyod rin ang mga karapatang sibil. Ang patnubay na ito ay batay sa kasalukuyang impormasyon sa pampublikong kalusugan at maaaring pana-panahong i-update, at pumapalit sa nakaraang patnubay na inilabas noong Marso 20, 2020 at Hulyo 24, 2020. Ang patnubay na ito ay para sa mga layunin ng pagbibigay ng impormasyon lamang at hindi lumilikha ng anumang karapatan o obligasyon na hiwalay mula sa mga ipinag-uutos ng FEHA at iba pang batas.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

PANGKALAHATANG IMPORMASYON

■ May bisa ba ang mga batas sa mga karapatang sibil sa panahon ng isang pandemya?

Oo. Ipinagbabawal ng FEHA ang mga employer na magdiskrimina laban sa o mang-harass ng mga empleyado dahil sa lahi, kulay, ninuno, bansang pinagmulan, relihiyon, edad (higit sa 40), kapansanan (mental at pisikal), kasarian, gender (kabilang ang pagbubuntis), seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, henetikong impormasyon, katayuan ng pag-aasawa, katayuan sa militar o pagiging beterano, at iba pang katangian. Kasama sa bansang pinagmulan ang mga heograpikong lugar ng pinagmulan, etnikong pangkat, at kinaaanibang tribo.

Bilang halimbawa, labag sa batas para sa isang employer na tanggihang tanggapin sa trabaho, ihiwalay, o pauwiin ang mga empleyado dahil sa kanilang aktuwal o ipinagpapalagay na lahi o bansang pinagmulan, o dahil sa kanilang pakikipag-ugnay (kabilang ang pagpapakasal o magkasamang paninirahan) sa isang tao batay sa lahi o pinagmulang bansa. Dapat gumawa ang mga employer ng mga makatuwirang hakbang para maiwasan at agad na maitama ang mapandiskrimina at mapang-harass na gawi sa lugar ng trabaho.

■ Ipinagbabawal ba ng FEHA ang diskriminasyon at pangha-harass sa trabaho dahil sa “medikal na kondisyon” ng isang tao?

Oo, ngunit ang pakahulugan ng FEHA sa “medikal na kondisyon” ay “anumang pagkapinsala sa kalusugan na may kinalaman o nauugnay sa diyagnosis ng kanser o tala o kasaysayan ng kanser” o “mga henetikong katangian.” Ang “mga henetikong katangian” ay [higit pang binibigyang-kahulugan](#) ng FEHA.

MGA TANONG TUNGKOL SA COVID-19 AT KAGAMITAN PARA SA PROTEKSIYON

■ Maaari bang tanungin ng isang employer sa lahat ng mga empleyadong pumapasok sa lugar ng trabaho kung mayroon silang mga sintomas ng COVID-19?

Oo. Maaaring tanungin ng mga employer sa mga empleyado kung nakakaranas sila ng mga sintomas ng COVID-19, tulad ng lagnat, panginig, ubo, o pananakit ng lalamunan. Dapat panatilihin kumpidensiyal ng mga employer ang anumang nakuhang impormasyon sa kalusugan ng empleyado, kabilang ang pagpapanatiling nakahiwalay ng mga medikal na dokumento ng empleyado sa dokumentong pangkawani ng empleyado. Tingnan ang FAQ sa ibaba para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung ano ang maaaring ihayag ng isang employer kung nasuring positibo sa COVID-19 ang isang empleyado o naka-quarantine siya dahil sa posibleng impeksiyon.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

■ Maaari bang kunin ng employer ang mga temperatura ng mga empleyado bago sila pahintulutang pumasok sa lugar ng trabaho?

Oo. Sa pangkalahatan, ang pagsukat ng temperatura ng katawan ng empleyado ay isang medikal na pagsusuri na maaari lamang gawin sa ilalim ng mga limitadong sitwasyon. Batay sa patnubay sa pampublikong kalusugan, maaaring kunin ng mga employer ang temperatura ng katawan ng mga empleyado para sa limitadong layunin na alamin ang panganib na dala ng empleyado sa ibang tao habang nasa lugar ng trabaho bilang resulta ng impeksiyon ng COVID-19.

■ Maaari bang hilingin ng isang employer sa mga empleyado na magsumite ng isang medikal na pagsusuri upang matuklasan kung may virus ng COVID-19 o mga antibody sa virus bago pahintulutan ang mga empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho?

Sa ilalim ng FEHA, maaaring humingi ang isang employer ng isang medikal na pagsusuri kapag ito ay “may kinalaman sa trabaho at alinsunod sa pangangailangan sa negosyo.” Sa pagpapatupad ng pamantayang ito nang may pagsasaalang-alang sa kasalukuyang patnubay mula sa CDC, at alinsunod sa [patnubay](#) mula sa Komisyon sa Pantay na Oportunidad sa Trabaho (Equal Employment Opportunity Commission), maaaring hilingin ng mga employer sa mga empleyado na sumailalim sa [pagsusuri sa virus](#) pero hindi sa [pagsusuri sa antibody](#) bago pahintulutan ang mga empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho, tulad ng ipinapaliwanag sa ibaba.

Pagsusuri sa Virus. Maaaring iutos ng mga employer sa mga empleyado na magsumite ng pagsusuri sa virus upang matukoy kung may impeksiyon ng COVID-19 ang isang empleyado, bago pahintulutan ang isang empleyado na pumasok sa lugar ng trabaho. Iyon ay dahil hindi magagawa ng isang empleyadong may COVID-19 ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao sa lugar ng trabaho, kahit pa may makatuwirang kaluwagan doon. Dapat tiyakin ng mga employer na tumpak at maaasahan ang pagsusuring ginagamit, at na bahagi ang anumang pagsusuri sa virus ng isang [komprehensibong plano](#) para mabawasan ang paglagaan ng COVID-19 sa lugar ng trabaho. Dapat mabatid ng mga employer na maaaring magkaroon ng mga hindi tunay na negatibong resulta ang mga pagsusuri sa virus at na hindi nangangahulugan ang negatibong pagsusuri sa virus na hindi na magkakaroon ng COVID-19 ang isang empleyado sa hinaharap.

Pagsusuri sa Antibody. Isinasaad ng kasalukuyang [patnubay](#) ng CDC na “hindi dapat gamitin ang mga resulta ng pagsusuri [ng antibody] sa paggawa ng mga desisyon tungkol sa mga taong bumabalik sa lugar ng trabaho.” Samantalang direktang sinusuri ng pagsusuri sa virus ang pagkakaroon ng COVID-19, hindi direktang tinutukoy ng pagsusuri sa antibody ang nakaraan o humihinang impeksiyon sa COVID-19 sa pamamagitan ng pagsusuri sa pagtugon ng immune system. Mas hindi tumpak at maaasahan ang pagsusuri sa antibody kaysa sa pagsusuri sa virus para sa pagtuklas ng impeksiyon sa COVID-19. Sa pagsasaalang-alang sa kasalukuyang patnubay ng CDC, hindi kasalukuyang natutugunan ng pagsusuri sa antibody ang kahingian ng FEHA na ang isang medikal na pagsusuri ay dapat “may kinalaman sa trabaho at sang-ayon sa pangangailangan sa negosyo.”

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

- **Maaari bang tanungin ng employer ang mga empleyado kung bakit sila lumiban sa trabaho kung may suspetsa ang employer na dahil ito sa medikal na dahilan?**

Oo. Ang pagtanong ng dahilan ng hindi pagpasok sa trabaho ng isang tao ay hindi isang tanong na nauugnay sa kapansanan. May karapatan ang employer na tanungin kung bakit hindi pumasok sa trabaho ang empleyado. Kapag ibinunyag ng empleyado na ang kanyang pagliban ay dahil sa sakit o medikal na kadahilanan, dapat panatilihin ng mga employer ang impormasyong iyon bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

- **Maaari bang iutos ng employer sa mga empleyado nito na magsuot ng kagamitan para sa personal na proteksiyon (hal., mga face mask, guwantes, o gown) na idinisenyo para mabawasan ang paglaganap ng COVID-19?**

Oo. Maaaring iutos ng employer sa mga empleyado na magsuot ng kagamitan para sa personal na proteksiyon sa panahon ng pandemya ng COVID-19. Gayunman, kapag kailangan ng empleyadong may kapansanan ng nauugnay na makatuwirang kaluwagan (hal., mga guwantes na hindi gawa sa latex, o mga gown na idinisenyo para sa mga indibidwal na gumagamit ng wheelchair), kailangang ibigay ng employer ang mga ito maliban na lamang kung magdadala ito ng malubhang pasanin.

MGA EMPLEYADONG MAY MGA SINTOMAS O IMPEKSIYON NG COVID-19

- **Gaano karaming impormasyon ang maaaring hilingin ng employer mula sa mga empleyadong nag-uulat na may sakit sila habang nasa trabaho?**

Maaaring tanungin ng mga employer sa mga empleyado kung nakakaranas sila ng mga sintomas ng COVID-19, tulad ng lagnat, panginginig, ubo, o pamamaga ng lalamunan. Lyon ay dahil, sang-ayon sa patnubay mula sa EEOC, hindi magagawa ng isang empleyadong may COVID-19 ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao sa lugar ng trabaho, kahit pa may makatuwirang kaluwagan doon. Dapat panatilihin kumpidensiyal ng mga employer ang anumang nakuhang impormasyon sa kalusugan ng empleyado, kabilang ang pagpapanatiling nakahiwalay ng mga medikal na dokumento ng empleyado sa dokumentong pangkawani ng empleyado. Tingnan ang FAQ sa ibaba para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung ano ang maaaring ihayag ng isang employer kung nasuring positibo sa COVID-19 ang isang empleyado o naka-quarantine siya dahil sa posibleng impeksiyon.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

■ **Maaari bang pauwiin ng employer ang mga empleyado kapag nagpapakita sila ng mga sintomas ng COVID-19?**

Oo. Sinasabi ng CDC na ang mga empleyadong magkakasakit na may mga sintomas ng COVID-19 sa trabaho ay dapat umalis sa lugar ng trabaho. Maaaring pauwiin ng mga employer ang mga empleyadong nagpapakita ng mga sintomas ng COVID-19 para sa mga dahilang sinasaad sa nakaraang FAQ. Dapat magbigay ang mga employer ng bayad na pagliban dahil sa sakit (sick leave) at bayaran ang empleyado sa ilalim ng mga batas sa bayad na pagliban dahil sa sakit. Kapag naubos na ang pagliban dahil sa sakit, maaaring kwalipikado ang mga empleyado para sa ibang bayad na pagliban (kabilang ang bakasyon o bayad na pagliban sa trabaho), o ibang hindi bayad na pagliban na protektado ang trabaho (job-protected unpaid leave).

■ **Maaari bang pauwiin ng employer ang mga empleyado kung nasuring positibo sila sa COVID-19?**

Oo. Ayon sa CDC, “[i]pinapahiwatig ng positibo sa mga resulta ng pagsusuri gamit ang isang pagsusuri sa virus na ang empleyado ay may COVID-19 at dapat hindi pumasok sa trabaho at dapat bumukod sa bahay. Ang mga desisyong itigil ang pagbubukod sa bahay para sa mga manggagawang may COVID-19 at pahintulutan silang bumalik sa trabaho ay maaaring sumunod sa estratehiyang batay sa sintomas, batay sa panahon, o batay sa pagsusuri.” Kailangang panatilihin ng mga employer ang lahat ng mga resulta ng pagsusuri bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

■ **Anong impormasyon ang maaaring ibunyag ng employer kapag ang empleyado ay inilagay sa quarantine, sinuri bilang positibo sa COVID-19, o nakisalamuha sa isang taong mayroong virus?**

Hindi dapat tukuyin ng mga employer ang mga naturang empleyado gamit ang kanilang pangalan sa lugar ng trabaho upang tiyakin ang pagsunod sa mga batas sa pagkapribado. Kapag ang empleyado ay nasuring positibo o pinaghihinalaang may COVID-19, dapat sundin ng employer ang mga pinakabagong lokal, pang-estado o pederal na kautusan at patnubay sa pampublikong kalusugan. Dapat magsagawa ang mga employer ng mga karagdagang hakbang sa direksiyon ng mga awtoridad sa pampublikong kalusugan na maaaring kabilang ang pagsara ng lugar ng trabaho, masinsinang paglinis, at pagpapahintulot o pag-aatas na magtrabaho mula sa tahanan (telework).

Maaaring abisuhan ng mga employer ang mga apektadong empleyado sa paraang hindi nagbubunyag ng personal at pangkalusugang impormasyon ng isang empleyado. Bilang halimbawa, maaaring kausapin ng employer ang mga empleyado o maaari siyang magpadala ng email o iba pang nakasulat na pakikipag-ugnayan na nagsasabing : “Nalaman ng [employer] na ang isang empleyado sa [lokasyon ng opisina] ay nasuring positibo sa virus na COVID-19. Natanggap ng empleyado ang positibong resulta ng pagsusuring ito noong [petsa]. Ang email na ito ay para ipaalam sa iyo na maaaring nalantad ka sa COVID-19 at dapat kang makipag-ugnayan sa iyong lokal na departamento ng pampublikong kalusugan para sa gabay at anumang maaaring gawin batay sa mga indibidwal na sitwasyon.”

Hindi maaaring kumpirmahin ng mga employer ang katayuan ng kalusugan ng mga empleyado o pag-usapan ang kalusugan ng mga empleyado.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

PAGLIBAN NA PROTEKTADO ANG TRABAHO

- **May karapatan ba ang mga empleyado sa hindi bayad na pagliban na protektado ang trabaho sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California (California Family Rights Act, CFRA) kung hindi sila makapagtrabaho dahil may sakit sila na dulot ng COVID-19 o dahil kailangan nilang alagaan ang isang kapamilyang may sakit?**

Maaaring kwalipikado ang mga empleyado sa hanggang 12 buwan na pagliban na protektado ang trabaho sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California para sa kanilang sariling malubhang kondisyon sa kalusugan, o para mag-alaga ng ilang uri ng kapamilya (tulad ng anak, magulang, o asawa).

Ituturing bilang malubhang kondisyon sa kalusugan ang COVID-19 kapag nagresulta ito sa pangangalaga sa ospital o patuloy na paggamot o pangangasiwa ng isang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan. Maaari din itong ituring bilang malubhang kondisyon sa kalusugan kapag nagresulta ito sa mga kondisyon tulad ng pulmonya.

Para sa higit pang impormasyon tungkol sa pagliban sa ilalim ng CFRA, bisitahin ang: www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

- **Kapag humiling ang empleyado ng pagliban sa ilalim ng Batas sa Mga Karapatang Pampamilya sa California dahil sa COVID-19, anong klase ng sertipikasyon mula sa isang propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan ang naaangkop sa isang pandemya?**

Karaniwan, inaasahang magbibigay ang mga empleyado sa mga employer ng abiso sa lalong madaling panahon kapag humiling sila ng pagliban sa ilalim ng CFRA dahil sa malubhang kondisyon sa kalusugan nila o ng kanilang kapamilya. Maaaring kailanganin ng mga employer ang medikal na sertipikasyon ng malubhang kondisyon sa kalusugan mula sa isang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan sa loob ng 15 araw pagkatapos ng kahilingan ng empleyado, maliban na lamang kung hindi ito kayang magawa ng empleyado.

Sa konteksto ng isang pandemya, karaniwan ay hindi kayang magbigay ng mga empleyado ng paunang abiso ng kinakailangang pagliban (kapag ang pangangailangang iyon ay nauugnay sa pandemya), o hindi kayang makakuha ng mga empleyado ng mga sertipikasyon habang nagtatrabaho ang mga tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan para tugunan ang mga agarang pangangailangan ng mga pasyente. Sa isang pandemya, dapat gamitin ng mga employer ang kanilang pagpapasiya at mga rekomendasyon mula sa mga opisyal ng pampublikong kalusugan kung tatanggalin ba nila ang mga pangangailangan para sa sertipikasyon kapag isinasaalang-alang at pinapayagan ang mga kahilingan para sa pagliban.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

MGA MAKATUWIRANG KALUWAGAN PARA SA MGA EMPLEYADONG MAY KAPANSANAN / MGA BULNERABLENG POPULASYON

- **Kung hindi makakapasok sa trabaho ang isang empleyado dahil sa sakit na nauugnay sa COVID-19, may karapatan ba siya sa isang makatuwirang kaluwagan para sa kapansanan?**

Posible. Ang lahat ng employer na may lima o higit pang empleyado ay may kaukulang tungkulin na magbigay ng [makatuwirang kaluwagan](#) para sa kapansanan ng isang empleyado kung alam ng employer ang tungkol sa kapansanan, maliban kung maipapakita ng employer, matapos ang pakikilahok sa proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan, na magdadala ng malubhang pasanin ang kaluwagang iyon, na hindi magagawa ng empleyado ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon kahit na may mga makatuwirang kaluwagan, o na hindi magagawa ng empleyado ang mga tungkuling iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng empleyado o ang kalusugan o kaligtasan ng iba kahit na may mga makatuwirang kaluwagan. Kung kailangan upang tumukoy o magsagawa ng isang epektibo at makatuwirang kaluwagan para sa isang empleyadong may kapansanan, ipinag-uutos ng FEHA ang isang napapanahon at may tapat na layuning proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan sa pagitan ng employer at empleyado.

Ang pagtukoy sa kung ang sakit na nauugnay sa COVID-19 ay umakyat sa parehong antas ng isang kapansanan (kumpara sa karaniwan at pana-panahong sakit tulad ng trangkaso) ay binabatay sa katotohanan. Dapat ituring ng mga employer ang pagtatrabaho mula sa tahanan at pagliban bilang mga makatuwirang kaluwagan para sa mga empleyadong may kapansanang nauugnay sa COVID-19 maliban na lamang kung magdadala ito ng malubhang pasanin. Kabilang sa mga salik na isinaalang-alang kapag nagpapasiya kung ang pagbigay ng pagliban ay magdadala ng malubhang pasanin ang: dami ng mga empleyado, laki ng badyet ng employer, at ang uri ng negosyo o operasyon. Dahil kinakailangang magtulungan ng employer at empleyado upang subukang matukoy ang makatuwirang kaluwagan para sa mga partikular na sitwasyon ng empleyado, hindi maaaring mag-utos ang mga employer ng pangkalahatang kaluwagan sa mga empleyadong may kapansanang nauugnay sa COVID-19.

- **Kung may medikal na kondisyon ang isang empleyado na nagpapataas sa kanyang panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19, may karapatan ba ang empleyadong iyon sa isang makatuwirang kaluwagan?**

Ayon sa [CDC](#), ang mga tao, anuman ang edad, na may mga sumusunod na malalang medikal na kondisyon **ay nasa** mas mataas na panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19: kanser; malalang sakit sa bato; COPD; down syndrome; pagbubuntis, paninigarilyo; paghina ng immune system dahil sa solid organ transplant; labis na katabaan; mga malubhang kondisyon sa puso; sickle cell disease; at Type-2 na diabetes. Ang mga indibidwal na may mga sumusunod na kondisyon **ay** maaaring nasa mas mataas na panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19: katamtaman hanggang malubhang hika; sakit sa daloy ng dugo sa utak; cystic fibrosis; alta-presyon o mataas na presyon ng dugo; paghina ng immune system dahil sa transplant ng dugo o bone marrow, mga abnormalidad sa immune system, HIV, paggamit ng mga corticosteroid, o paggamit ng iba pang gamot na nagpapahina sa immune system; mga neurologic na kondisyon tulad ng dementia; sakit sa atay; pulmonary fibrosis (pagkakaroon ng sira o may pilat na tisyu sa baga); thalassemia (isang uri ng karamdaman sa dugo); at Type 1 na diabetes.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

Kung kwalipikado ang malalang medikal na kondisyon bilang isang [kapansanan](#), dapat bigyan ng employer ng makatuwirang kaluwagan ang empleyado maliban kung magdadala ito ng malubhang pasanin sa employer. Tingnan ang nakaraang FAQ para sa higit pang impormasyon. Kung hindi umangat ang malalang medikal na kondisyon sa antas ng kapansanan, hindi kinakailangang magbigay ng mga employer ng makatuwirang kaluwagan sa empleyado, bagaman minumungkahi ng DFEH na sikapin ng mga employer na bigyan ng kaluwagan ang mga manggagawa na o maaaring nasa mas mataas na panganib ng pagkakaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19 bilang pangkalahatang estratehiya upang panatilihin ang ligtas at malusog ang kanilang mga manggagawa.

■ **Kung vulnerable ang isang empleyado sa malubhang sakit mula sa COVID-19 dahil sa kaniyang edad, may karapatan ba ang empleyado sa isang makatuwirang kaluwagan?**

Ayon sa CDC, “sa mga nasa hustong gulang, ang panganib na magkaroon ng malubhang sakit mula sa COVID-19 ay tumataas ayon sa edad, kung saan nasa pinakamataas na panganib ang mas matatandang nasa hustong gulang.” Gayunman, dahil ang edad ay hindi isang kapansanan, hindi kinakailangang magbigay ng mga employer ng makatuwirang kaluwagan sa mga empleyado batay lamang sa kanilang edad. Gayundin, hindi maaaring mandiskrimina ang mga employer laban sa mas matatandang empleyado. Halimbawa, hindi maaaring ang mga empleyadong wala pang edad na 65 lamang ang pabalik ng isang employer sa trabaho, kahit pa ginagawa iyon ng employer para protektahan ang mas matatandang empleyado mula sa mga panganib ng COVID-19.

■ **Anong medikal na dokumentasyon ang dapat ibigay ng mga empleyado para suportahan ang kahilingan para sa makatuwirang kaluwagan na magtrabaho mula sa malayo o lumiban dahil hindi sila makatrabaho dulot ng COVID-19?**

Karaniwan, kapag humihiling ang empleyado ng makatuwirang kaluwagan sa anyo ng pagbabago ng iskedyul, pagtatrabaho mula sa tahanan, o pagliban, maaaring humiling ang mga employer ng makatuwirang medikal na dokumentasyon na kumukumpirma sa pagkakaroon ng kapansanan at sa pangangailangan para sa makatuwirang kaluwagan. Sa kasalukuyang pandemya, maaaring hindi posible para sa mga empleyado na makakuha ng medikal na dokumentasyon ng kapansanan na nauugnay sa COVID-19 mula sa kanilang tagapagkaloob ng pangangalagang pangkalusugan. Bilang kailangan ng mga employer ang medikal na dokumentasyon para magbigay ng makatuwirang kaluwagan, inirerekomenda ng DFEH ang pagtanggap ng mga naturang kinakailangan hanggang sa panahon na maaari nang makuha ng empleyado ang dokumentasyon.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

- **Sa panahon ng isang pandemya, dapat bang patuloy na magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan para sa mga empleyadong may kapansanan na walang kaugnayan sa pandemya kung hindi ito nagdadala ng malubhang pasanin?**

Oo. Ang mga responsibilidad ng employer sa mga indibidwal na may mga kapansanan ay nagpapatuloy sa panahon ng pandemya. Kung dahil sa isang pisikal o mental na kapansanan ay hindi magagawa ng empleyado ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon kahit pa mayroong mga makatuwirang kaluwagan, o hindi magagawa ang mga tungkuling iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng empleyadong iyon o ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao kahit pa mayroong makatuwirang kaluwagan, maaaring legal na ibukod ng employer ang empleyado sa trabaho o mga gawaing may kinalaman sa trabaho. Hindi rin kinakailangan ng employer na magbigay ng akomodasyong nagdadala ng malubhang pasanin sa employer na iyon.

Kapag kailangan ng empleyadong may kapansanan ang makatuwirang kaluwagan sa pagtatrabaho sa tahanan na pareho ng kailangan sa lugar ng trabaho, dapat ibigay ng employer ang kaluwagang ito, kung hindi ito nagdadala ng malubhang pasanin. Sa kaganapan ng malubhang pasanin, dapat magtulungan ang employer at empleyado upang tumukoy ng alternatibong makatuwirang kaluwagan.

PAGBABAKUNA

- **Maaari bang iutos ng employer sa mga empleyado nito na mabakunahan laban sa COVID-19?**

Maikling Sagot: Sa ilalim ng FEHA, maaaring iutos ng employer sa mga empleyado na tumanggap ng bakuna laban sa impeksiyon ng COVID-19 na aprubado ng FDA hangga't hindi nandidiskrimina o nangha-harass ang employer ng mga empleyado o aplikante sa trabaho batay sa protektadong katangian, hangga't nagbibigay ng mga makatuwirang kaluwagang nauugnay sa kapansanan o tapat na pinanghahawakang paniniwala o kaugaliang panrelihiyon, at hangga't hindi gumaganti sa sinuman sa pakikibahagi sa protektadong aktibidad (tulad ng paghiling ng makatuwirang akomodasyon).

Paliwanag: Ang Pangasiwaan ng Pagkain at Gamot (Food and Drug Administration, FDA) ng U.S. [ay nag-awtorisa at nagrekomenda ng](#) tatlong bakuna laban sa impeksiyon ng COVID-19, at maaaring mag-apruba ang FDA ng iba pang bakuna para magamit sa Estados Unidos. Habang nagiging mas available sa mas maraming tao ang mga ligtas at epektibong bakuna laban sa impeksiyon ng COVID-19, maaaring gustuhing hikayatin ng mga employer ang kanilang mga empleyado na magpabakuna. Dito, hindi nagbibigay ang DFEH ng patnubay kung dapat ba o hanggang saan dapat iutos ng employer ang pagbabakuna sa mga manggagawa nito. Sa halip, ang FAQ na ito at ang sumusunod na FAQ ay tumutugon sa kung paano susunod ang employer sa FEHA kung nagdesisyon itong iutos sa mga empleyado na mabakunahan laban sa impeksiyon ng COVID-19 gamit ang bakunang awtorisado ng FDA.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

Ipinagbabawal ng FEHA ang diskriminasyon at pangha-harass batay sa protektadong katangian; samakatuwid, kung ipinag-uutos o hinihikayat ng isang employer ang pagbabakuna sa mga manggagawa nito, ang patakaran o gawi sa pagbabakuna ng employer ay hindi dapat magdiskrimina o mang-harass ng mga empleyado o aplikante sa trabaho batay sa protektadong katangian, tulad ng kapansanan, ipinagpapalagay ng kapansanan, o relihiyon.

Dagdag pa rito, tulad ng ipinapaliwanag sa susunod na FAQ, ipinag-uutos ng FEHA sa mga employer na magbigay ng makatuwirang kaluwagan sa mga empleyado na may alam na kapansanan o tapat na pinanghahawakang paniniwala o kaugaliang panrelihiyon na pumipigil sa kanilang mabakunahan laban sa COVID-19, at ipinagbabawalan rin nito ang mga employer na maghiganti laban sa sinumang nakikibahagi sa protektadong aktibidad.

Kung ipinag-uutos ng employer ang pagbabakuna laban sa COVID-19 sa mga manggagawa nito, dapat bang magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan sa mga empleyadong may mga kapansanan?

Oo. Ipinag-uutos ng FEHA sa mga employer na magbigay ng makatuwirang kaluwagan para sa mga alam na kapansanan ng mga empleyado. Samakatuwid, kung ipinag-uutos ng employer ang pagbabakuna sa mga manggagawa nito, at tumanggi ang isang empleyado sa pagbabakuna dahil sa kapansanan, dapat magsagawa ang employer ng proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon para sa kapansanan kasama ang empleyado, at magbigay ng makatuwirang kaluwagan sa empleyadong iyon na may dahilang nauugnay sa kapansanan kaya hindi nagpabakuna, at hindi dapat maghiganti ang employer laban sa empleyado para sa paghiling ng ganoong akomodasyon. Gayunpaman, kung maipapakita ng employer na magdadala ang akomodasyon ng [malubhang pasanin](#), na hindi magagawa ng empleyado ang mahahalagang tungkulin ng empleyadong iyon kahit pa may mga makatuwirang kaluwagan, o na hindi magagawa ang mga tungkuling iyon sa paraang hindi mailalagay sa panganib ang kalusugan o kaligtasan ng empleyadong iyon o ang kalusugan o kaligtasan ng ibang tao kahit pa may makatuwirang kaluwagan, maaaring ibukod ng employer ang empleyado sa lugar ng trabaho. Ang pagtukoy sa pagkakaroon ng makatuwirang kaluwagan ay binabatay sa katotohanan. Kabilang sa mga akomodasyon na maaaring isaalang-alang ng employer at empleyado ay kung maaaring magtrabaho ang empleyado mula sa tahanan o kung maaaring maglagay ng mga makatuwirang pamamaraan at proteksiyon sa lugar ng trabaho na makakatulong sa empleyado na magtrabaho nang hindi nailalagay sa panganib ang empleyadong iyon o ang iba.

Kung ipinag-uutos ng employer ang pagbabakuna laban sa COVID-19 sa mga manggagawa nito, dapat bang magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan sa mga empleyadong may mga tapat na pinanghahawakang paniniwala o kaugaliang panrelihiyon?

Oo. Ipinag-uutos ng FEHA sa mga employer na magbigay ng makatuwirang akomodasyon para sa mga alam na tapat na pinanghahawakang paniniwala at kaugaliang panrelihiyon (tinatawag ding doktrinang panrelihiyon). Samakatuwid, kung ipinag-uutos ng employer ang pagbabakuna sa mga manggagawa nito, at tumanggi ang isang empleyado sa pagbabakuna dahil sa tapat na pinanghahawakang paniniwala o kaugaliang panrelihiyon, ang employer ay dapat magbigay ng makatuwirang kaluwagan sa empleyadong iyon, at hindi dapat maghiganti laban sa empleyado para sa paghiling ng ganoong akomodasyon. Dapat magsagawa ang employer ng proseso ng pagtatalakay ukol sa akomodasyon kasama ang empleyado na katulad sa konteksto ng kapansanan. Sa pangkalahatan, ang

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

[makatuwirang kaluwagan](#) ay akomodasyong inaalis ang salungatan sa pagitan ng paniniwala o kaugaliang panrelihiyon at ng ipinag-uutos na pagbabakuna at maaaring kasama, ngunit hindi limitado dito, ang pagbabago ng estruktura ng trabaho, paglipat ng tungkulin sa trabaho, o pagbabago ng mga gawi sa trabaho. Gayumpaman, maliban kung partikular na hilingin ng empleyado, ang accommodation na nauugnay sa doktrinang panrelihiyon ay hindi maituturing na makatwiran kung magreresulta ang accommodation na iyon sa pagkakahiwalay ng indibidwal mula sa mga kostumer o sa publiko. Kung maipapakita ng employer na magdadala ang accommodation ng malubhang pasanin, maaaring ibukod ng employer ang empleyado mula sa workplace.

Kung ipinag-utos ng employer sa mga empleyado nito na mabakunahan laban sa COVID-19 at tumanggi ang empleyado na makatanggap ng bakuna dahil hindi niya “pinagkakatiwalaang ligtas ang bakuna”, dapat bang magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan sa empleyado?

Kung ang isang empleyado ay walang dahilang nauugnay sa kapansanan o tapat na pinanghahawakang paniniwalang panrelihiyon para hindi magbabakuna gamit ang bakunang aprubado ng FDA, hindi legal na kinakailangan ng FEHA na magbigay ang employer ng makatuwirang kaluwagan sa empleyadong iyon.

Kung ipinag-utos ng employer sa mga empleyado nito na mabukanahan laban sa COVID-19 at nag-aalinlangan ang empleyado sa diwa nito o tumatanggi sa utos (ngunit hindi humihiling ng makatuwirang kaluwagang nauugnay sa kaniyang kapansanan o doktrinang panrelihiyon), maaari bang disiplinahin ng employer ang empleyado?

Pinapahintulutan ang mga employer na magpatupad ng mga makatuwirang patakaran at gawi sa pagdidisiplina ngunit pinagbabawalan ng FEHA ang mga employer na maghiganti laban sa empleyado para sa pakikibahagi sa protektadong aktibidad. Tulad ng idinedetalye sa [Kodigo ng Mga Regulasyon ng California \(California Code of Regulations\), titulo 2, seksiyon 11021](#), hindi maaaring disiplinahin o kung hindi man ay paghigantihan ng employer ang isang empleyado dahil tumutol ang indibidwal na iyon sa mga gawing ipinagbabawal ng FEHA. Halimbawa, hindi maaaring maghiganti ang isang employer laban sa sinumang naniniwala na ang patakaran sa pagbabakuna ng employer ay may hangaring magdiskrimina batay sa lahi, bansang pinagmulan, o iba pang protektadong katangian, o may naiibang epekto sa isang protektadong grupo.

Kung mangangasiwa ang employer ng programa ng pagbabakuna sa COVID-19, maaari bang humingi ang employer ng medikal na impormasyong may kaugnayan sa pagpapabakuna?

Sa pangkalahatan, maaaring hilingin ng mga employer sa kanilang mga empleyado na sagutin ang mga tanong tungkol sa COVID-19 tulad ng pagtatanong kung ang empleyadong pumapasok sa lugar ng trabaho ay nakakaranas ng mga sintomas ng COVID-19. Kung ang employer mismo ang mangangasiwa ng programa ng pagbabakuna, maaaring hilingin ng employer na sagutin ng mga empleyado ang ilang tanong na maaaring humingi ng impormasyon tungkol sa isang kapansanan—kabilang ang mga tanong sa palatanungan sa pagsusuri bago ang pagbabakuna—hangga’t ang pagtatanong na iyon ay “nauugnay sa trabaho at naaayon sa pangangailangan sa negosyo.” Ang anumang itinatagong rekord ng pagpapabakuna ng empleyado o aplikante ay dapat panatilihin bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

Impormasyon sa Trabaho ng DFEH na Nauugnay sa COVID-19

— Kung ipinag-utos ng employer sa mga empleyado nito na tumanggap ng pagbabakuna laban sa COVID-19 na pinapangasiwaan ng third party, maaari bang iutos ng employer sa empleyado o aplikante na magsumite ng “katibayan” ng pagpapabakuna?

Oo. Sapagkat ang mga dahilan kung bakit hindi nabakunahan ang tinukoy na empleyado o aplikante ay maaari o maaaring hindi nauugnay sa kapansanan o doktrinang panrelihiyon, ang simpleng paghingi sa mga empleyado o aplikante ng katibayan ng pagpapabakuna ay hindi pagtatanong na may kinalaman sa kapansanan, may kinalaman sa doktrinang panrelihiyon, o isang medikal na pagsusuri. Gayunpaman, dahil maaaring maisama ang medikal na impormasyon na nauugnay sa kapansanan sa ganoong dokumentasyon, maaaring gustuhin ng employer na iutos sa kanilang mga empleyado o aplikante na hindi magsama ng anumang medikal na impormasyon sa dokumentasyong iyon. Ang anumang rekord ng pagpapabakuna ng empleyado o aplikante ay dapat panatilihin bilang kumpidensiyal na medikal na rekord.

Kung sa tingin mo ay naging biktima ka ng diskriminasyon sa trabaho, mangyaring makipag-ugnayan sa DFEH.

PARA MAGHAIN NG REKLAMO

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

Walang Toll: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Kung mayroon kang kapansanan na nangangailangan ng makatuwirang kaluwagan, maaari kang tulungan ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong mensahe sa pamamagitan ng telepono o, para sa mga indibidwal na bingi o may kahirapan sa pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (Serbisyo sa Tulong na Komunikasyon para sa May Kapansanan ng California) (711), o maaari kang makipag-ugnayan sa amin sa pamamagitan ng impormasyon sa itaas.