

# BATAS NG CALIFORNIA PINOPROTEKTAHAN ANG MGA MANGGAGAWA MULA SA DISKRIMINASYON BATAY SA EDAD

## TALAN NG IMPORMASYON



Pinoprotektahan ng batas ng California ang mga aplikante sa trabaho at mga empleyadong may edad na 40 at pataas mula sa diskriminasyon batay sa edad. Kinikilala ng California na ang mga taong may edad na 40 at pataas ay nahaharap sa mga natatanging hadlang sa mga huling yugto ng kanilang mga karera at nangangailangan ng proteksyon mula sa mga pagkiling (biases) at estereotipo na may kaugnayan sa edad.

## ANO ANG DISKRIMINASYON SA EDAD SA LUGAR NG TRABAHO?

Ipinagbabawal ng Fair Employment and Housing Act (FEHA) ng California sa isang employer na mandiskrimina o manligalig (harass) ng isang empleyado o aplikante sa trabaho batay sa mga katangiang protektado, kabilang ang edad. Sa konteksto ng trabaho, ang mga taong may edad na 40 at pataas ay protektado mula sa diskriminasyon sa edad.

Nagbibigay din ang batas ng mga proteksyon kapag ang isang employer ay nandiskrimina laban sa isang tao batay sa maling paniniwala na ang tao ay 40 anyos o mas matanda, o batay sa kanilang kaugnayan (association) sa isang taong may edad na 40 o pataas. Ang mga proteksyon ng FEHA laban sa diskriminasyon ay sumasaklaw sa mga pribadong employer na may lima o higit pang empleyado, pati na rin sa mga pampublikong employer (estado at lokal). Ang mga proteksyon laban sa panliligalig (harassment) ay sumasaklaw sa lahat ng employer.

## MGA HALIMBAWA NG DISKRIMINASYON BATAY SA EDAD SA CALIFORNIA

Ang diskriminasyon sa edad ay maaaring magkaroon ng iba't ibang anyo. Minsan ang diskriminasyon ay halata, habang sa ibang pagkakataon ay mas pailalim (subtle). Ang mga sumusunod ay mga halimbawa ng diskriminasyon sa edad.

## Hindi pagsasama sa mga nakatatandang tao kapag kumukuha ng empleyado (Hiring)

Sa proseso ng pagha-hire, pangkalahatang labag sa batas para sa mga employer na tumangging ikonsidera ang mga taong may edad na 40 at pataas bilang mga potensyal na kandidato. Ang mga halimbawa ng labag sa batas na aksyon ay kinabibilangan ng:

- Paglilimita sa kung gaano katagal ang karanasan na maaaring taglayin ng isang kandidato (halimbawa, “ang kandidato ay dapat mayroon lamang hindi hihigit sa pitong taong karanasan”)
- Pag-aatas na ang mga kandidato ay dapat na “digital natives” (mga taong lumaki sa paggamit ng tiyak na uri ng teknolohiya)
- Pag-aatas na ang mga kandidato ay mayroong email address sa kolehiyo

Kapag nag-a-advertise ng bukas na posisyon, tulad ng sa isang website ng trabaho o sa media, ang mga employer ay pangkalahatang hindi maaaring magpahiwatig, direkta man o hindi, ng pagkiling (preference) para sa mga taong wala pang 40 anyos o magsaad na ang mga taong may edad na 40 at pataas ay hindi ikokonsidera. Ang mga halimbawa ng labag sa batas na lengguwahe ay kinabibilangan ng:

- “Naghahanap ng bata at masiglang sasali sa team.”
- “Naghahanap ng kandidatong nasa pagitan ng edad 25 at 30.”
- “Naghahanap ng bagong graduate sa kolehiyo o propesyonal na nagsisimula pa lamang sa karera.”
- “Ang kumpanya ay naghahanap ng estudyante sa kolehiyo para sa part-time na trabaho.”
- “Bawal ang mga senior citizen.”

Malaya ang mga employer na kunin ang pinaka-kwalipikadong kandidato basta't ang edad (o iba pang protektadong katangian) ay hindi salik sa pagha-hire. Maaari din silang lumahok sa mga programa na tumutulong sa mga estudyante sa high school na

# BATAS NG CALIFORNIA PINOPROTEKTAHAN ANG MGA MANGGAGAWA MULA SA DISKRIMINASYON BATAY SA EDAD

## TALAN NG IMPORMASYON



makakuha ng trabaho at pinahihintulutang mag-recruit sa mga kampus ng kolehiyo. Ngunit hindi maaaring gamitin ng mga employer ang mga pagsisikap na ito bilang paraan upang iwasan ang pag-hire sa mga matatanda na may edad na 40 at pataas.

### Pagtatanong tungkol sa edad ng kandidato bago i-hire

Sa panahon ng proseso ng pagha-hire, pangkalahatang hindi maaaring hilingin ng mga employer sa isang kandidato sa trabaho na ibahagi ang kanilang edad, petsa ng kapanganakan, o petsa ng pagtatapos sa pag-aaral. Halimbawa, hindi maaaring hilingin ng isang employer sa isang aplikante na ibahagi ang kanilang edad o petsa ng kapanganakan sa isang aplikasyon sa trabaho, sa panahon ng interbyu, o sa iba pang pakikipag-usap bago ang pag-hire (kabilang ang sa email o text message). Kasama rito ang mga drop-down menu na naglilista ng saklaw ng edad o limitasyon (cutoff) para sa mga online na aplikante.

Ang mga employer na may mga legal na kinakailangan sa pag-uulat – kabilang ang mga employer na may 100 o higit pang empleyado – ay maaaring ligal na magtanong ng mga bagay na naghahayag ng edad ng isang tao para sa layunin ng pagtatago ng rekord (record-keeping) lamang.

### Pagbibigay ng mas mababang sahod o benepisyong dahil sa edad

Hindi maaaring bayaran ng mga employer ang mga empleyadong may edad na 40 at pataas nang mas mababa kaysa sa ibang mga empleyado na gumagawa ng katumbas na trabaho dahil sa kanilang edad. Halimbawa, hindi maaaring bayaran ng employer ang mga empleyadong 40 at pataas nang mas mababa kaysa sa mga mas nakababatang empleyado sa parehong tungkulin dahil naniniwala ang employer na ang mas matatandang empleyado ay mas may pinansyal na seguridad at mas malamang na walang mga gastusing may kaugnayan sa student loans o sangla sa bahay.

Hindi maaaring lumikha ang mga employer ng mga patakaran na mas malamang na makapinsala sa mga empleyadong 40 at pataas. Halimbawa, hindi maaaring magkaroon ng patakaran ang isang employer na

nagsasabing tanging mga empleyadong may mga anak na wala pang limang taong gulang ang makakatanggap ng taunang bonus. Bagaman ang patakaran ay sumasaklaw sa lahat ng empleyado, ang patakarang ito ay malamang na hindi proporsyonal na mag-e-exclude sa mga mas nakatatandang empleyado.

Maaaring bayaran ng mga employer ang mga empleyado nang magkakaiba batay sa karanasan o iba pang kadahilanang may kaugnayan sa negosyo at hindi diskriminasyon, basta't hindi edad ang dahilan ng desisyon ng employer.

### Pagkakait ng promosyon dahil sa edad

Hindi maaaring ipagkait ng mga employer sa isang tao ang promosyon o suriin sila nang hindi pantay kumpara sa ibang mga kandidato dahil sila ay 40 o pataas. Sa kabilang banda, hindi obligado ang mga employer na i-promote ang isang kandidatong 40 o pataas kaysa sa isang mas nakababatang kandidato kung ang nakababatang kandidato ay mas kwalipikado – basta't hindi edad ang naging salik.

### Pagtatanggal sa trabaho o pamimilit na magretiro dahil sa edad

Ang edad ng mga empleyadong 40 at pataas ay hindi dapat maging salik kapag gumagawa ng mga desisyon tungkol sa pagtatanggal sa trabaho (layoff) o pagsisibak sa mga empleyado. Ang pinansyal o operasyonal na pangangailangang magbawas (downsize) ay hindi nagbibigay-katwiran sa diskriminasyon laban sa mga empleyado dahil sa edad. Hindi maaaring gamitin ng mga employer ang downsizing bilang dahilan upang alisin ang mga nakatatandang manggagawa at panatilihin lamang ang mga manggagawang mas mababa ang sahod na maaaring mas bata.

Ang mga pribadong employer ay pangkalahatang hindi maaaring pumilit sa isang tao na magretiro dahil lamang sa umabot sila sa isang tiyak na edad na higit sa 40. Ang mga plano sa pagreretiro at pensyon, mga kontrata ng unyon, at mga katulad na plano o kasunduan ng mga pribadong employer ay hindi rin maaaring mag-atas sa mga tao na magretiro kapag umabot sila sa isang tiyak na edad na higit sa 40 maliban kung kinakailangan ng batas. Gayunpaman, kung pagkatapos lumampas

# BATAS NG CALIFORNIA PINOPROTEKTAHAN ANG MGA MANGGAGAWA MULA SA DISKRIMINASYON BATAY SA EDAD

## TALAN NG IMPORMASYON



sa edad ng pagreretiro ay hindi na nakakatugon ang pagganap sa trabaho ng isang empleyado sa mga pamantayan ng employer, maaari nang ligal na sibakin ng employer ang empleyado, basta't ang mga pamantayan ay hindi arbitrario o nakabatay sa edad.

### Paggawa ng mga komento, biro, o pang-iinsulto tungkol sa edad

Ang panliligalig (harassment) batay sa edad ay maaaring makagambala sa pagganap sa trabaho ng empleyado sa pamamagitan ng paglikha ng isang marahas na kapaligiran sa trabaho (hostile work environment). Ang mga halimbawa ng panliligalig ay maaaring kabilangan ng:

- Paulit-ulit na paggawa ng mga komento tulad ng: "Okay, Boomer!"
- Pagbibiro na ang isang tao ay nagtatrabaho na doon simula pa noong "dark ages"
- Pangungutya sa damit o buhok ng isang tao bilang "makaluma" (old-fashioned)
- Pagtanggig sanayin ang isang empleyado sa bagong teknolohiya dahil sa kanilang edad

Ang mga ganitong uri ng komento ay labag sa batas kapag hindi ito tinatanggap ng taong pinatutungkulan nito. Ang mga ganitong uri ng komento ay maaaring lumikha ng hostile work environment kapag ang mga ito ay malala o laganap (madalas mangyari) na sapat upang baguhin ang mga kondisyon sa trabaho ng taong iyon.

### Mga Pagbubukod sa California

Pinahihintulutan ng batas ng California na maging salik ang edad sa mga desisyon sa trabaho sa ilang limitadong pagkakataon, tulad ng:

- Mandatoryong pagreretiro para sa ilang partikular na propesyon
- Kapag ang edad ay isang "bona fide occupational qualification," tulad ng kapag ang isang kumpanya ng produksyon sa TV ay nagtatakda ng limitasyon sa edad kapag nagka-casting para sa isang papel na isinulat para sa isang bata

---

## UPANG MAGHAIN NG REKLAMO

Kung naniniwala kang nakaranas ka ng diskriminasyon sa trabaho dahil sa edad, maaari kang maghain ng reklamo sa CRD. Dapat mong ihain ang iyong reklamo sa loob ng tatlong taon mula sa (mga) sinasabing insidente.

### Departamento ng Mga Karapatang Sibil (CRD)

[calcivilrights.ca.gov/complaintprocess](https://calcivilrights.ca.gov/complaintprocess)

Walang Toll: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Maaaring magbigay ang CRD ng mga makatwirang akomodasyon para sa mga taong may kapansanan sa panahon ng proseso ng reklamo.

Para sa mga pagsasalin ng gabay na ito, bisitahin ang [calcivilrights.ca.gov/posters/employment](https://calcivilrights.ca.gov/posters/employment)