



California's Protection & Advocacy System  
Toll-Free (800)776-5746  
[www.disabilityrightsca.org](http://www.disabilityrightsca.org)



WELLNESS • RECOVERY • RESILIENCE

# Pagpigil sa Diskriminasyon sa Trabaho laban sa mga Taong may Kapansanan sa Pag-iisip

## 1. Ang mga tao bang may kapansanan sa pag-iisip ay protektado laban sa diskriminasyon sa trabaho?

Oo. Ang mga diskriminasyon batay sa kapansanan ay labag sa batas sa ilalim ng batas pampederal at pang-estado. Ang Titulo I ng Batas para sa mga Amerikanong may mga Kapansanan (ADA, Americans with Disabilities Act) ng pederal ay pumoprotekta sa mga taong may mga kapansanan pagdating sa trabaho. Sakop nito ang mga pribadong employer na may 15 o higit pang empleyado. Sa ilalim ng ADA, ang estado, county at lokal na mga pampamahalaang employer ay sakop ano man ang bilang ng mga empleyado. Sa kaso ng panliligalig (harassment), sakop ang lahat ng employer ng Batas para sa Patas na Pag-empleyo at Pabahay ng California (FEHA, California Fair Employment and Housing Act). Ipinagbabawal din ng FEHA ang diskriminasyon sa pag-empleyo dahil sa kapansanan sa pag-iisip at sakop ang mga employer (sa parehong pampubliko at pampribado) na may lima o higit pang mga empleyado. *Tingnan ang* Kodigo ng Pamahalaan ng Cal.(Cal. Government Code) seksyon 12926(d);para sa dagdag na impormasyon, tingnan ang: [http://www.dfeh.ca.gov/Publications\\_FEHADescr.htm](http://www.dfeh.ca.gov/Publications_FEHADescr.htm)

## 2. Sino ang protektado sa ilalim ng batas pampederal at pang-estado?

Ang isang tao ay kailangang kwalipikado na gumanap sa mga pangunahing gawain ng trabaho at may kapansanan. Ang terminong “lubos na mahalagang gawain sa trabaho” ay nangangahulugan na mga pangunahing gawain sa trabaho ng posisyon ng pag-employo na hinahawakan o ninanais ng indibidwal na may kapansanan. Ang gawain sa trabaho ay maaaring maisaalang-alang na lubos na mahalaga dahil ang rason kaya may ganoong posisyon ay upang magawa ang trabahong iyon; may limitadong bilang ng mga empleyado na maaaring gumawa ng trabahong iyon; o ang isang tao ay tinanggap sa trabaho dahil sa kahusayan o abilidad na gawin ang partikular na trabaho. Ang mga nakasulat na pagsasalarawan ng trabaho ay may kaugnayan subalit hindi ito tumutukoy sa kahulugang ng “mahalagang gawain sa trabaho”. *Tingnan ang 29 C.F.R. sek. 1630.2. Tingnan din ang* Komisyon para sa Patas na Oportunidad sa Pag-employo ng U.S. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission), mga Karagdagan “Ang ADA: Ang iyong Responsibilidad bilang Employer” (“The ADA: Your Responsibilities as an Employer”) ([www.eeoc.gov/facts/ada17.html](http://www.eeoc.gov/facts/ada17.html)).

Ang iba’t-ibang batas ay iba-iba ang ibinibigay na kahulugan sa kapansanan. Halimbawa, sa ilalim ng ADA, ang isang tao ay maaaring magpakita ng kapansanan sa tatlong paraan:

1. Ang tao ay may kondisyong pisikal o kondisyon sa pag-iisip na “naglilimita sa kabuuan” ng mga pangunahing gawain sa buhay (gaya ng paglalakad o pagtingin-tingin)
2. Ang tao ay may kasaysayan ng kapansanan (gaya ng mga kondisyon na “paminsan-minsan” o “hindi aktibo”).<sup>1</sup>
3. Ang tao ay itinuturing na may kapansanan.

Nangangahulugan ito na hindi nalilimitahan ng kapansanan ang abilidad ng isang tao na gawin ang trabaho, subalit ang employer o ang potensyal na employer ay tinatrato ang tao na parang ito ay makahahadlang. Ang

---

<sup>1</sup>Ito ay isang kapansanan na naglilimita sa kabuuan sa mga pangunahing gawain sa buhay kapag aktibo. Kabilang sa mga halimbawa ng mga kapansanan na paminsan-minsan o hindi aktibo ay epilepsy, altapresyon, multiple sclerosis, hika, diyabetes, major depression, bipolar disorder, schizophrenia, at kanser.

dagdag na rekisitos ay, na ang taong iyon ay pinaniniwalaan ng employer o potensyal na employer na may kapansanan sa pag-iisip o pisikal na kapansanan na pansamantala lamang (magtatagal o inaasahan na magtatagal ng anim na buwan o mas mababa pa).<sup>2</sup>

Ang batas ng California ay may mas malawak na sakop kaysa ADA. Pinoprotektahan nito ang mga taong may kapansanang pisikal o pangkaisipan na naglilimita (ginagawang mahirap na magampanan ang mga gawain) sa mga pangunahing gawain sa buhay; ang “karamdaman” na nangangailangan ng pagtanggap ng serbisyo ng Espesyal na Education; at isang medikal na kondisyon (kabilang na ang kanser o genetikong mga katangian).

### **3. Ano ang mga uri ng diskriminasyon na pinagbabawal?**

Ang batas na pampederal at pang-estado ay nagbabawal sa diskriminasyon sa anumang aspeto ng pang-eempleyo, kabilang na ang pagtanggap, pagsisante, pagbabawas sa trabaho, sweldo, mga pagtatalaga sa trabaho, promosyon, pagsasanay, mga dagdag na benepisyo, at iba pang alituntunin o kondisyon ng pangengempleyo. Ang mga batas na ito ay nag-uutos sa employer na magbigay ng makatwirang mga kaluwagan sa isang empleyado o aplikante sa trabaho na may kapansanan.

### **4. Ano ang mga halimbawa ng “makatwirang kaluwagan”?**

Maaaring kabilang sa mga halimbawa ng makatwirang kaluwagan ay ang mas naiaangkop na iskedyul, dagdag na mga pahinga, mga pagbabago sa pisikal na aspeto sa lugar ng trabaho (gaya ng mga akses para sa may kapansanan o pagbabawas ng ingay o pampagulo) o mga pagbabago sa proseso ng pamamahala. Ang empleyado ay maaaring humiling ng mga kaluwagan para sa anumang alituntunin o kondisyon ng pang-eempleyo na nakakaapekto sa kapansanan ng indibidwal. Maaaring makatanggap ng mga makatwirang

---

<sup>2</sup>Ang batas ay pumoprotekta rin sa mga tao mula sa diskriminasyon batay sa kanilang relasyon sa isang tao na may kapansanan at mula sa mga pagganti laban sa pagtutol sa diskriminasyon (kahit na sila mismo ay walang kapansanan). Halimbawa, labag sa batas na magdiskrimina laban sa isang empleyado dahil ang kanyang asawa ay may kapansanan o dahil siya ay tumestigo para sa isang empleyado na nagsampa ng reklamong diskriminasyon.

kaluwagan na partikular ang mga indibidwal na may kapansanan sa pag-iisip, gaya halimbawa, ng naiaangkop na iskedyul, mas madalas at mas mahabang pahinga mula sa trabaho, o mga bakasyon para sa pagpapayo. Kahit pa ang kaluwagan ay makatwiran para sa partikular na kaso, ito ay dadaan sa pagsusuri ng mga impormasyon sa partikular na sitwasyon kabilang na ang gastos para dito at ang kakayahan ng employer na magbayad para dito.

Ang Network para sa Kaluwagan sa Trabaho (Job Accommodation Network) ay isang mabuting mapagkukunan ng impormasyon ng mga halimbawa ng mga makatwirang kaluwagan sa lugar ng trabaho para sa mga indibidwal na may kapansanan sa pag-iisip. (Tingnan ang <http://askjan.org>)

## **5. Paano makakakuha ang empleyado ng kaluwagan?**

Ang indibidwal na may kapansanan ay kailangang humiling sa kanyang employer na gumawa ng mga ninanais na mga pagbabago sa trabaho maliban kung ang kapansanan at ang mga kaluwagan ay kitang-kita. Subalit, bago makagawa ng anumang pagbabago, kinakailangang sabihin ng indibidwal sa employer na ang empleyado ay may kapansanan sa pag-iisip o iba pang kapansanan. Kailangan ding ipaliwanag ng indibidwal kung paanong makakatulong sa trabaho ang mga hinihiling na pagbabago. Ang employer ay may obligasyon na makipagtalastasan sa indibidwal sa isang prosesong pareho silang makikibahagi ukol sa pangangailangan ng empleyado para sa kaluwagan.

## **6. Maliban sa empleyado may iba pa bang maaaring humiling ng kaluwagan?**

Oo. Ang miyembro ng pamilya, kaibigan, propesyunal na pangkalusugan, o iba pang kumakatawan ay maaaring humiling ng kaluwagan para sa indibidwal na may kapansanan.

## **7. Ang mga kahilingan ba ay dapat na nakasulat?**

Hindi. Ang mga kahilingan para sa mga makatwirang kaluwagan ay hindi kinakailangang nakasulat. Ang mga empleyado ay maaaring humiling ng kaluwagan sa pakikipag-usap o maaaring gumamit ng anumang paraan ng pakikipag-ugnayan. Bagamat ang kahilingan para sa kaluwagan ay hindi dapat na nakasulat, ang pagbibigay sa mga empleyado ng mga tugon na nakasulat ay makakatulong na maiwasan ang pagkalito sa kung ano ang kailangan ng

employer sa empleyado o kung ano ang hindi mabibigyan ng kaluwagan at kung bakit.

## **8. Ano ang kinakailangang gawin ng employer?**

Ang employer ay dapat na panatilihin kumpidensyal ang mga kahilingan ng empleyado para sa kaluwagan. Kabilang dito ang pagtatabi ng mga medikal na impormasyon sa isang hiwalay na nakakandadong kabinet. Nangangahulugan ito na ang ibang mga empleyado ay hindi magkakaroon ng akses sa impormasyon maliban kung sila ay ang tagapamahala o iba pang empleyado na kailangang makaalam upang makapagbigay ng kaluwagan. Ang maling pagsisiwalat ng employer sa mga kumpidensyal na impormasyon ay maaaring magresulta ng pagbibigay ng danyos sa empleyado. Ang mga employer ay dapat na kumonsulta sa empleyado at magbigay ng pangunahing konsiderasyon sa hinihiling na kaluwagan ng empleyado. Ang employer ay maaaring pumili ng mas murang alternatibo basta't ito ay angkop at natutugunan ang pangangailangan ng empleyado. Ang employer ay dapat na magbigay ng kaluwagan maliban na lamang kung ang pagtugon dito ay magiging dahilan ng makabuluhang kahirapan o gastos sa employer ("labis-labis na kahirapan").

## **9. Maaari bang humiling ng dokumentasyon ang employer?**

Oo. Kung ang pangangailangan sa kaluwagan ay hindi halata, ang employer ay maaaring humingi sa empleyado ng makatwirang dokumentasyon ukol sa kapansanan at mga limitasyon ng paggawa. Ang employer ay may karapatan na malaman na ang empleyado ay may kapansanan ayon sa batas pampederal at pang-estado kung saan ang makatwirang kaluwagan ay kailangan.

## **10. Maaari bang kunin ng employer lahat ng mga talaan sa kalusugan ng pag-iisip?**

Hindi. Ang employer ay hindi maaaring mag-utos sa empleyado na ipasa ang mga talaan ng kasaysayan sa kalusugan ng pag-iisip na walang kaugnayan sa kapansanan at makatwirang kaluwagan sa ilalim ng ADA at FEHA. Ang ganitong mga kahilingan para sa kumpletong dokumentasyon ay hindi maikukunsiderang makatwiran. Tanging ang mga talaan lamang na magpapakita kung ang empleyado ay may kapansanan gaya ng tinukoy sa ADA at FEHA at mga kinakailangan upang ipakita na kailangan ng empleyado ang mga hinihiling na

makatwirang kaluwagan dahil sa mga limitadong paggawa dahil sa kapansanan ang pinapayagan.

Sa kaso ng proseso sa pagtanggap sa trabaho, depende sa bahagi ng proseso, ang mga talaan ng kalusugan sa pag-iisip ay maaari o hindi maaaring kinakailangan na ipaalam sa ilalim ng ADA o FEHA. Halimbawa, kung ang alok sa trabaho ay ibinigay na ngunit bago ang pagsisimula ng trabaho, ang ADA ay nagsasabing makatwiran ang paghahayag. Ang FEHA ay nagsasabi na ang paghahayag ay makatwiran lamang kung ito ay may kaugnayan sa trabaho at alinsunod sa pangangailangan ng negosyo.

Kung ito may makalipas sa unang araw ng trabaho, sa ilalim ng ADA at FEHA, ang paghahayag ay makatwiran lamang kung ito ay may kaugnayan sa trabaho at alinsunod sa pangangailangan ng negosyo.

Ang paghahayag ng mga talaan ng kalusugan ng pag-iisip ay hindi kinakailangan sa anumang panahon bago ibigay ang alok sa trabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang, “EEOC Patnubay sa Pagpapatupad ng Batas para sa mga Amerikanong may mga Kapansanan at Kapansanan sa Pag-iisip” (“EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities”) sa:

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

Nais naming pakinggan kayo! Matapos basahin ang pahina ng impormasyon na ito mangyaring kunin ang maikling pagsusuring ito at ibigay ang inyong mga puna.

Ingles na bersyon: <http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form54/index.html>

Espanyol na bersyon:

<http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form55/index.html>

**Ang Awtoridad para sa mga Serbisyo ng Kalusugan ng Pag-iisip ng California (CalMHSA, California Mental Health Services Authority) ay isang organisasyon ng mga pamahalaan ng county na nagtatrabaho upang pagbutihin ang mga resulta sa kalusugan ng kaisipan para sa mga indibidwal, pamilya at komunidad. Ang mga programa ng Pagpigil at Maagang Pamamagitan na ipinapatupad ng CalMHSA ay pinopondohan ng mga county sa pamamagitan ng mga aprubado ng botanteng Batas pasa sa mga Serbisyo ng Kalusugan ng Pag-iisip (Mental Health Services Act, Prop 63). Ang Prop. 63 ay nagbibigay ng pondo at balangkas na kailangan upang palawigin ang mga serbisyo ng kalusugan ng pag-iisip para sa mga dating kulang sa serbisyonang populasyon at sa lahat ng iba't-ibang mga komunidad ng California.**

