



Americans with Disabilities Act (Batas sa Mga Amerikanong may Kapansanan)



Figure 1 Photo Credit: Gil Garcetti

Ipinagbabawal ng Americans with Disabilities ang diskriminasyon laban sa mga taong namumuhay nang may kapansanan at ginagarantiya ang kanilang karapatan upang ganap na makalahok sa lahat ng aspekto ng lipunan.

T: Ano ang Americans with Disabilities Act [Batas sa Mga Amerikanong may Kapansanan (ADA)]?

Ang ADA ay ang pangunahing pederal na batas na ipinasa ng Kongreso noong 1990, na nagbabawal sa diskriminasyon laban sa mga taong may kapansanan sa mga pang-araw-araw na gawain.

May limang bahagi ang ADA na kilala bilang 'mga pamagat.' Ang mga kahingiang itinatag sa ilalim ng bawat pamagat ay sumasaklaw sa iba't ibang aspekto ng buhay, kabilang ang pagtatrabaho, edukasyon, at transportasyon, at umaangkop sa maraming pampubliko at pribadong lugar na bukas sa publiko.

Ang layunin ng ADA ay tanggalin ang mga balakid at payagan ang lahat na magkaroon ng pagkakataong makakamit ng tagumpay.

T: Sino ang protektado sa ilalim ng ADA?

Sinasaklaw ng ADA ang bawat tao na may pisikal o mental na kapansanan na nagdudulot ng makabuluhang limitasyon sa isa o higit pang mga pangunahing gawain sa buhay. Kabilang sa mga pangunahing gawain sa buhay ang pagtulog, pagsasalita, paglalakad at pagtatrabaho.

T: Sino ang nasasaklawan ng ADA?

Dapat sundin ng mga pribadong negosyo na may mahigit sa 15 empleyado, pang-estado at lokal na ahensya ng pamahalaan, mga negosyong bukas sa publiko, mga komersyal na pasilidad, mga provider ng transportasyon, at mga kompanya ng telekomunikasyon ang mga kahingian ng ADA.

T: Ano ang Title I (Pamagat I) ng ADA?

Ipinagbabawal ng Title I (Pamagat I) ng ADA ang mga empleyado na dumiskrimina ng mga kwalipikadong aplikante na may kapansanan kapag nagpapasya ukol sa pagtanggap sa trabaho. Hindi lang ang proseso ng pag-a-apply at pagtanggap ang sinasaklaw ng mga kahingian nito, kundi ipinagbabawal din ang mga kasanayang dumidiskrimina sa lugar ng trabaho; dapat ay may access ang mga empleyadong may kapansanan sa parehong mga pakinabang sa trabaho gaya ng ibang empleyado, mula sa transportasyon at mga materyales sa pagsasanay hanggang sa paggamit ng palikuran ng staff.

Kung matanggap sa trabaho, hindi maaaring ligaligin, sisantihin o bayaran nang mas mababa ang isang taong may kapansanan dahil sa kaniyang kapansanan.

Hinihiling din ng Title I (Pamagat I) na magsagawa ng makatuwirang mga akomodasyon para sa mga empleyadong nangangailangan nito. Maaaring kabilang sa mga akomodasyon ang pagtatayo ng mga panlahatang espasyo sa site gaya ng mga breakroom at restroom na magagamit ng lahat ng empleyado; pagdudulot ng nakakatulong na teknolohiya o pagbabago ng mga kagamitan tulad ng mga mesa o telepono; pag-a-adjust ng iskedyl ng trabaho o muling pagsasaayos ng mga trabaho upang mapaunlakan ang mga indibidwal na kapansanan.

T: Ano ang pagpapakahulugan ng ADA ng isang kwalipikadong empleyado o aplikante?

Ang kwalipikadong empleyado o aplikante na may kapansanan ay pinapakahuluganan bilang isang indibidwal na, may makatuwirang akomodasyon man o wala, ay maaaring makapagsagawa ng mahahalagang gawain ng naturang trabaho.

T: Kailangan ko bang talakayin ang mga akomodasyon sa panahon ng panayam sa trabaho?

Ang ilang aplikante ay maaaring humiling ng mga akomodasyon para sa mismong proseso ng pagtanggap sa trabaho; halimbawa, kung naka-iskedyul ang panayam sa isang conference room o mas mataas na palapag ng isang gusaling walang elevator, maaaring humiling ang gumagamit ng wheelchair na ganapin ito sa unang palapag.

Subalit, kung hindi kinakailangan ng akomodasyon, walang obligasyon ang mga aplikanteng may kapansanan na talakayin ang kanilang kapansanan o mga kahilingan sa hinaharap sa panahon ng panayam sa trabaho. Hindi maaaring magtanong ang mga nagpapatrabaho tungkol sa kapansanan sa panahon ng panayam ngunit, maaari silang magtanong kung paano gaganapin ang mga partikular na gawain ng trabaho, nang mayroon o walang mga akomodasyon. Ang alok sa trabaho ay maaaring isaalang-alang ayon sa mga resulta ng medikal na pagsusuri, ngunit kung kinakailangan lang ang pagsusuri para sa lahat ng posibleng empleyado sa mga katulad na trabaho.

Kung matanggap sa trabaho, hindi kailangang isiwalat ng mga empleyado ang kanilang kapansanan sa mga katrabaho, ngunit, kailangang sabihan ang isang tao sa pamamahala o HR kung gusto nilang humiling ng akomodasyon. Maaaring hilingin ang mga akomodasyon sa simula ng bagong trabaho, o kailanman matapos nito; walang limitasyon sa oras ang paghiling at, habang nagbabago ang mga kapansanan o habang tumatanda ang mga tao, maaaring maiba ang mga pangangailangan.

T: Kailan maaaring tanggihan ng nagpapatrabaho ang pagbibigay ng

akomodasyon?

Hindi kailangang magdulot ng akomodasyon ang nagpapatrabaho kung naghaharap ito ng "natatanging pagpapahirap," sa pagpapatakbo ng negosyo, o kung mapapababa nito ang kalidad o pamantayan ng produksyon.

Alinsunod sa ADA, inilalarawan ang "natatanging pagpapahirap" bilang bagay na napakahirap o napakamahal ibigay batay sa laki, pinansyal na propyedad ng nagpapatrabaho, gayundin ang mga pangangailangan ng negosyo. Subalit, hindi maaaring tanggiin ng nagpapatrabaho ang akomodasyon dahil lang kailangang gumastos nang kaunti. Kapag itinuring ang akomodasyon bilang natatanging pagpapahirap, dapat subukan ng nagpapatrabaho na humanap ng ibang solusyon. Kung may iba't ibang akomodasyon na makakatugon sa pangangailangan ng empleyado, maaaring pumili ang nagpapatrabaho kung alin ang ibibigay.

T: Nakakaapekto ba ang ADA sa insurance sa trabaho?

Hindi inaatasan ng ADA ang mga kompanya na saklawin ang mga nauna nang umiiral na kondisyon, o ang lahat ng medikal na gastusin na may kinalaman sa kapansanan. Ang iniaatas lang ng batas ay makatanggap ang mga empleyadong may kapansanan ng patas na access sa parehong saklaw ng insurance na iniaalok sa ibang mga empleyado.

T: Ano ang Title II (Pamagat II) ng ADA?

Iniaatas ng Title II (Pamagat II) ng ADA na bigyan ng lokal at pang-estadong pamahalaan ang mga taong may kapansanan ng patas na oportunidad upang makapakinabang sa mga programa, serbisyo, at aktibidad.

Maaaring mangahulugan ito ng pagpapapasok ng mga service dog sa mga gusali kung saan bawal ang mga alagang hayop, pag-iinstalla ng mga rampa o lift ng wheelchair sa mga dako kung saan idinaraos ang mga pampublikong pulong, o pagdudulot ng taong magsusulat para sa isang taong limitado ang paggalaw ng kamay na gumaganap ng responsibilidad ng hurado (jury duty). Dapat ilipat ng pampublikong paaralan o unibersidad ang isang klase mula sa mahirap puntahang silid-aralan sa madaling puntahang lokasyon upang matanggap ang estudyanteng gumagamit ng wheelchair. Dapat isagawa ang mga lokal na eleksyon sa mga gusaling madaling ma-access. Dapat ay may akomodasyon ang mga pampublikong sasakyan kabilang ang mga bus, rapid at light rail, commuter rail, at intercity rail gaya ng Amtrak, dapat magkaroon ng mga akomodasyon gaya ng mga rampa, lift, mga pagbabago sa babaan, at nakatalagang puwesto ng pag-upo para sa mga sasakay na may kapansanan.

T: Ano ang Title III (Pamagat III) ng ADA?

Ipinagbabawal ng Title III (Pamagat III) ng ADA ang mga negosyong bukas sa publiko

kabilang ang mga bangko, restawran, supermarket, hotel, shopping center, mga pribadong arena na pang-sports, sinehan, mga pribadong day care center, mga paaralan at kolehiyo, mga tanggapan ng accountant o insurance, mga tanggapan ng abogado at doktor, mga museo at health club, na dumiskrimina ng mga taong namumuhay ng may kapansanan.

Dapat magbigay ang mga negosyong ito ng patas na oportunidad at access sa mga produkto at serbisyong iniaalok nila. Halimbawa, dapat baguhin ng mga department store ang patakaran nito sa isang tao lang sa dressing room kung ang isang mamimiling may paralysis ay nangangailangan ng tulong ng isang caregiver para magsukat ng mga damit. Baka kailanganing mag-instala ng mga rampa sa pasukan ng lokal na gym at baka kailanganing palawakin ang mga pasilyo sa restawran para makadaan ang wheelchair. Dapat payagang pumasok ang mga service animal sa mga negosyong ito kahit ipinagbabawal ito ng mga patakaran.

T: Ano ang Title IV (Pamagat IV) ng ADA?

Iniaatas ng Title IV (Pamagat IV) ng ADA ang mga kompanya ng telekomunikasyon na magbigay ng napakahusay na katulad na serbisyo para sa mga kostumer na may kapansanan, lalo ang mga bingi o nahihirapang makarinig. Kabilang sa mga serbisyong ito ang mga makinang teletypewriter (TTY) telecommunications relay service (TRS), at iba pang maa-access na telekomunikasyon.

T: Ano ang Title V (Pamagat V) ng ADA?

Sinasaklaw ng Title V (Pamagat V) ang iba't iba at teknikal na probisyon na umaangkop sa lahat ng pamagat, kabilang ang mga probisyon sa pagganti na pumoprotekta sa mga indibidwal na isinasakatuparan ang kanilang mga karapatan sa ilalim ADA.

T: Ano ang dapat kong gawin kung sa palagay ko ay na nalapastangan ang aking mga karapatan sa ilalim ng ADA?

Kung sa palagay ninyo ay nadiskrimina kyoa dahil sa inyong kapansanan, maaari kayong magharap ng reklamo sa alinman sa U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) o sa U.S. Department of Justice (DOJ).

Para sa mga reklamong may kinalaman sa Title I (Pamagat I) (diskriminasyon sa lugar ng trabaho), makipag-ugnayan sa EEOC, o sa “Fair Employment Practices Agency” (FEPA) sa inyong lugar. (Para sa listahan ng mga tanggapan ng FEPA batay sa estado, pakibisita ang website ng EEOC sa <https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>.) Makakakuha ng form ng reklamo sa EEOC website sa <https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint>. Illegal na parusahan o gantihan ang mga empleyado dahil sa kanilang pagsusumbong ng mga paglabag.

Para sa mga reklamo sa Title II (Pamagat II) o III (laban sa entidad ng estado o lokal na pamahalaan o negosyong bukas sa publiko gaya ng isang restawran, tanggapan ng doktor, tindhan, hotel atbp.) makipag-ugnayan sa DOJ online, sa pamamagitan ng koreo, o fax. Bisitahin ang website ng DOJ sa <https://civilrights.justice.gov/#crt-landing-reporting> para sa karagdagang impormasyon at mga link sa paghaharap ng reklamo.

Para sa mga tagubilin sa kung paano magharap ng reklamong ukol sa ADA, pakibasa ang: http://www.ada.gov/filing_complaint.htm

T: Saan pa ako makakakuha ng impormasyon tungkol sa ADA?

Makipag-ugnayan sa Linya ng Impormasyon ng ADA (<https://www.ada.gov/infoline/>) sa Department of Justice Civil Rights Division sa pamamagitan ng pagtawag sa 1-800-514-0301 o 1-833-610-1264 (TTY). May makakausap na mga kinatawan tuwing Lunes, Martes, Miyerkules at Biyernes mula 9:30 am – 12pm, at tuwing Huwebes mula 3 pm – 5:30 pm. Maaari din kayong magpadala ng mga tanong sa ADA Community Outreach Coordinator sa Disability.Outreach@usdoj.gov.

Bukod dito, ang ADA National Network, na pinopondohan ng National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research, ay nagbibigay ng impormasyon, paggabay at pagsasanay na ukol sa ADA sa pamamagitan ng 10 panrehiyong ADA center sa buong U.S. Bisitahin ang website nito sa <https://adata.org/national-network> para sa mga libreng webinar, video, listahan ng kaalaman at mga link sa mga panrehiyong center at iba pang mapagkukunan ng impormasyon.

Mga Mapagkukunan ng Impormasyon: U.S Department of Justice Civil Rights Division, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, ADA National Network.

Kailangan ng kausap?

Maaaring tumugon ang aming Mga Information Specialist sa inyong mga tanong.

Tumawag sa libreng toll, 1-800-539-7309 Lun-Biy, 7 am-8 pm EST.

O mag-iskedyul ng tawag o magtanong online sa

<https://connect.paralysis.org/tl/send-us-your-question>

Ang impormasyong nakapaloob sa mensaheng ito ay inilalahad para sa layunin ng pagbibigay-kaalaman at impormasyon sa inyo tungkol sa paralysis at sa mga epekto nito. Walang anumang nakapaloob sa mensaheng ito ang dapat ipakahulugan o gamitin para sa medikal na diyagnosis o paggamot. Hindi ito dapat gamitin na panghalinhin sa payo ng inyong doktor o iba pang kwalipikadong health care provider. Kung mayroon kayong mga tanong na may-kaugnayan sa health care, agad na pakitawagan o puntahan ang inyong doktor o iba pang kwalipikadong health care provider. Palaging kumonsulta sa inyong doktor o iba pang kwalipikadong health care provider bago magsimula sa panibagong paggamot, diyeta, o programa sa fitness. Hindi ninyo dapat kailanman balewalain ang medikal na payo o mag-atubili sa paghahanap nito dahil sa anumang nabasa ninyo sa mensaheng ito.

Ang lathalang ito ay sinusuportahan ng Administration for Community Living (ACL), U.S. Department of Health and Human Services (HHS) bilang bahagi ng gawad sa pinansyal na tulong na may kabuuang halaga na \$10,000,000 na 100 porsiyentong pinopondohan ng ACL/HHS. Ang mga nilalaman ay mula sa (mga) may-akda at hindi tuwirang kumakatawan sa mga opisyal na pananaw ng, ni pag-eendorso ng ACL/HHS, o ng Pamahalaan ng U.S.