

Akomodasyon sa Lugar ng Trabaho



Tungkol sa Gabay na Ito

Ang gabay na ito ay para sa mga nagbibigay ng serbisyo na sumusuporta sa mga kliyente na nangangailangan ng akomodasyon sa trabaho. Ito ay makakatulong sa iyo sa pakikipag-usap sa mga kliyente kung ano ang ibig sabihin ng Tungkulin sa Pagbibigay ng Akomodasyon at kung paano humiling at kausapin ang mga amo tungkol dito:

- Maghanda sa pakikipag-usap, kolaborasyon, at pakikipagkasundo upang makamit ang mga akomodasyon.
- Tulungan ang mga kliyente na maunawaan ang kanilang mga karapatan bilang mga empleyado at pag-usapan ang kanilang mga kahilingan para sa mga akomodasyon mula sa kanilang mga amo.
- Tulungan ang mga kliyente na epektibong ipabatid ang kanilang mga pangangailangan, maging marunong makibagay sa pangyayari, at malikhain, at pinangangalagaan ang kanilang dignidad, pagiging pribado at pangkabuhayan.

Ano ang Tungkulin ng pagbibigay ng Akomodasyon?

Sa Alberta, kinakailangan ng mga amo na magbigay ng akomodasyon sa mga pangangailangan ng mga empleyado na saklaw ng “mga batayan ng diskriminasyon” sa Batas ng Karapatang Pantao sa Alberta. Hindi obligasyon ng mga amo na magbigay ng akomodasyon para sa mga hiling na hindi kaugnay sa isang protektadong batayan, tulad ng pabor na umalis nang maaga para dumalo sa paglalaro ng anak. Ang mga akomodasyon ay dapat na patas para sa parehong empleyado at amo. Kinakailangan ng mga amo na magbigay ng akomodasyon hanggang sa punto ng labis na paghihirap.

Maaaring humiling ng akomodasyon anumang oras, kabilang ang bago magpa- interbyu, pagkatapos tanggapin ang alok ng trabaho, sa panahon ng pagpasok sa trabaho, o anumang oras na ang pangangailangan para sa akomodasyon ay lumitaw.

15 mga protektadong batayan

Para sa mga kahulugan, pakibisita ang website AHRC sa <https://albertahumanrights.ab.ca/>

Pangkaisipang kapansanan	Pagkakakilanlan ng	Kulay	Matrimonyal na
Pangpisikal na kapansanan	Kasarian	Lipi	Kalagayan
Kasarian	Pagpapahayag ng	Lugar ng Pinagmulan	Estado ng Pamilya
(kabilang na ang	Kasarian	Mga Paniniwalang may	Pinagkukuhanan ng kita
pagbubuntis at seksuwal	Seksuwal na Oryentasyon	kinalaman sa Relihiyon	(kagaya ng tulong mula sa
na pang-aabuso)	Lahi	Edad	gobyerno o pensyon para sa
			kapansanan)

Maaaring magkaiba-iba ang mga Akomodasyon.

Halimbawa (marami pa ang nandito):

- pagbibigay ng mga akomodasyon sa mga pangangailangan sa relihiyon. Pagpapasadya ng pahinga para sa mga empleyado na dumalo sa panalangin.
- pagbibigay ng akomodasyon sa kalagayan ng pamilya. Pagsasaayos ng oras ng trabaho upang tugunan ang pagbabago sa pangangailangan sa pag-aalaga ng bata bilang tugon sa karahasan sa pamilya.
- pagbibigay ng akomodasyon sa pagbubuntis. Pagsasaayos ng mga tungkulin sa trabaho upang maiwasan ang pagbubuhat ng mabigat o mapanganib na kemikal.
- pagbibigay ng akomodasyon sa pisikal na kapansanan. Pagbibigay sa isang empleyado na may kapansanan sa paningin ng isang screen magnifier o pagsasaayos ng mga tungkulin sa trabaho ng isang empleyado dahil sa kanyang medikal na limitasyon
- pagbibigay ng akomodasyon sa Pangkaisipang kapansanan. Pagpapasadya ng mga pahinga o pagsasaayos ng mga tungkulin sa trabaho upang siguraduhing magagawa ng isang empleyado na may kondisyon sa kalusugan sa pag-iisip ang kanyang gawain.

Ano ang gagawin ko kung kailangan ng aking kliyente ng akomodasyon mula sa kanilang amo?

Unawain ang pangangailangan at saliksikin ang mga mapagpipiliang mga akomodasyon

- Unawain ang mga limitasyon at mga pangangailangan ng iyong kliyente kaugnay sa mga protektadong mga batayan.
- Tuklasin ang mga potensyal na mga mapagpipiliang akomodasyon.

- Ibahagi sa iyong kliyente kung ano ang dapat asahan sa mga mapagpipiliang akomodasyon mula sa kanilang amo.
- Magtipon ng mga impormasyon tungkol sa lugar na pinagtatrabahuhan ng iyong kliyente at kung sino ang pinakamahusay na makausap.

Ihanda ang impormasyon na ibabahagi sa amo Malinaw na paglalarawan. Suportahan ang iyong kliyente sa paglalarawan sa kanilang employer kung ano ang kanilang limitasyon o pangangailangan (halimbawa, kahirapan sa pagbasa ng text sa screen dahil sa pisikal na kapansanan, pangangailangan na magdasal sa tiyak na oras dahil sa pananampalataya sa relihiyon, hindi kakayahan magbuhat ng mabibigat na bagay dahil sa pagbubuntis), mga posibleng mapagpipilian para sa akomodasyon, at kung gaano katagal ito kinakailangan.

Tamang panahon. Suportahan ang iyong kliyente sa pag-iisip kung kailan dapat ibunyag ang pangangailangan. Ang layunin ay makuha ang isang trabaho na tugma sa kasanayan at pangangailangan ng kliyente. May mga benepisyo at mga kapinsalaan ang pagbubunyag sa iba't ibang yugto ng proseso ng pag-aaplay sa trabaho. Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga dapat at hindi dapat gawin sa pagbubunyag, [bumisita dito](#).

Mga halimbawa ng akomodasyon

- Pagbibigay ng espasyo at oras para sa pagpapa-usok
- Pahintulutan ang mga empleyado na maghugas ng paa sa isang ligtas na lugar tulad ng locker room para sa paghahanda sa panalangin
- Pagbili ng ergonomic na kagamitan, halimbawa isang mouse o upuan
- Paglalagay ng pantulong (adaptive technology) na teknolohiya, halimbawa text-to-voice software
- Pagbibigay ng ligtas na lugar para sa pagpapalabas ng gatas mula sa ina
- Pagbibigay ng maluwag na oras ng trabaho upang tugunan ang oras ng paghatid at pagsundo sa paaralan
- Pahintulutan ang pag-inom ng mga inumin sa mga trabahong hindi karaniwang may pagkain at inumin upang maisaayos ang temperatura ng katawan at pagka-uhaw sa panahon ng paghinto ng regla
- Pagbibigay ng oras ng pahinga para dumalo sa mga programa para sa rehabilitasyon
- Pahintulutan ang mga empleyado na magsuot ng palda o pantalon bilang bahagi ng kanilang uniporme sa trabaho

Pantulong na mga impormasyon. Tumulong sa pagtipon ng impormasyon na nagpapakita ng limitasyon o pangangailangan ng kliyente.

Mga Halimbawa:

- Tulungan ang iyong kliyente na makakuha ng tala mula sa doktor na nagpapahayag ng limitasyon at pangangailangan para sa accommodation kaysa sa diagnosis. I-printa ang isang [sample form](#) mula sa Alberta Human Rights Commission upang dalhin sa doktor.

- Kung kinakailangan ang akomodasyon sa mga relihiyosong dahilan, suportahan ang iyong kliyente sa pakikipag-ugnayan sa isang lider ng relihiyon sa kanilang komunidad para sa payo at isang nakasulat na pahayag. Humiling ng liham na nagsasaad na ang kliyente ay isang miyembro ng relihiyosong komunidad at kinakailangang magdasal sa tiyak na oras araw-araw.

Unahing makipag-usap. Hikayatin ang iyong kliyente na magkaroon ng pakikipag-usap sa kanilang tagapamahala o superbisor. Mahalaga na magkaroon ng positibong relasyon kung saan ang empleyado ay may kumpiyansa sa kanilang mga karapatan at isinasaalang-alang ang mga kinakailangan sa trabaho at gayundin ang kanilang mga pangangailangan. Tulungan ang iyong kliyente na humiling ng pagpupulong upang pag-usapan ang tungkol sa mga mapagpipiliang akomodasyon.

Mga Pangpribadong karapatan

Ang mga empleyado ay mayroong mga pangpribadong Karapatan at hindi kinakailangan na ibunyag ang kanilang dayagnosis sa kanilang amo. May karagdagang impormasyon ang Komisyon sa Karapantang Pantao sa Alberta (Alberta Human Rights Commission) tungkol sa [pagkuha ng impormasyong pangmedikal](#).

Maghanda sa pakikipag-usap

Magplano kasama ang iyong kliyente sa kung paano ang gagawing pakikipag-usap:

1. Ayusin ang tono ng pakikipag-usap.

Pasalamatang amo sa pakikipagkita at magbahagi ng mga positibong karanasan sa lugar ng trabaho.

2. **Ipaliwanag ang pangangailangan.** Ituonang pakikipag-usap sa kung papaanong ang pagbibigay ng akomodasyon sa pangangailangan ay magbibigay ng kasiguraduhan sa pagganap at pananatili sa trabaho, sa halip na sa diagnosis o sa pangangailangan.

3. **Ibigay ang mga detalye.** Ilarawan ang mga mapagpipiliang akomodasyon at ang panahon kung kailan kailangan ito.

4. **Itanong ang mga susunod na mga hakbang.** Paano at kailan handa ang amo na makipagkasundo para sa solusyon? Sino ang makakatulong sa empleyado sa proseso ng negosasyon?

Maghanda sa pakikipag-usap tungkol sa kahilingan para sa akomodasyon

Ang amo ay maaaring magmungkahi ng ibang akomodasyon na iba sa hinihiling ng iyong kliyente. Ang mga amo ay legal na inatasan na magbigay ng makatwirang akomodasyon sa punto ng labis na paghihirap (Ano ang labis na paghihirap?), subalit hindi kailangan na magkaloob ng perpektong akomodasyon o saktong akomodasyon na hiniling ng iyong kliyente. Ang proseso ng akomodasyon ang pinaka matagumpay kapag ang bawat isa ay magtutulungan upang makagawa ng malikain at madaling iakma na mga solusyon.

Mga halimbawa ng labis na paghihirap at alternatibong akomodasyon

Halimbawa, kung ang empleyado ay hindi makakaakyat sa mga hagdanan dahil sa kapansanan. Ito ay magiging makatwiran kung ang gawain ay ibibigay sa ibang empleyado. Ang paghiling ng paglalagay ng elebeytor sa isang banda ay maaaring magdulot ng labis na paghihirap ito para sa amo.

Idokumento ang pakikipag-usap

Matapos ang pag-uusap, mahalaga para sa iyong kliyente na idokumento kung ano ang binanggit sa sumunod na email o mula sa form “Paghingi ng Kahilingan para sa Akomodasyon sa lugar ng Trabaho”:

Dear [manager or employer name],

Thank you for the conversation today about my accommodation request and options for [need].

A. We agreed to [accommodation] for [time period].

Please let me know what the next steps are and whether you require additional information.

O

B. While we couldn't find a solution that works for both of us today, we decided to brainstorm further options with the support of [Human Resource or Health and Safety Department, a Union, or other supports]. Please let me know when we can meet for a follow-up conversation, and I hope we can come to an agreement then.

O

C. You offered (accommodation) which you believe is reasonable. We do not feel it is reasonable for the following reasons (for example, it does not fall within the restrictions or limitations as assessed by a medical professional). Please let me know what further information you may need and when we can meet for a follow-up conversation. I hope, with further information, we can come to an agreement then.

Tulongan ang iyong kliyente na maunawaan na maaaring kailangan ng kanilang amo ng ilang panahon upang magbigay ng tugon. Suportahan ang iyong kliyente sa patuloy na pakikipag-usap sa kanilang amo at paghiling ng tugon.

Ang mga amo ay dapat magbigay ng makabuluhang akomodasyon. Kung hindi nila kayang magbigay ng ganap na akomodasyon, maaaring humiling ang empleyado na magbigay ang kanyang amo ng mga dahilan sa pamamagitan ng isang panulat; gayunpaman, hindi ito obligasyon ng amo. Kapag nagkasundo na ang amo at empleyado sa isang akomodasyon, maaaring magbigay ng kasulatan ang amo hinggil dito. Suportahan ang iyong kliyente sa paghiling ng mga kasulatan na naglalaman ng mga dahilan kung bakit hindi maaaring magbigay ng akomodasyon o naglalaman ng kasunduan sa akomodasyon.

Apektado ba ang sahod kapag may mga akomodasyon?

Dapat manatili ang pagtanggap ng empleyado sa parehong antas ng sahod bago pa ang akomodasyon kung hindi naman apektado ang oras ng trabaho, mga tungkulin sa trabaho, o ang kanyang pagganap sa trabaho.

Panatilihin ang pagbibigay-kaalaman sa Amo

Suportahan ang iyong kliyente sa pagsasabi sa kanilang amo kapag nagbago o natapos na ang kanilang pangangailangan para sa akomodasyon. Suportahan ang iyong kliyente sa anumang negosasyon hinggil sa pagbabago o pagtatapos ng akomodasyon.

Ano ang gagawin kung hindi magkakaroon ng kasunduan ang iyong kliyente sa kanilang amo?

Kung hindi pumapayag ang amo na magbigay ng akomodasyon sa anumang paraan, suportahan ang iyong kliyente sa paghanap pa sa kanilang mga mapagpipiliang akomodasyon:

- Ang mga malalaking lugar ng pagtatrabahuhan ay maaaring may Departamento ng Tagapamahala sa mga Empleyado (Human Resources), Departamento ng mga Karapatang Pantao (Human Rights), o Departamento ng Pangkalusugan, Pangkaligtasan at Pangkapaligiran. Makipag-ugnayan sa kanila para sa payo at suporta.
- Kung ang lugar ng pinagtatrabahuhan ay kasapi sa unyon (union), makipag-ugnayan sa unyon para sa payo at suporta.
- Makipag-ugnayan sa mga organisasyon sa komunidad na nagbibigay ng suporta sa paghahanap ng tulong o suporta sa wika, halimbawa ang Workers Resource Centre.

Ang paghahain ng reklamo ay hindi makakaapekto sa estado sa imigrasyon ng iyong kliyente.

Tumawag sa Komisyon ng Mga Karapatang Pantao sa Alberta (Alberta Human Rights Commission) para sa kumpidensyal na pagtatanong sa numero 780-427-7661 o libreng tawag sa Alberta sa numero 310-0000. Kumpletuhin ang mga katanungan sa pagsusuri sa sarili (self-assessment questionnaire) sa website ng Komisyon, o mag-email sa ahrc.registrar@gov.ab.ca.

Paghahain ng reklamo sa Komisyon ng Mga Karapatang Pantao

- Suportahan ang iyong kliyente sa pagkumpleto ng pag-susuri sa sarili (self-assessment) sa website ng Komisyon ng mga Karapatang Pantao sa Alberta (Alberta Human Rights Commission).
- Batay sa kanilang tugon, maaaring maghain ng reklamo ang iyong kliyente gamit ang online form o sa pamamagitan ng pag-download ng bersyon sa PDF.
- Kung tatanggapin ng Komisyon, ipadadala ang reklamo sa amo para magbigay sila ng tugon.
- Madalas, ang reklamo ay aaksyunan sa pakikipagkasundo kung saan ang Opisyal ng mga Karapatang Pantao (Human Rights Officer) ay naglalayong humanap ng resolusyon na katanggap-tanggap sa amo at empleyado.
- Sa iba pang mga kaso, maaaring magmula ang desisyon mula sa Direktor ng Komisyon o isang Hukuman ng mga Karapatang Pantao (Human Rights Tribunal). Upang makita ang biswal na larawan (infographic) tungkol sa proseso ng reklamo, pindutin dito.
- Suportahan ang iyong kliyente sa paghiling ng mga akomodasyon sa panahon ng pagpoproseso ng reklamo kung kinakailangan. Halimbawa, maaari silang humiling na magdala ng isang tao na tagasuporta sa mga pulong, mga serbisyo ng pagsasalin ng wika, o akses sa computer mula sa opisina ng Komisyon upang makilahok sa isang virtual napulong ng pagkakasundo. Mga akomodasyon para sa proseso ng reklamo dito.

Ano ang pakikipagkasundo (conciliation)?

Ang pakikipagkasundo ay isang paraan na hindi naglalaban upang malutas ang mga reklamo sa tulong ng isang opisyal ng mga karapatang pantao.

Iba pang mga mapagkukuhanan ng kaalaman

- Para sa mga katanungan tungkol sa mga pamantayan sa pagtatrabaho, kagaya ng sweldo, dagdag-oras ng trabaho, bakasyon at iba pa., makipag-ugnayan sa Mga Pamantayan sa Pagtatrabaho sa Alberta (Alberta Employment Standards) sa numero 1-877-427-3731
- Para sa mga katanungan tungkol sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho (occupational health and safety), makipag-ugnayan sa Sentrong Tawagan para sa Kalusugan at Kaligtasan sa Pagtatrabaho (Occupational Health and Safety Contact Centre) sa numero 1-866-415-8690
- Para sa mga katanungan tungkol sa mga aksidente na may kaugnayan sa mga kapinsalaan sa lugar ng trabaho, makipag-ugnayan sa Lupon ng Nagbabayad para sa mga Manggagawa (Workers' Compensation Board) sa numero 1-866-922-9221

Mga link sa mga mapagkukunan ng kaalaman

Batas para sa mga Karapatang Pantao sa Alberta:

<https://albertahumanrights.ab.ca/media/1utjxb3e/alberta-human-rights-act.pdf>

Mga halimbawa ng mga akomodasyon sa lugar ng trabaho:

<https://albertahumanrights.ab.ca/issues-at-work/duty-to-accommodate-at-work/>

Mga protektadong batayan: <https://albertahumanrights.ab.ca/>

Paglikom ng mga medikal na impormasyon kabilang na ang mga sample form:

<https://albertahumanrights.ab.ca/issues-at-work/disability-illness-and-injury/medical-information/>

Mga Dapat at Hindi Dapat gawin sa pagbubunyag: <https://alis.alberta.ca/tools-and-resources/resources-for-people-with-disabilities/look-for-work/when-and-how-to-talk-about-your-disability/>

Labis na paghihirap: <https://albertahumanrights.ab.ca/media/pgrdfmor/duty-to-accommodate-human-rights-guide.pdf>

Sentro ng Mapakukuhanan ng Tulong para sa mga Manggagawa: <https://www.helpwrc.org/>

Mga palatanungan para sa pagsusuri sa sarili mula sa Komisyon ng mga Karapatang Pantao sa Alberta (Human Rights Commission's self-assessment questionnaire):

<https://albertahumanrights.ab.ca/complaints/am-i-in-the-right-place/self-assessment/>

Mga Akomodasyon sa proseso ng paghahain ng reklamo:

<https://albertahumanrights.ab.ca/frequently-asked-questions/>

Biswal na paglalarawan (infographic) tungkol sa proseso ng paghahain ng reklamo:

<https://albertahumanrights.ab.ca/complaints/the-complaint-process/complaint-process/>

PolicyWise for Children & Families: <https://policywise.com/>

Development of this resource was funded by:



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Created in partnership by:



PolicyWise
for Children & Families



Alberta
Human Rights
Commission



CIWA
Calgary Immigrant Women's Association

Requesting Accommodations in the Workplace



In Alberta, employers must accommodate employees' needs. This is covered under the "grounds of discrimination" in the Alberta Human Rights Act. Accommodations should work for both the employee and the employer. This form will help employees and employers during a workplace accommodation process.

Accommodation - Employee Request

Describe your restrictions, limitations, and needs. For example, "Unable to lift heavy items."

Check the protected ground(s) that relate to your needs:

- Mental and physical disability
- Gender, gender identity, or gender expression
- Sexual orientation
- Race and colour
- Religious beliefs
- Ancestry and place of origin
- Age
- Marital and family status
- Source of income

Suggest options for accommodation.

Describe how accommodating the need will help you at work.

List the supporting information you attached, such as a doctor's note.

How long do you need the accommodation?

Date to discuss the accommodation.

Accommodation Request - Employer Response

Select all that apply below and provide relevant details.

- Employer and employee agreed on accommodating the need.
Provide a detailed description of the accommodation below.

How long do you need this accommodation?

Date for check-in discussion on
how the accommodation is working.

- Employer and employee did not agree on what a reasonable accommodation may be. Provide reasons for why the accommodation cannot be granted.

Employer requests additional information. List what information is needed.

Meeting date to discuss alternative options for accommodation

Employer suggested the following supports for the employee:

Further notes and details from follow-up meetings:

If you need further support, call the Alberta Human Rights Commission's [confidential inquiry line](#) at 780-427-7661 or toll-free in Alberta at 310-0000

This form was developed by:

Additional support provided by:



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada