IHINAHANDOG NG INISYATIBONG LIGHTHOUSE NG PREVENTION LINK

MGA KARAPATANG PANTAO SA TRABAHO

— ISANG GABAY SA IMPORMASYON —

"Alam Mo ba kung ano ang mga karapatan mo?"

SINO ANG NANGANGASIWA SA MGA KARAPATANG PANTAO?

Ang ligal na responsibilidad ay hinahati ng konstitusyon ng Canada sa pagitan ng mga pamahalaang pederal at panlalawigan o teritoryo.

PEDERAL

Pinangangasiwaan ng pamahalaang pederal ang ilang mga tagapag-empleyo at tagapagbigay ng serbisyo tulad ng mga bangko at airline. Inilalarawan ang mga ito bilang **"pederal na pinangangasiwaan."**

Maaaring ikaw ay sakop ng:

BATAS SA MGA KARAPATANG PANTAO NG CANADA

www.laws-lois.justice.gc.ca

PANLALAWIGAN O TERITORYO

Ang mga lalawigan at teritoryo ang nangangasiwa sa iba pang mga negosyo at tagapagbigay ng serbisyo at may kanya-kanyang mga batas ang mga ito sa karapatang pantao. Ang mga batas sa karapatang pantao para sa mga manggagawa sa Ontario ay maraming mga pagkakatulad at naglalapat ng maraming parehong mga prinsipyo. Pinoprotektahan ng mga ito ang mga tao sa Ontario mula sa diskriminasyon.

Maaaring ikaw ay sakop ng:

KODE SA KARAPATANG PANTAO NG ONTARIO

www.ohrc.on.ca

SINO ANG SAKOP?

HALOS LAHAT NG MGA MANGGAGAWA ay sakop. Upang malaman kung ang iyong kaso ay **PEDERAL O PANLALAWIGAN**, makipag-usap sa isang opisyal ng karapatang pantao. Ituturo ka nila sa tamang lugar.

ANO ANG KAUGNAYAN NG KARAPATANG PANTAO SA TRABAHO?

» Sa Ontario, mayroon kang **LIGAL NA KARAPATAN SA PANTAY NA PAGTRATO SA PAGTATRABAHO**, na malaya sa diskriminasyon.

» Ang pagtatrabaho ay ginagamit sa isang pangkalahatang paraan, at kabilang ang:
- MGA EMPLEYADO
- MGA INDEPENDIENTENG KONTRAKTOR
- MGA BOLUNTARYO

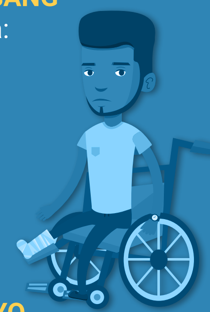
» Ang unyon ay isang organisadong samahan ng mga manggagawa na binuo upang maprotektahan at mapalawak ang kanilang mga karapatan at interes.

» Ang **MGA TAGAPAG-EMPLEYO AT UNYON** ay parehong may tungkulin upang tiyakin na ang mga lugar sa trabaho ay malaya sa diskriminasyon at panliligalig (harassment).

» Ang bawat tao ay may karapatan sa pantay na pagtrato patungkol sa pagtatrabaho nang walang diskriminasyon o panliligalig dahil sa **lahi, lipi, pinanggalingang lugar, kulay, etnikong pinanggalingan, pagkamamamayan, paniniwala, kasarian, sekswal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian (gender identity), pagpapahayag ng kasarian (gender expression), edad, tala ng mga pagkakasala, katayuan sa pag-aasawa, estado ng pamilya o kapansanan.**

DISKRIMINASYON SA LUGAR NG TRABAHO

» Ang diskriminasyon ay ang **MASAMANG PAGTRATO SA ISANG TAO DAHIL SA ISANG PROTEKTADONG DAHILAN**. Halimbawa:
- LAHI
- PANINIWALA (RELIHIYON)
- ETNIKONG PINAGMULAN
- SEKSWAL NA ORYENTASYON
- EDAD
- KATAYUAN SA PAG-AASAWA
- KAPANSANAN



» Ang diskriminasyon ay **MARAMING ANYO**.

» Ang diskriminasyon ay maaaring **TUMUTOK** sa isang tao o grupo.

» Maaaring ito ay **MAHIRAP MAKITA** o maaari itong maging bahagi ng isang sistema.

» **ANG MGA BATAS SA KARAPATANG PANTAO AY PANLUNAS.** Nangangahulugan na nilalayon nitong gawing mas mabuti ang masasamang sitwasyon, hindi upang magparusa. Sinusubukang tanggalin ng mga batas ang diskriminasyon at pigilan ito sa pamamagitan ng pagtuturo sa mga tao at paglikha ng kamalayan.

MGA HALIMBAWA NG DISKRIMINASYON:

» Tinanggal ka sa iyong trabaho dahil ikaw ay nabuntis (kasarian)

» Tinanggal ka dahil nagkaroon ka ng pinsala sa trabaho (kapansanan)

PANLILIGALIG: ISANG KARANIWANG KASANAYAN NG DISKRIMINASYONE

ANG PANLILIGALIG AY NANGYAYARI KAPAG ANG ISANG TAO AY:

01

SINASAKTAN O IPINAPAHIYA ka nang pisikal o pasalita.

02

PINAGBABANTAAN O TINATAKOT KA.

03

Gumagawa ng mga **HINDI MAGANDANG KOMENTARYO O PAGBIBIRO** tungkol sa iyong lahi, relihiyon, kasarian, edad, kapansanan, atbp.

04

Gumawa ng hindi kinakailangang **PISIKAL NA PAKIKITUNGO** sa iyo gaya ng paghipo, pagtapik, pagkurot, o pagsuntok — maaari rin itong maging pananakit.

! **Ang mga tagapag-empleyo ay responsable para sa anumang panliligalig sa lugar ng trabaho at sila ay DAPAT MAGSAGAWA NG NARARAPAT NA PAGKILOS laban sa sunumang empleyado na nanliligalig sa ibang tao.**

PAGREREKLAMO

LIMITASYON SA PANAHON

Dapat mong i-file ang iyong aplikasyon sa loob ng **ISANG (1) TAON** ng petsa kung kailan nangyari ang diskriminasyon o, kung mayroong serye ng mga kaganapan, sa loob ng **ISANG (1) TAON** ng huling kaganapan.

SAAN MAGSUSUMITE

KODE SA KARAPATANG PANTAO NG ONTARIO

Ang mga reklamo sa karapatang pantao na sumasailalim sa code na ito ay isusumite sa **Human Rights Tribunal ng Ontario**:

1-866-598-0322 » WWW.HRTO.CA

BATAS SA MGA KARAPATANG PANTAO NG CANADA

Ang mga reklamo sa karapatang pantao na sumasailalim sa Batas na ito ay isusumite sa **Canadian Human Rights Commission:**

1-888-214-1090 » WWW.CHRC-CCDP.GC.CA

TUNGKULIN SA PAGTANGGAP SA PAGTATRABAHO

Kung minsan ay kailangang gumawa ng mga kinakailangang hakbang ang mga tagapag-empleyo at unyon upang **GAWING POSIBLE NA MAKAPAGTRABAHO ANG MGA TAO.**

Ang tawag dito ay tungkulin sa pagtanggap.

Ang tungkulin sa pagtanggap ay isang **MAGKASAMANG RESPONSIBILIDAD SA PAGITAN NG MGA TAGAPAG-EMPLEYO, MANGGAGAWA, AT UNYON.**

ANG TUNGKULIN SA PAGTANGGAP AY NANGANGAHULUGAN NG PANTAY NA AKSES SA TRABAHO SA PAMAMAGITAN NG PAGTANGGAL SA MGA HADLANG HADLANG.

MGA HALIMBAWA NG PAGTANGGAP SA LUGAR NG TRABAHO:

KAPANSANAN

Pagsasaayos sa isang trabaho o lugar ng trabaho at muling pagsasanay o muling pagtatalaga sa isang manggagawa pagkatapos ng pinsala, pagkakasakit, o adiksyon.

PAGBUBUNTIS

Pagbibigay ng nababagong mga break at pag-iiskedyul ng mga pagbisita sa doktor.

RELIHION AT MGA PANINIWALA

Pagpapahintulot sa isang empleyado na hindi magtrabaho sa ilang mga pang-relihiyon na pista opisyal.

LIGHTHOUSE INITIATIVE

»» PREVENTION LINK

PREVENTION LINK DISABILITY PREVENTION AT WORK

cope LOCAL 343

»» preventionlink.ca