



Canadian  
HIV/AIDS  
Legal  
Network

Réseau  
juridique  
canadien  
VIH/sida

## Nabubuhay nang may HIV: Alamin ang Iyong mga Karapatan

# PAGSISIWALAT NG HIV SA TRABAHO

## Mga Tanong at Sagot

### 1. Kailangan ko bang sabihin sa aking employer na ako ay may HIV?

Sa karaniwan, hindi mo kailangang sabihin sa iyong employer o kaninomang kasamahan mo sa trabaho na ikaw ay may HIV. Kung ito isiwalat mo man o hindi ang iyong HIV status sa trabaho at kung kanino, nasa sa iyo ito. Ang iyong impormasyon sa personal na kalusugan, kasama na ang iyong HIV status, ay isang pribado at personal na impormasyon.

Halos lahat ng trabaho ay hindi nagbabadya ng totong panganib ng paglilipat ng HIV sa kaninoman. Samakatuwid, wala kang ligal na obligasyong isiwalat ang iyong status at ito ay magiging disriminasyong labag sa batas kung hilingin ng iyong employer ang impormasyong ito bilang kondisyon ng trabaho. Ngunit, malaman na, kung ikaw ay nagtatrabaho sa isang lugar na pangkalusugan, maaaring may ilang eksepsyon sa pangkalahatang panuntunang ito na hindi mo kailangang isiwalat (tingnan sa ibaba).

### 2. Kapag nag-a-apply ng trabaho, pwede bang itanong sa aking ng employer kung ako ay may HIV at hingan akong sumailalim sa isang HIV test?

Hindi. Batay sa ligalidad, hindi maaaring tanong sa iyo ng iyong employer ang iyong HIV status bilang kondisyon ng trabaho, kabilang na sa isang job application o sa panahon ng interview.

Sa isa sa pinakaunang mga ligal na kasi ukol sa diskrimansyong may kaugnayan sa HIV, ang isang komite sa arbitrasyon ay nagpasya noong 1987 na ang pagtatanggal sa isang flight attendant sa kaniyang trabaho dahil siya ay may HIV ay diskriminasyong labag sa batas. Ang mga korte at hukuman ay nagpasya rin na ang pagtatanggal o pagtanggap tumanggap ng isang taong nabubuhay nang may HIV bilang isang tagaluto, nars, at miyembro ng hukbong sandatahan ay hindi pinahihintulatang diskriminasyon.

Bilang resulta ng mga ganitong kaso, ang pangkalahatang panuntunan ngayon ay nakatatag na sa buong Canada: ang batas na nagbabawal sa diskriminasyon batay sa disabilidad kabilang na ang HIV status. Hindi maaaring hingin sa iyo ng employer na ipakita ang iyong HIV status gaya lang ng hindi maaaring itanong sa iyo ng iyong

employer ang iyong piniling sekswalidad, marital na kalagayan, relihiyon, o iba pang personal na katangian.

Ang posibleng employer ay maaaring magtanong ng mga tanong upang matasa ang iyong kakayahang isagawa ang mga tungkulin ng trabaho. Sa ilang sitwasyon, maaaring humingi ang mga employer ng iksaminasyong medikal pagkatapos magbigay ng offer ng trabaho upang matukoy kung kaya mong gumawa ng mga ispesipikong gawain (hal., kung kaya mong magbuhat ng mabibigat na bagay), o kung ikaw ay mangangailangan ng akomodasyon dahil sa disabilidad. Hindi dapat isama ang HIV test sa ganitong pagsusuring medikal dahil ang positibong resulta ay hindi basehan kung magagawa mo ang mga partikular na tungkulin.

Ngunit, kahit na ito ay labag sa batas, ang ilang aplikasyon sa trabaho ay nagtatanong tungkol sa mga partikular na kondisyong medikal, kabilang ang HIV, at ang ilang nag-i-interview ay nagtatanong tungkol sa kalagayan ng iyong kalusugan at mga ispesipikong kondisyon. Kung papaano mo sasagutin ang mga tanong na ito ay iyong personal na desisyon. Maaari mong laktawan ang tanong sa isang form, magsinungaling o magbigay ng malawak na sagot tungkol sa iyong kalusugan o disabilidad, ngunit hindi kailangang tukuyin na ikaw ay may HIV. Isipin na agad kung papaano mo sasagutin ang mga ganitong tanong kung lumitaw ang mga ito, dahil hindi lang ang pagkakataon mong matanggap sa trabaho ang maapektuhan, kundi, maaari ring magkaroon ng masamang epekto kapag nalaman ng employer na hindi ka naging tapat.

Kung pipiliin mong sabihin na ikaw ay may HIV at hindi ka tinanggap dahil dito, ito ay ituturing na diskriminasyong labag sa batas batay sa disabilidad.

### **3. Papaano kung ako ay nagtatrabaho sa larangan ng pangkalusugang pangangalaga? Kailangan ko bang sabihin sa aking employer na ako ay may HIV?**

Gaya ng isinaad sa itaas, ang pangkalahatang tuntunin ay walang ligal na obligasyon upang isiwalat sa lugar ng trabaho na ikaw ay may HIV. Ngunit, sa ilang trabahong may kaugnayan sa pangkalusugang pangangalaga, maaaring may (maliit) na panganib na mailipat ang HIV sa paggawa ng ilang mga gawain, gaya ng pagsasagawa ng ilang pamamaraang medikal.

Dahil dito, sa ilang pagkakataon, maaaring may espesyal, limitadong mga kahilingan tungkol sa pagsisiwalat ng HIV na itinakda ng komite ng iyong propesyon (gaya ang College of Physicians and Surgeons or a College of Nurses). Partikular ang mga panuntunang ito sa bawat propesyon at maaaring iba-ba sa mga probinsyo/teritoryo. Ang anumang ligal na panganganilangang isiwalat ay maaari lamang mapayagan kung ang iyong mga ispesipikong trabaho ay nagbabadya ng totoong panganib na makawa ng HIV sa ibang tao (hal., katrabaho, kliyente o pasyente).

Kung ikaw ay nagtatrabaho sa ilan sa mga trabahong ito kung saan hihingin sa iyong isiwalat ito, hindi naman kailangang isiwalat mo ito nang direkto sa employer mo.

Halimbawa, ang mga doktor na nabubuhay nang may HIV na nagsasagawa ng ilang "exposure-prone procedures" (mga invasive na procedure kung saan may posibilidad ng direktang pagdidikit sa pagitan ng balat ng health care worker at isang matalas na instrument o tisyu sa loob ng katawan o sugat) ay pangkaraniwang hinihinging isiwalat ang kanilang HIV status sa naaangkop na College of Physicians and Surgeons, imbis na direkta sa kanilang employer (tingnan sa ibaba).

Kung ikaw ay nagtatrabaho sa health care o pinag-iisipan ang isang karera sa health care, makipag-ugnay sa angkop na komite sa pagpapatupad upang malaman ang mga ispesipikong panuntunan na aangkop sa iyo.

#### **4. Kailangan ko bang isiwalat na ako ay may HIV sa komite sa pagpapatupad ng aking propepsyon?**

Ang mga komite sa pagpapatupad ng propepsyon ay nagbibigay-gabay para sa mga propesyonal, sa pagtupad ng kanilang mga gawain (hal., mga nars, social worker, atbp.). Ang mga pamantayang ito ay may bisang obligasyon sa mga propesyonal. Ang hindi pagsunod ay maaaring magresulta sa disiplina gaya ng suspensyon o pagkakatanggal sa iyong lisensya upang magtrabaho. Para sa karamihan ng mga trabaho, kaunti ang panganib na mahawa ang sinoman ng HIV. Samakatuwid, kadalasan, walang ligal na obligasyon na isiwalat ang iyong positibong HIV status sa komite sa pagpapatupad ng iyong propesyon.

Ngunit maaaring hingin ng mga komite sa pagpapatupad ng propesyon para sa ilang nagtatrabaho sa health care sa miyembro ng propesyong iyon na isiwalat ang kanilang positibong HIV status sa ilang pagkakataon kung may panganib na may mahahawa sa HIV. Ang pinakakaraniwang halimbawa ay mga surihano, nars o dentista na gumagawa ng tinatawag na "exposure-prone procedures." Habang maliit ang panganib ng paglipat ng HIV sa isang pasyente (sa katunayan, walang mga nadokumentong kaso ng paglilipat ng HIV o hepatitis C mula sa isang doktor na taga-Canada sa kaniyang pasyente), ang mga kolehiyo at iba pang pinagkakatiwalaang pangalagaan ang kaligtasan ng publiko ay may papel na dapat nilang ganapin sa pangangasiwa sa panganbi, habang pinoprotektahan rin ang pagkapribado ng propesyonal. Maaaring maglagay ang mga kolehiya ng ilang pangangailangan sa pagsubaybay, at mga restriksyon sa paggawa, para sa mga miyembrong may HIV (o iba pang nakakahawang sakit). Halimbawa, maaaring pagbawalan ang mga doktor at nars sa paggawa ng "exposure-prone procedures."

#### **5. Kailangan ko bang isiwalat sa aking mga pasyente o kliyente na ako ay may HIV?**

Sa pangkalahatan, walang ligal na obligasyon upang isiwalat sa iyong mga pasyente o kliyente na ikaw ay may HIV. Para sa mga propesyonal sa kalusugan, ang mga pag-iingat upang maiwasan ang pagiging lantad sa mga impeksyong mula sa dugo ay dapat maging bahagi ng regular na pagsasanay sa lahat ng lugar na pinagtatrabahuhan.

Sa di inaasahang pagkakataon na magkaroon nga ng posibleng pagkakalantad sa HIV (hal., ikaw ay nagdugo sa biyak na balat ng pasyente o kliyente), kailangang ipaalam ito sa pasyente o kliyente upang siya ay makakuha ng medikal na pagpapayo tungkol sa pagpapasuri at upang mapag-isipang kumuha ng post-exposure na treatment sa pamamagitan ng anti-HIV na gamot ("post-exposure prophylaxis") upang bawasan ang posibilidad na makuha ang impeksyon. Posible ba na ikaw ay maihabla kung ang tao ay hindi sinabihan pagkatapos ng pagkakalantad. Kailangan mong komunsulta ng isang abogado o ligal na klinika kaagad kung malagay ka sa ganitong sitwasyon.

Kung ang iyong propesyonal na trabaho ay pinangangasiwaan ng isang komite ng pagpapatupad (gaya ng College of Physicians and Surgeons or a College of Nurses), maaari ka ring matulungan ng komiteng iyon. Maaaring ipaalam ng komiteng ito ng pagpapatupad sa pasyente ng pagkakalantad nang hindi sinasabi ang iyong pagkatao.

Para sa mga sex worker, ang posibilidad ng paghaharap ng kriminal na kaso para sa hindi pagsisiwalat ng HIV (at iba pang nakakahawang sakit na mula sa sex) sa isang kliyente ay isang bagay na dapat isaalang-alang. Alinsunod sa isang 2012 na desisyon ng Supreme Court ng Canada, dapat isiwalat ng isang taong nabubuhay nang may HIV ang katotohanang ito sa isang sexual partner bago magkaroon ng (vaginal) intercourse, maliban kung ang taong nabubuhay nang may HIV ay may mababa o di matunton na load ng virus *at* may ginamit na condom. (Posible rin na ang parehong mga pangangailangang ito ay naaagkop sa kaso ng anal sex, ngunit ito ay hindi tinitiyak ng batas. Hindi rin malinaw kung ang isang tao ay maaaring makulong dahil hindi ito isiniwalat bago ang oral sex.) Samakatuwid, ang isang sex worker na hindi magsiwalat ng kaniyang positibong HIV status sa isang kliyente ay maaaring humaram sa kriminal na prosekusyon. (Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa batas-kriminal at pagsisiwalat ng HIV, tingnan ang [www.aidslaw.ca/criminallaw](http://www.aidslaw.ca/criminallaw).)

## **6. Kailangan ko bang isiwalat sa aking mga katrabaho na mayroon akong HIV?**

Hindi mo kailangang isiwalat na ikaw ay may HIV status sa iyong mga katrabaho. Hindi maaaring mailipat ang HIV sa kaswal na contact. Nasa sa iyo kung magpasya kang ibahagi ang impormasyong iyon sa iyong mga katrabaho.

## **7. Pwede ba akong masisante dahil mayroon akong HIV?**

Hindi. Sa Canada, pinoprotektahan ng mga batas sa karapatang pantao sa parehong antas ng pederal at probinsyal/teritoryal ang mga taon laban sa diskriminasyon batay sa disabilidad, kung ito may ay totoo o pinaniniwalaan. Ang mga batas na ito ay binigyang-kahulugan upang isama ang mga taong nabubuhay nang may HIV. Alinsunod sa mga batas na ito, itinuturing na diskriminasyon ang tumangging tanggapin, o sisantehin ang isang tao dahil sa disabilidad, kabilang ang HIV. Gayundin, hindi pinapayagan ang isang employer na trumato sa isang empleyado sa kakaiba at negatibong paraan dahil sa kaniyang disabilidad, ni ang payagan ang panggugulo o iba pang pagtratong hango sa diskriminasyon sa isang tao sa lugar na pinagtatrabahuhan dahil sa isang disabilidad.

Alinsunod sa mga batas ng karapatang-pantao ng Canada, mayroon ring ligal na *pananagutan sa pagtanggap*. Ang kahulugan ng pagtanggap sa lugar ng trabaho ay ang pagtatakda ng makatarungang mga pagbabago upang alisin ang mga harang na humahadlang sa mga taong may disabilidad na ganap na makilahok. Hinihiling mula sa mga employer ang maggawad ng ganitong pagtanggap sa pagkakaiba, basta't ang mga ito ay hindi lumilikha ng "di makatarungang paghihirap" sa employer. Kabilang sa ilang halimbawa ay ang pagbibigay ng flexible na mga oras ng trabaho, pagpayag sa madalas na break sa buong araw, pag-iiba sa work station upang makapaglagay ng equipment o teknolohiyang makakatulong sa tao. Para sa karagdagang impormasyon ukol sa pananagutan sa pagtanggap, tingnan ang "**Pagtanggap sa lugar na pinagtatrabagahahuha**": sa seryeng ito.

Ngunit, ang pagtanging tumanggap ng tao, ang pagsususpende sa kanila, ang paglalagay ng limitasyon sa kanilang trabaho, o ang pagsisante sa kanila ay hindi itinuturing na di makatarungang diskriminasyon kung maipapakita ng employer na ang desisyon ay batay sa *lehitimong* ("makatotohanang") pangangailangan ng trabaho. Ang isang *lehitimong* pangangailangan ay isang bagay na kinakailangan upang mapatakbo ang negosyo nang ligtas, mahusay at makatarungan sa balsa. Ang isang kahilingan na itinatakda ng isang employer para lamang sa dahilang madali ito o pinadadali nito ang mga bagay para sa employer ay hind makakatugon sa pagsubok na ito. Upang maituring na *lehitimo*, dapat ipakita ng employer na ang kahilingan ay *kinakailangan* bilang bahagi ng mahahalagang pungsyon ng partikular na trabaho. Ito ay dapat na nakabatay sa makabagong impormasyong medikal, siyentipiko at istatistikal.

Kung nililimitahan ng iyong positibong HIV status (o ibang disabilidad) ang uri ng trabaho na magagawa mo, at, sa kabila ng pagbibigay sa iyo ng employer ng makatuwring pagtanggap, hindi mo pa rin matugunan ang isang *lehitimong* pangangailangan ng trabaho, samakatuwid ay hindi ito itinuturing bilang diskriminasyon kung paalisin ka ng employer.

## **8. Maaari bang tumanggi ang aking employer (o ang insurance company ng aking employer) na magbigay sa akin ng mga benepisyong pangkalusugan o pangmay-disabilidad dahil mayroon akong HIV?**

Ang iyong employer, o ang insurance company na nagbibigay ng saklaw sa benepisyo, ay hindi maaaring tumanging magbigay ng mga benepisyong pangkalusugan o pangmay-disabilidad dahil ikaw ay may HIV at dahil ito ay hindi ibang kondisyon na pangkalusugan.

Ngunit, maaaring paghigpitan ng batas ang mga benepisyo sa mga paraang nagbubukod sa ilang mga empleyadong may HIV. Marami sa mga pangmaramihang insurance plan na nabibigay ng benepisyo para sa lahat ng empleyado sa lugar ng trabaho ay naglalaman ng mga takda na ukol sa "mga kondisyong umiiral na (pre-existing conditions.)" Ang mga ito ay mga sakit o kondisyong pangkalusugan na umiiral na bago nakasali ang empleyado sa plan. Maaaring ipataw ng mga plan na ito sa mga empleyado na may mga kondisyong

umiiral na, na magbayad ng karagdagang singil para sa saklaw, o maaaring magpataw na palampasin muna ang ilang panahon bago magsagawa ng health claim na kaugnay ng isang kondisyong umiiral na, o maaaring huwag magsama ng anumang saklaw patungkol sa gastusin na kaugnay ng mga kondisyong umiiral na. Kung ikaw ay positibong may HIV bago ka nagsimulang magtrabaho para sa employer, maaaring limitado ang mga benepisyo mo dahil sa takdang ito.

### **9. Kailangan ko bang isiwalat na mayroon akong HIV upang makuha ang mga benepisyo mula sa insurance ko sa trabaho?**

Ang pagkapribado ng personal na impormasyon, kabilang na ang HIV status, ay maaaring maging problema para sa mga empleyadong gumagamit ng mga programa ng benepisyong nanggagaling sa kanilang employer. Kahit na hindi hinihiling mula sa isang empleyado na sabihing mayroon siyang HIV upang makapag-apply para sa mga benepisyong pangkalusugan o disabilidad mula sa isang insurance plan, kailangang magbigay ng medikal na dokumento ang empleyado. Samakatuwid, maaaring kailanganing sabihin ng iyong mga doktor ang mga ispesipikong kondisyon at diagnosis sa mga insurance company, kapag ikaw ay nag-a-apply para sa mga benepisyo o kapag nagsusumite ng isang claim form.

Kung dumaan ang iyong papeles sa kamay ng iyong employer o ng ibang tao sa iyong human resources department, sila ay may ligal na pananagutang panatilihing kompidensyal ang lahat ng impormasyon tungkol sa iyong medikal na kondisyon. Ngunit, maaaring gugustuhin mong magsumite ng medikal na dokumento na nasa selyadong sobre na para sa insurer at may nakalagay na "kompidensyal." O di kaya, maaari mong ipadala ang mga claim form nang direktso sa insurance company sa halip na sa pamamagitan ng iyong human resources personall sa lugar na iyong pinagtatrabahuhan. Tawagan nang direkta ang insurance company upang malaman ang kanilang mga kahilingan.

Ang lahat ng mga insurance company ay may mahigpit na mga patakaran tungkol sa pagkakompidensyal ng impormasyon ng kliyente, at ipinapataw ng batas sa kanila na panatilihing pribado ang impormasyong patungkol sa isang claim. Dapat ay may nakasulat na pahintulot ang mga insurance company mula sa naka-insure na tao, upang mapag-usapan ang medikal na impormasyon sa kaninoman na nagtatrabaho sa labas ng insurance company.

### **10. Kung hihingi ako ang pagtanggap sa trabaho o kung mangailangan ng panahon ng pagliban, kailangan kong bang ipaalam sa aking employer na ito ay dahil mayroon akong HIV?**

Kung kailangan mo ng pagtanggap sa trabaho, hindi mo na kailangang magbigay ng ispesipikong diagnosis sa iyong employer. Maaaring kailanganin mong magbigay ng medikal na dokumento na nagpapaliwanag sa mga ispesipikong limitasyon o pangangailangan na mayroon ka, upang matugunan ang mahahalagang tungkulin sa iyong trabaho.

Kung ikaw ay humihingi ng pagliban sa trabaho para sa kadahilanang medikal dahil hindi mo na magawa ang trabaho, maaari kang mag-apply para sa mga benepisyo ng sick leave o mga benepisyo para sa short-term o long-term na disabilidad sa pamamagitan ng isang pangmaramihang plan na inisponsor ng iyong unyon o employer. Upang mag-apply para sa mga benepisyo ng disabilidad, kakailanganin mong magsumite ng mas detalyadong medikal na impormasyon, na nagpapakita na hindi mo magagawa ang mahahalagang tungkulin ng iyong propesyon. Kahit na hindi hinihingi sa iyong isiwalat ang iyong HIV status sa iyong employer, kakailanganing ipaalam ng iyong doktor sa insurance company ang iyong kalagayan kung mayroon itong epekto sa iyong kakayahang makapagpanatili ng trabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang "**Pagtanggap sa lugar ng trabaho**" sa seryeng ito.

### **11. Dapat bang panatilihing kompidensyal ng aking employer ang aking HIV status?**

Oo. Kung piliin mong isiwalat sa iyong employer na ikaw ay may HIV, o sa isang katrabaho na kumakatawan sa iyong employer (hal., isang human resources manager), obligado ang mga taong iyon na panatilihing kompidensyal ang impormasyong ito. Ayon sa batas, hindi maaaring isiwalat ng iyong employer ang impormasyong tungkol sa iyong HIV status o iba pang medikal na impormasyon sa mga ikatlong partido (hal., ibang empleyado, kliyente, ibang kompanya, mga kaibigan, atbp.) nang walang pahintulot mo.

Ngunit sa nakagawian, madalas na mahirap pigilan ang pagdaloy ng impormasyon sa trabaho at limitado ang mga ligal na remedyo kung magkaroon ng pagsira sa pagkapribado.

Bilang panghuli, malaman na kapag sinabi mo sa isang katrabaho, liban sa isang opisyal na nakatalagang kinatawan ng iyong employer, ang katrabahong iyon ay walang ligal na pananagutan ng pagkakompidensyal.

### **12. Anong proteksyon ang mayroon ako laban sa diskriminasyon at panggugulo sa trabaho?**

Alinsunod sa batas ng karapatang pantao at iba pang batas na umaangkop sa lugar ng trabaho, ikaw ay protektado sa trabaho mula sa diskriminasyon at panggugulong kaugnay ng HIV (na itinuturing na uri ng diskriminasyon). Ang *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, na bahagi ng Constitution, ay pumoprotekta sa mga indibidwal laban sa diskriminasyon ng mga gobyerno, saanmang antas, sa buong bansa. Kabilang rito ang pagtrato ng gobyerno sa iyo, bilang empleyado kung ikaw ay nagtatrabaho para sa gobyerno.

Karagdagan dito, ang mga code ng karapatang pantao ay nangangailangan ng patas na pagtrato nang walang diskriminasyon, sa lugar ng trabaho. Ang mga code na ito ay

umaangkop sa parehong mga empleyado ng gobyerno at pribadong sektor (hal., mga pribadong indibidwal, korporasyon, asosasyon). Ang bawat probinsya at teritoryo ay may pansarili nitong code sa karapatang pantao, at mayroon ring mga federal human rights act na umaangkop sa antas na pederal.

Ang lahat ng code ng karapatang pantao sa Canada ay nagbabawal sa diskriminasyon laban sa iyo dahil mayroon kang HIV o AIDS (kahit na ikaw ay pinaghihinalaan lang na mayroong HIV o AIDS). Hindi pinapayagan ang mga employer na mang-api ng mga empleyado batay sa mga personal na katangian na nakalista sa anumang code ng karapatang pantao na umaangkop sa sitwasyon, gaya ng lahi, kasarian, disabilidad, piniling sekswalidad, relihiyon, atbp. Ang tungkuling huwag mang-api ay nangangahulugan din na ipinapataw ng batas sa mga employer na magbigay ng makatuwring pagtanggap sa lahat ng mga empleyadong may disabilidad.

May karapatan ka rin sa patas na proteksyon at mga benepisyo nang walang diskriminasyon, alinsunod sa anumang iba pang naaangkop na batas na pumoprotekta sa iyong mga karapatan sa lugar ng trabaho. Halimbawa, binabalangkas ng mga pamantayan ng batas sa trabaho ang mga pangunahing pamantayan na umaangkop sa lahat ng empleyado (hal., oras ng trabaho, mga pampublikong holiday, minimum na suweldo at karapatan sa pagbabakasyon, pagbubuntis at pagliban dahil sa pagiging magulang, atbp.). Ang mga pangkalusugan at pangkaligtasang batas sa trabaho ay nilalayon upang masiguro ang pinakamababang pamantayan para sa kaligtasan sa trabaho. Sa ilang hurisdiksyon, kabilang sa mga batas na ito ang mga ispesipikong proteksyon laban sa panggugulo o karahasan sa trabaho. May mga hiwalay na batas na may mga ganitong proteksyon sa trabaho sa bawat probinsya at teritorya, pati na rin sa pederal na antas. Hindi maipagkakait sa iyo ang mga proteksyong ito dahil sa iyong HIV status, dahil ito ay magiging diskriminasyon na salungat sa code ng karapatang pantao.

Kung ikaw ay kasapi sa isang unyon, ang isa pang pagmumulan ng proteksyon ay ang collective agreement ng iyong unyon sa iyong employer, na nagsasama sa code ng karapatang pantao na umaangkop sa employer na iyon. Ang ibig sabihin nito ay, maaari ring kuwestiyonin ang diskriminasyon ng iyong unyon sa pamamagitan ng isang grievance alinsunod sa collective agreement.

Kung aling batas ang naaangkop sa iyong sitwasyon ay nakasalalay sa kung saan ka nakatira at kung para kanino ka nagtatrabaho. Kumonsulta sa isang abogado, ligal na klinika o sa kinatawan ng iyong unyon para sa gabay.

Tingnan ang "**Mga remedyo para sa diskriminasyon at mga paglabag sa pagkapribado sa trabaho**" sa seryeng ito para sa karagdagang impormasyon ukol sa kung anong mga hakbang ang maaaring sundin kung ikaw ay sumailaim sa diskriminasyon o paglabag sa pagkapribado sa trabaho.



## **Para sa karagdagang impormasyon:**

AIDS Calgary, “HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities,” Briefing Document (January 2008). Online: [www.aidscalgary.org](http://www.aidscalgary.org)

AIDSLEX, “Employment, Labour and the Workplace” na koleksyon: [www.aidslex.org](http://www.aidslex.org)

Canadian Human Rights Commission, *Policy on HIV/AIDS*. Online: [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

Sa website ng Episodic Disabilities Employment Network (EDEN): [edencanada.ca](http://edencanada.ca)

Canadian Medical Protective Association, “Physicians with blood borne viral infections: Understanding and managing the risks” (undated), and “Physician personal health information: Supporting public safety and individual privacy” (2010). Online: [www.cmpa-acpm.ca](http://www.cmpa-acpm.ca)

COCQ-SIDA, “Le dévoilement en milieu de travail” (Quebec law). On-line: <http://www.cocqsida.com>

Interagency Coalition on AIDS and Development (ICAD), “Employment Information for PHAs,” *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). Online: [www.icad-cisd.com](http://www.icad-cisd.com)

**Ang impormasyong nasa publikasyong ito ay impormasyong tungkol sa batas, ngunit ito ay hindi ligal na pagpapayo. Para sa ligal na pagpapayo, mangyaring makipag-ugnay sa isang abogado sa iyong rehiyon.**

Ang dokumentong ito ay nagsimula bilang isa sa serye ng walong polyeto (sa English at French), ukol sa mga karapatan ng mga taong nabubuhay nang may HIV sa Canada.

Ang mga kopya ng dokumentong ito ay makukuha sa website ng Canadian HIV/AIDS Legal Network sa [www.aidslaw.ca](http://www.aidslaw.ca). Hinihimok ang reproduksyon, ngunit hindi maaaring ibenta ang mga kopya, at ang Canadian HIV/AIDS Legal Network ay dapat banggitin bilang pinagmulan ng impormasyon. Para sa karagdagang impormasyon, makipag-ugnay sa Legal Network sa [info@aidslaw.ca](mailto:info@aidslaw.ca).

**Ang pondo upang mailimbag ang mga naunang bersyon ng dokumentong ito sa English at French ay nagmula sa Public Health Agency of Canada. Ang pondo para sa pagsasaln nito ay ibinigay ng Ontario Ministry of Citizenship and Immigration. Ang mga opinyong naipayahag ay mula sa mga may-akda/tagasaliksik at hindi nangangahulugan na ito ay mga pananaw o patakaran ng mga nagbibigay ng pondo.**