



Nabubuhay nang may HIV: Alamin ang Iyong mga Karapatan

PAGTANGGAP AT PAGTULONG SA LUGAR NG TRABAHO

Mga Tanong at Sagot

1. Anong mga karapatan ang mayroon ako upang matulungan sa lugar ng trabaho?

Sa ilalim ng batas ng karapatang-pantao sa Canada, ang lahat ng taong kayang gumawa ng mahahalagang tungkulin o kayang gawin ang mga kailangan sa trabaho ay may-karapatang tratuhin nang patas. Ang pamumuhay nang may HIV ay hindi dapat magharap ng mga balakid para sa karamihan ng mga trabaho — maliban sa mga balakid na minsan ay nalilikha ng maling impormasyon, mga stereotype at pagkiling.

May karapatan kang magtrabaho nang malaya sa diskriminasyon hangga't napahihintulutan ka ng iyong kalusugan na isagawa ang mahahalagang tungkulin ng trabaho, pagkatapos maibigay sa iyo ang tulong na kailangan mo. Iniaatas ng mga batas sa karapatang pantao sa Canada na magbigay ang isang employer ng "makatuwirang tulong" sa isang empleyadong may kapansanan. Ang ibig sabihin ng pagtulong sa isang empleyado ay ang alisin ang lahat ng balakid nang sa gayon ay magawa niya ang mahahalagang tungkulin ng nasabing trabaho. Ang bawat empleyado ay may legal na tungkuling tulongan ka, nang hindi sa sitwasyong may "hindi makatuwirang paghihirap" (tingnan sa ibaba).

Pinagtibay ng Canadian Human Rights Commission ang *Patakaran sa HIV/AIDS* (2010):

"Bilang resulta ng mga bagong gamot at uri ng intervention, ang mga taong may HIV ngayon ay makakapagpatuloy na sa pagkakaroon ng makabuluhang buhay sa loob ng maraming taon. Kung makakapagpatuloy ang mga indibidwal na may mga kinakailangang tulong sa lugar ng trabaho na makapagpatuloy sa kanilang pagtatrabaho, dapat ay payagan silang gawin ito. Ang anumang pasyang ginawa ng isang organisasyong umaasa sa kalusugan at kaligtasan sa pagbubukod ng isang tao ay dapat nakabatay sa indibidwal na pagtatasa na sinusuportahan ng may-batayan at napapanahong medikal at siyentipikong impormasyon."

2. Ano ang ilang posibleng paraan upang matulungan ang isang empleyadong may HIV sa lugar ng trabaho?

Ang HIV ay isang kapansanang *pabugso-bugso*, ibig sabihin ay ang mga taong may HIV ay maaaring may mga panahong maayos sila at panahon naman ng pagkakasakit. Dahil maaaring magbago ang mga epekto ng HIV sa isang empleyado sa paglipas ng panahon, gaya ng ibang karamdaman, may mga tiyak na paraan kung paano matutugnan ang mga pangangailangan ng empleyado sa paglipas ng panahon. Ang pagtulong ay palaging magkakaiba ayon sa mga natatanging pangangailangan ng isang tao na dapat isaalang-alang, tasahin at tanggapin nang magkakahiwalay.

Kabilang ngunit hindi limitado sa ilang halimbawa ng makatuwirang pagtulong ay:

- pagbabago sa pisikal na anyo ng isang lugar ng trabaho (hal., pag-iinstalla ng isang rampa upang mas padaliin ang paglakad, pag-iiba sa ilaw para sa mga may problema sa mata);
- pag-iiba sa trabaho o pagtatakda ng mga tungkuling hindi masyadong mahirap;
- ergonomic na pagtatasa at pagbili ng mga pantulong na gamit (hal., lumbar support para sa silya, software na naa-activate ng boses) o mga pagbabago sa umiiral na kagamitan;
- pag-iiba sa mga pamantayan sa pagganap o mga pinuputirya sa paggawa;
- naiaangkop na oras ng trabaho (hal., upang mapayagan ang isang empleyado na piliing maging full-time o part-time upang makatugon sa mga panahong may sakit at panahong maayos ang pakiramdam);
- karagdagang panahon ng pagliban upang makapunta sa mga medikal na pagbisita;
- dagdag na break o pag-iiba sa mga iskedyul ng break (hal., upang mapayagan ang mga empleyado na uminom ng kanilang gamot sa mga takdang oras, o upang malampasan ang mga side effect ng gamot);
- pagbabahagi ng trabaho; at
- mga panahon ng pagliban.

3. Maaari bang hilingin sa akin ng aking employer na isiwalat ang pagkakaroon ko ng HIV o iba pang medikal na diagnosis kapag humingi ako ng tulong sa trabaho?

Sa karaniwan, may karapatan ang mga empleyadong panatilihing kompidensyal ang kanilang medikal na impormasyon. Hindi mo kailangang isiwalat ang iyong ispesipikong (mga) medikal na kondisyon upang makakuha ng tulong sa trabaho. Ngunit, kailangan mong sabihin sa iyong employer ang tungkol sa *pangangailangan* ng tulong. Kailangan mong ibigay ang nauugnay at naaangkop na impormasyon, na nagpapaliwanag sa mga limitasyon at kahilingan na mayroon ka (madalas na kaugnay ng mga sintomas ng iyong sakit o mga side effect sa gamot) upang matugunan ang mahahalagang gawain ng iyong trabaho.

Kapag nagsasaalang-alang ng kahilingan para sa tulong, may karapatan ang iyong employer na humingi ng independiyenteng medikal na dokumentasyon (hal., isang note

mula sa doktor o mas detalyadong medikal na pagsusuri) na kumokompirma na ikaw ay may-kapansanan *at* naglalarawan ng mga limitasyong ipinapataw nito sa iyong kakayahang gawin ang iyong trabaho. Hindi kailangang ipakita ng dokumentasyong ito ang nakapailalim na sakit o kondisyon. Ngunit, kung hindi ka magbibigay ng sapat na medikal na impormasyon, maaaring hindi atasan ang iyong employer na ibigay ang iyong mga kahilingan. Wala kaming nalalamang anomang pasya ng korte o mga tribunal kung saan inatasan ang empleyadong isiwalat ang kaniyang HIV status bilang isang kondisyon upang matulungan.

Kung piliin mong isiwalat na ikaw ay may HIV, dapat itong panatilihin kompidensyal ng iyong employer. Ayon sa batas, hindi maaaring magsiwalat ang iyong employer ng impormasyong tungkol sa iyong HIV status o iba pang medikal na impormasyon sa mg third party gaya ng iyong mga katrabaho o iba pang empleyado nang walang pahintulot mo. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang "**Pagsisiwalat sa HIV sa trabaho**" sa seryeng ito.

4. Paano ako maghaharap ng kahilingan para sa tulong?

Upang humiling ng tulong sa trabaho, kailangan mong isiwalat na ikaw ay may-kapansanan at ipaalam sa iyong employer ang iyong mga pangangailangan at mga nauugyan na pagbabawal at limitasyon.

Kung kailangan mo ng tulong upang makapagpatuloy sa pagtatrabaho o upang makabalik sa trabaho, may pananagutan kang makipagtulungan sa iyong employer upang mapabilis at makatanggap ng makatuwirang tulong. Maaaring kasama rito ang:

- pakikipagtulungan upang makuha ang kinakailangang impormasyon (hal., medikal o iba pang opinyon ng eksperto);
- paglahok sa mga pag-uusap tungkol sa mga solusyon;
- pagtulong na makagawa ng plano sa pagtulong; at
- tuloy-tuloy na pakikipagtulungan sa employer upang mapangasiwaan ang masubaybayan ang proseso ng pagtulong.

5. Ano ang dapat gawin ng aking employer kapag humingi ako ng tulong?

Nasa sa iyo kung gusto mong isiwalat ang iyong HIV status sa iyong employer. Ngunit dapat respetuhin ng iyong employer ang karapatan mo sa pagkapribado at dapat humingi lamang ng impormasyong kinakailangan upang matukoy kung paano ito makakatulong sa iyo.

Halimbawa, dapat lamang humingi ang sa iyo ang iyong employer ng medikal na dokumentasyon na may-kaugnayan sa iyong kakayahang makapagpatuloy sa trabaho, pati na rin ang iba pang hakbang na kinakailangan upang matulungan ka o maprotektahan ang iyong kalusugan at ang kalusugan ng mga katrabaho o iba pang tao na nakakahalubilo mo. Dapat linawin ng iyong employer ang mga pangangailangan na ito nang husto kapag hinihingi ang dokumentasyon mula sa iyong provider ng pangangalagang pangkalusugan.

Kung hindi ito nilinaw, at ayaw mong malaman ng iyong employer na ikaw ay mya HIV, dapat mo itong ipaalam sa kaninoman doktor o propesyonal sa kalusugan na nagbibigay ng impormasyon. Kung ano mang impormasyon sa kalusugan ang naisiwalat, may legal na obligasyon ang iyong employer na panatilihin itong kompidensyal.

Kapag nagsusuri ng kahilingan para sa tulong, dapat ihiwalay ng isang employer ang mga pangunahing tungkulin sa trabaho, mula sa ibang tungkulin sa trabaho. Ang *mga pangunahing tungkulin* lamang ng trabaho ang dapat isaalang-alang kapag tinutukoy kung anong tulong ang kinakailangan, at kung magduduto ng "hindi makatuwirang paghihirap" sa employer ang nasabing pagtulong.

Hindi maaaring tanggihan ng iyong employer na tulungan ka nang walang lehitimo, o *tunay* ("walang malisyang"), mga dahilan. Kung sabihin man ng iyong employer na ang mga tulong na hiniling mo ay nagpapataw ng "hindi makatuwirang paghihirap," dapat mapatunayan ng employer na totoo ang paghihirap na ito, nasusukat at mahalaga.

Ang isang employer ay inaasahan ring:

- pangasiwaan ang iyong kahilingan para sa tulong nang walang malisya at nang napapanahon;
- makipag-usap sa iyo tungkol sa layunin at mahahalagang tungkulin ng iyong trabaho at ang tulong na kinakailangan mo;
- kumuha ng ekspertong pagpapayo o opinyon sa tuwing kinakailangan;
- tumukoy ng mga posibleng opsyon sa pagtulong, at tasahin kung mabibigyangdaan ka nito na magawa ang trabahong ito nang mahusay;
- tumukoy ng anumang mga gastusin; pakinabang o hadlang;
- magsagawa ng plano sa pagtulong at kasunduan kasama mo;
- pangasiwaan at subaybayan ang plano upang matiyak na ito ay iniaangkp nang tama; at
- palaganapin ang magandang samahan at suporta sa trabaho bilang nauugnay sa mga taong may mga pasumpong-sumpong na kapansanan at ng kanilang mga pangangailangan ng tulong.

6. Kung ako ay kasapi sa isang trade union, makakatulong ba ito sa aking kahilingan para sa tulong?

Oo. Sa isang lugar ng trabahong may unyon, ang unyon ang nakikipag-usap sa employer para sa isang collective agreement upang matulongang protektahan ang mga empleyado, kasama na ang laban sa hindi patas na pagtrato. Kasama sa mga kasunduang iyon ang proteksyon laban sa diskriminasyon na nakatakda sa mailalapat na batas sa karapatang pantao, kasama na ang tungkulin ng employer na magbigay ng makatuwirang tulong sa mga empleyadong may-kapansanan.

Kung kailangan mo ng tulong upang makapagtrabaho, makakatulong ang iyong unyon sa pamamagitan ng pagbibigay-suporta sa kahilingang ito. Kung mandiskrimina ang isang employer sa pamamagitan ng pagtanggap magbigay ng makatuwirang tulong, maaaring

magharap ang unyon ng grievance sa ngalan mo, alinsunod sa collective agreement. May pananagutan din ang unyon na huwag mandiskrimina at sumang-ayon sa mga makatuwirang hakbang na dapat isagawa ng employer upang matulungan ang isang empleyadong may-kapansanan, maliban kung ito ay magpapataw ng hindi makatuwirang paghihirap sa unyon at sa mga miyembro nito.

7. Kailan maaaring makalikha ng "hindi makatuwirang paghihirap" sa aking employer ang aking kahilingan para sa tulong?

Kailangang bigyang-pansin ng iyong employer ang isang kahilingan para sa tulong maliban kung ito ay magpapataw ng "hindi makatuwirang paghihirap" para sa employer. Walang tiyak at legal na pagpapakahulugan sa kung ano talaga ang ibig sabihin nito, at ang pamantayan para sa pagtatasa nito ay nag-iiba-iba depende sa pederal at probinsyal na batas at sa pagitan ng mga probinsya at teritoryo. Samakatuwid, mahalagang kumonsulta sa naaangkop na pederal o probinsyal na tanggapan para sa karapatang pantao sa iyong lokasyon upang malaman ang wastong pagpapakahulugan sa iyong hurisdiskyon.

Ang bawat sitwasyon ay dapat tasahin nang magkakaiwalay ayon sa pamantayan para nauugnay na hurisdiksiyon. Ngunit, naririto ang ilang salik na karaniwang isinasaalang-alang sa pagtatasa kung ang pagtulong ay magsasanhi ng hindi makatuwirang paghihirap sa employer:

- ang halaga ng (mga) hakbang na kailangan;
- ang kalagayan, laki at saklaw ng employer;
- kung madaling iangkop o hindi ang mga empleyado at pasilidad;
- ang antas kung saan makakasagabal ang pagtulong sa mga gawain sa negosyo ng employer, at ang pangkalahatang lagay ng kita;
- ang kalusugan at kaligtasan ng empleyado, mga katrabaho at ng publiko;
- ang epekto sa ibang empleyado, kabilang na ang pakiramdam ng empleyado; at
- ang anumang problemang maitutulot sa collective agreement.

Hihilingin ng isang tagapamagitan, tribunal o korteng nagtatasa sa *gastusin* bilang hindi makatuwirang paghihirap sa iyong employer na magbigay ng ebidensyang nagpapakita na masyadong mahal ang gastusin sa ganito. Maaari nitong isaalang-alang ang maraming salik gaya ng laki ng kompanya, ang kadalian upang maiangkop ang mga empleyado at pasilidad sa sitwasyon, ang tagal ng panahong kakailanganin ang tulong, at ang umiiral na lagay ng kita.

Kapag ang pagtulong ay naghaharap ng *panganib sa kalusugan o kaligtasan* ng empleyado, mga katrabaho o ng publiko, ang makatuwirang paghihirap ay karaniwang tatanggapin, ngunit ang mga tagapamagitan, tribunal at mga korte ay gumamit na ng iba-ibang pamamaraan sa pagtatasa ng antas ng panganib. Sa dako ng epekto ng anumang pagtulong sa *pakiramdam ng ibang empleyado*, ipinahayag ng Supreme Court of Canada na ang mga pagtutol ng empleyadong batay sa makatuwirang katotohanan tungkol sa kanilang mga karapatan ang dapat isaalang-alang; ang mga pagtutol batay sa "mga

kaugaliang hindi umaayon sa karapatang pantao" ay hindi mahalaga sa pagtukoy ng hindi makatuwirang paghihirap. Gayundin, ipinahayag ng mga pamprobinsyang komite sa karapatang pantao gaya ng Ontario Human Rights Commission na palaging may diskriminasyon sa bahagi ng employer kapag sinabi nila na tututol ang ibang empleyado o mga customer kapag kumuha ng isang taong positibo sa HIV.

Panghuli, sa ilang sitwasyon, maaaring matagumpay na napangatuwiran ng mga employer na ang hindi pagsunod sa marami sa mga tuntunin ng isang *collective agreement* ay may negatibong epekto sa damdamin ng ibang empleyado o nasisira nito ang normal na paggawa sa negosyo, samakatuwid ay nagsasanhi ng hindi makatuwirang paghihirap. Ngunit, gaya ng nakatala sa itaas, kapag ang mga mismong tuntunin sa *collective agreement* ay may diskriminasyon, magiging mahirap na patunayan na ang paglabag sa mga tuntunin ng *collective agreement* ay magreresulta sa hindi makatuwirang paghihirap.

Upang mapatunayan ang hindi makatuwirang paghihirap, sa iyong employer nakasalalay ang pagpapatunay. Ang kinakailangang ebidensya upang mapatunayan ang hindi makatuwirang paghihirap ay dapat walang kinikilingan, totoo, direkta, at pagdating sa gastusin, may-batayan. Ang ibig sabihin nito ay dapat magbigay ang iyong employer ng mga katunayan, numero at siyentipikong data o opinyon na susuporta sa isang paghaharap na ang iminungkahing pagtulong ay totoo ngang nagsasanhi ng hindi makatuwirang paghihirap.

8. Ano ang maaari kong gawin kung sa tingin ko ay natrato ako nang hindi patas at hindi binibigyan ng tulong?

Kung sa tingin mo ay nakaranas ka ng diskriminasyon mula sa isang employer ng gobyerno, ang isang lunas ay ang magpasimula ng mga legal na proseso sa isang korte, bago magbintang ng paglabag sa iyong konstitusyonal na karapatan sa pagkakapantay-pantay alinsunod sa *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Ngunit, mahal ang mga legal na proseso, komplikado at matagal.

Kung ikaw man ay nagtatrabaho para sa isang employer sa pampublikong sektor o pribadong sektor, ang pangunahing lunas ay ang magharap ng reklamo sa ilalim ng mga naaangkop na batas na ukol sa karapatang pantao, pederal man o probinsyal/teritoryal. Sa karamihan ng mga hurisdiksyon, ang nauugnay na komisyon sa karapatang pantao ay makakatanggap ng reklamo at iimbestigahan ito, at magsasagawa rin ng pamamagitan sa pagitan ng taong nagbibintang ng diskriminasyon at ng tao o ng entity na inaakusahang nandiskrimina. Kung hindi ito magtagumpay, dadalhin ng komisyon ang kaso sa tribunal ng karapatang pantao sa ngalan mo. Sa ilang hurisdiksyon (gaya ng sa British Columbia at Ontario), maaari mong iharap ng reklamo mo nang direkta sa tribunal.

Para sa mga empleyadong kasapi ng unyon, ang isa pang opsyon ay ang magpa-file sa unyon ng grievance sa ngalan ng empleyado, na nagbibintang ng paglabang sa *collective agreement* sa employer.

Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang "**Mga lunas para sa diskriminasyon at mga paglabag sa pagkapribado sa lugar ng trabaho**" sa seryeng ito.

Para sa karagdagang impormasyon:

AIDS Calgary, "HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities," Briefing Document (January 2008). Online: www.aidscalgary.org

Canadian Human Rights Commission, "The Importance of Accommodation" (last updated 2011). Online: www.chrc-ccdp.ca

Episodic Disabilities Employment Network, "Workplace Accommodation" (undated). Online: edencanada.ca

Interagency Coalition on AIDS and Development, "HIV/AIDS and the Duty to Accommodate," *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). Online: www.icad-cisd.com

Ang impormasyong nasa lathalang ito ay impormasyong tungkol sa batas, ngunit ito ay hindi legal na pagpapayo. Para sa legal 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 may HIV sa Canada.

Ang mga kopya ng dokumentong ito ay makukuha sa website ng Canadian HIV/AIDS Legal Network sa www.aidslaw.ca. Hinihikayat ang paggawa ng mga kopya, ngunit hindi maaaring ibenta ang mga kopya, at dapat banggitin ang Canadian HIV/AIDS Legal Network bilang pinagmulan ng impormasyon. Para sa karagdagang impormasyon, makipag-ugnay sa Legal Network sa 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 pagsasalin nito ay ibinigay ng Ontario Ministry of Citizenship and Immigration. Ang mga opinyong naipahayag ay mula sa mga may-akda/tagasaliksik at hindi nangangahulugan na ito ay mga pananaw o patakaran ng mga nagbibigay ng pondo.

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013