

Nabubuhay nang may HIV: Alamin ang Iyong mga Karapatan



MGA LUNAS PARA SA DISKRIMINASYON AT MGA PAGSIRA SA PAGKAPRIBADO SA LUGAR NG TRABAHO

Mga Tanong at Sagot

1. Ano ang diskriminasyong nauugnay sa HIV?

Sa batas, ang diskriminasyon ay ang pagtrato sa isang tao nang naiiba dahil sa isang personal na katangian, o inaakalang katangian, kung saan ang ibang pagtratong ito ay nag-aalis sa taong iyon ng pakinabang na mayroon ang ibang tao o nagpapataw ng kaunting disbentaha sa taong iyon. Ang panggugulo ay maaaring uri ng diskriminasyon. Sa Canada, ang mga batas sa karapatang pantao sa parehong antas ng pederal at probinsyal/teritoryal ay nagbabawal sa diskriminasyon sa trabaho, pabahay, mga serbisyo, pasilidad, at mga kontrata o kasunduan kapag ang diskriminasyon ay batay sa partikular na mga katangian o "batayan." Kabilang sa mga batayan ay ang edad, lahi, etnisidad, kulay, relihiyon, kasarian, kalagayang-sibil, kapansanan (o "handicap" sa ilang batas), piniling sekswalidad at pinagmulang lugar.

Alam na alam sa Canada na kabilang ang HIV sa batas na nagbabawal sa diskriminasyong batay sa kapansanan. Bilang resulta, ang diskriminasyong batay sa *positibong HIV status* ng isang indibidwal o ang diagnosis ng AIDS ay labag sa batas. At katulad nito, ang diskriminasyon sa isang tao dahil siya ay *inaakalang* may HIV o AIDS, meron man talaga siya nito o wala, ay ilegal din.

Ang ilang halimbawa ng diskriminasyon sa lugar ng trabaho ay:

- pagtatanong tungkol sa iyong HIV status sa panahon ng interview sa trabaho;
- pag-aatas sa iyong kumuha ng HIV test bilang isang kondisyon ng pagkatanggap sa trabaho;
- panggugulo sa iyo dahil ikaw ay may HIV o inaakalang positibo sa HIV, o pagkokomento nang hindi maganda o pandidiskrimina tungkol sa mga taong may HIV;
- hindi pagtanggap sa iyo o pagbabawas sa oras ng iyong trabaho dahil ikaw ay may HIV;
- pagtatanggal sa iyo sa trabaho dahil mayroon kang HIV o dahil may customer na nagpahayag ng alalahanin dahil sa iyong pagkakaroon ng HIV; at
- pagtanggap sa iyong kahilingan para sa makatuwirang pagtanggap.

2. Ano ang dapat kong gawin kapag nakaranas ako ng diskriminasyon sa trabaho?

Kung naniniwala ka na ikaw ay dumaranas ng diskriminasyon o panggugulo sa trabaho, subukan mong magtago ng tala para sa mga nangyayari. Kung posible, dapat kasama sa mga tala mo ang:

- petsa ng (mga) insidente;
- paglalarawan ng (mga) insidente;
- mga pangalan at impormasyon sa pakikipag-ugnayan ng mga saksi, kung mayroon;
- ang nasabi o nagawa sa iyo at kung paano ka tumugon;
- mga kopya ng lahat ng may-kaugnayang e-mail, text message, post sa social media (hal., Facebook, Twitter), mga sulat at dokumento.

Minsan, ang pakikipag-usap sa isang taong may kagagawan ng pandiskrimina ay maaaring makalutas sa sitwasyon. Maaari mo ring iparating ang isyu sa manager o direktor ng kompanya o organisasyon, dahil ang iyong employer ay may obligasyong gumawa ng mga hakbang upang tiyakin na hindi humaharap sa diskriminasyon ang kanilang mga empleyado sa lugar ng trabaho. Maaari kang suportahan ng iyong lokal na organisasyong naghahatid-serbisyo sa AIDS kung magpasya kang kumilos ng ganito.

Maaaring gustuhin mong makipag-ugnayan sa naaangkop na komisyon para sa karapatang pantao, para sa impormasyong tungkol sa pagpapasimula ng reklamong ukol sa karapatang pantao at para sa iba pang referral. (Tumingin sa ibaba para sa karagdagang impormasyon tungkol sa opsyong ito.) Maaari mo ring piliing makipag-ugnayan sa isang abogado para sa legal na pagpapayo tungkol sa iyong partikular na sitwasyon. Sa ilang sitwasyon, maaaring makipag-ugnayan sa iyo ang iyong empleyado bilang pagsubok na itigil ang diskriminasyon.

3. Ano-anong mga legal na opsyon ang mayroon ako kung ako ay guluhin o makaranas ng iba pang diskriminasyon sa trabaho?

May ilang posibleng hakbang na maaari mong kunin upang maharap ang diskriminasyon o panggugulo.

- Kung mayroong isa, maaari mong gamitin ang pamamaraan sa panloob na pagreresolba ng alitan ng iyong lugar ng trabaho. Makipag-ugnayan sa tao o sa tanggapang may-hawak sa human resources o pangangasiwa ng mga isyu ng empleyado para sa karagdagang impormasyon.
- Kung ikaw ay kasapi ng isang unyon, ikaw ay nasasaklaw ng isang collective agreement, kung saan kasama rito ang naaangkop na batas sa karapatang pantao ng iyong hurisdiksyon. Maaari kang magharap ng isang grievance alinsunod sa agreement sa tulong ng iyong unyon. Makipag-ugnayan sa iyong steward o staff representative.

- Maaari kang magharap ng reklamo sa naaangkop na komisyon o korte sa karapatang pantao. (Tumingin sa ibaba para sa karagdagang impormasyon.) Depende sa iyong hurisdiksyon at sitwsayon, maaaring atasan kang gumamit ng ibang mga pamamaraan (gaya ng grievance o iba pang panloob na pamamaraan) bago maaaring ipagpatuloy ang reklamong nauukol sa karapatang pantao. Maaari kang bigyan ng karagdagang impormasyon ng komisyon o korte sa karapatang pantao na kakausapin mo, o ng isang abogado.
- Kung ang reklamo mo ay tungkol sa diskriminasyong nauugnay sa isang isyung nasasaklaw ng mga batas sa mga pamantayan sa pagtatrabaho — gaya ng mga suweldong hindi bayad, bayad na pagbabakasyon o pag-alis sa trabaho, oras ng trabaho, pagliban dahil sa pagbubuntis o dahil sa pagkamagulang, o mga katulad na isyu — maaari kang magreklamo sa nauugnay na pamprobinsya/pangteritoryong ahensya o ministeryo na may-pananagutan para sa mga batas sa mga pamantayan ng pagtatrabaho sa iyong probinsya o teritoryo. Ito ay nag-iiba-iba sa mga hurisdiksyon, ngunit kadalasan ay ito ay ang Ministry of Labour o katulad na ministeryo. Kung ikaw ay nagtatrabaho para sa isang negosyo o industriyang pinangangasiwaan ng gobyerno, makipag-ugnayan sa pinakamalapit na tanggapan ng Labour Program of Human Resources and Skills Development Canada. Tandaan na ang pamamaraang ito ay karaniwang hindi para matugunan ang diskriminasyon o panggugulo sa trabaho kungdi upang bigyang-ddin ang mga pamantayan sa pagtatrabaho. Ngunit, ito ay maaaring iba-iba sa bawat probinsya. Halimbawa, sa Quebec, ang la Commission des normes du travail ang may kapangyarihang mag-utos ng pagbabayad-piinsala sa mga kaso ng panggugulo.
- Maaari mong ihabla ang iyong employer sa korte, kung ang iyong mga karapatan bilang empleyado ay nalabag, gaya ng maling pagbabasura sa isang kaso. Ngunit tandaan, hindi mo magagamit ang opsyong ito upang makakuha ng lunas na partikular sa diskriminasyon; para sa ganitong mga bagay, kailangan mong magharap ng isang reklamong ukol sa karapatang pantao (sa pamamagitan man ng nauugnay na komisyon o korte, o kung ikaw ay kasapi sa isang unyon, sa pamamagitan ng isang grievance na napapailalim sa inyong collective agreement).

Para sa kumpletong impormasyon tungkol sa lahat ng iyong legal na opsyon bilang isang empleyado, makipag-usap sa isang abogado.

4. Paano ako maghaharap ng isang reklamong ukol sa karapatang pantao?

Kung aling batas ang naaangkop sa iyong sitwasyon ay nakasalalay sa kung saan ka nakatira at kung para kanino ka nagtatrabaho.

Ang *Canadian Human Rights Act* ng gobyerno ay naaangkop kapag nagtatrabaho ka para sa:

- isang kagawaran ng pederal na gobyerno, ahensya o Crown corporation;
- isang entity na pinangangasiwaan ng gobyerno (hal., isang chartered na bangko, airline, TV o istasyon ng radyo,

- kompanya ng telepono na inter-provincial, mga bus at riles ng tren na nagbibiyaha sa pagitan ng mga probinsya, ilang mga paggawa sa minahan); o
- isang First Nation.

Upang magharap ng reklamo sa ilalim ng *Canadian Human Rights Act*, makipag-ugnayan sa Canadian Human Rights Commission. Ang mga alegasyong ukol sa diskriminasyon ay sinusuri upang matiyak na sila ay nakapaloob sa hurisdiksyon ng Commission. Para doon sa mga nakapaloob, ang mga partido ay inaalok ng mga serbisyo upang tulungan sila sa paglutas ng isyu sa pamamagitan ng ibang pamamaraan ng pagresolba ng alitan gaya ng isang pamamagitan o mediation. Ang marami sa mga alitan ay naaayos sa ganitong paraan. Kung hindi makahanap ng resolusyon, maaaring itakda ang kaso sa isang imbestigador at isang ulat ang ihahanda para maisaalang-alang ng Commission. Maaaring iatas ng Commission sa Canadian Human Rights Tribunal na magsagawa ng mga paglilitis. Ang Tribunal ay parang isang korte na partikular para sa mga kaso ng diskriminasyong nasasailalim sa human rights act ng gobyerno.

Kung ang *Canadian Human Rights Act* ay hindi naaangkop, ang karaniwang dapat gawin ay i-file ang iyong reklamo sa komisyon sa karapatang pantao ng probinsya o teritorya na tinitirhan mo. Ang mga pamamaraan at serbisyong makukuha sa bawat probinsya o teritoryo ay maaaring bahagyang magkakaiba; makipag-ugnayan sa wastong komisyon para sa detalyadong impormasyon. Ang mga komisyon ay nagbibigay ng impormasyon at mga serbisyo sa mga taong naniniwala na sila ay dumanas ng diskriminasyon, kabilang na ang ibang mga pamamaraan ng pagreresolba ng alitan (gaya ng mediation). Maraming mga reklamo ang naaayos nang walang paglilitis. Kung hindi magtagumpay ang pamamagitan, magpapasya ang komisyon kung isasangguni ang kaso sa isang korte ng karapatang pantao para sa paglilitis. Kung magpasya ang komisyon na huwag isangguni ang kaso sa isang korte, ito na ang magiging katapusan ng reklamo.

Tandaan na sa British Columbia, Ontario at Nunavut, naghaharap ka ng mga reklamo nang direktso sa Human Rights Tribunal, sa halip sa sa Commission.

Tandaan na karaniwan ay may "hangganang panahon," at ang ibig sabihin nito ay dapat mong i-file ang iyong reklamo sa loob ng isang partikular na panahon pagkatapos maganap ang diskriminasyon. Madalas, ang tagal ng panahon ay isang taon, ngunit alamin ito mula sa kaukulang komisyon.

5. Kasapi ako ng isang unyon. May iba pang pamamaraan sa paghaharap ng reklamo tungkol sa diskriminasyon at panggugulo

Bilang miyembro ng unyon, kung naniniwala kang ikaw ay nakakaranas ng pandiskrimina mula sa iyong employer, maaaring kang ipangtanggalo ng inyong kinatawan sa unyon at tumulong sa pagreresolba ng isyu. Kasama sa iyong collective agreement ang mga naaangkop na batas na ukol sa pederal o probinsyal/teritoryal na karapatang pantao. Ang ibig sabihin nito, kung ang iyong sitwasyon ay naaangkop sa legal na pagpapakahulugan ng diskriminasyon, maaaring magharap ng grievance ang inyong unyon sa ngalan mo, upang maipatupad ang iyong mga karapatan sa ilalim ng

kasunduang ito. Maaari kang tulungan ng iyong unyon sa pamamaraan para sa grievance at kumatawan sa iyo, kasama na rin kapag may arbitrator na dadalo. Ang iyong unyon ay nakapailalim rin sa naaangkop na code sa karapatang pantao.

Tandaan na ang mga komisyon at korte para sa karapatang pantao ay iiwas sa mga katulad na paghaharap at mga magkakaparehong paglilitis. Ang ibig sabihin nito ay, kapag nagpasya kang ituloy ang grievance, hindi ka na maaaring magharap ng isang reklamong ukol sa karapatang pantao batay sa parehong sitwasyon. Minsan, ang grievance lang ang iyong natatanging opsyon. Ito ang mangyayari kapag niliban ng komisyon o korte sa karapatang pantao ang iyong reklamo, o kapag hindi tinanggap ito dahil nakapagpasa na ng grievance at dahil ito ay itinuturing na mas naaangkop.

6. Sino ang maaaring sumuporta sa akin kapag nagharap ako ng isang reklamong ukol sa karapatang pantao?

Ang staff ng komisyon sa karapatang pantao ay nagbibigay ng tulong at impormasyon sa mga tao, tungkol sa kanilang mga karapatan sa ilalim ng naaangkop na code sa karapatang pantao. Karagdagan pa rito, ang Canadian HIV/AIDS Legal Network at ang iba pang organisasyon sa karapatang pantao sa buong bansa ay makakapagbigay sa iyo ng impormasyon at mga referral. Ang ilang probinsya at teritoryo ay mayroon ding espesyal na legal na tanggapan na tumutulong sa mga tao, sa kanilang mga reklamong ukol sa karapatang pantao, gaya ng [British Columbia Human Rights Clinic](#) at ng Human Rights Legal Support Center sa Ontario. Ang iyong lokal na organisasyong naghahatid-serbisyo sa aids ay maaaring magbigay sa iyo ng emosyonal na suporta sa buong proseso.

Libre ang pagfa-file ng reklamong ukol sa karapatang pantao. Hindi mo na kailangan ng abogadong kakatawan sa iyo sa proseso, ngunit maaari mo pa ring piliing magkaroon ng abogado para tulungan ka. Kung ikaw ay kukuha ng isang abogado, ito ay magiging pansarili mong gastusin maliban kung makakakuha ka ng mga libreng serbisyo mula sa legal na klinika o iba pang serbisyo sa legal na tulong.

Tandaan na maraming iba-ibang tao at organisasyon ang makakapagbigay sa iyo ng impormasyon at suporta, ngunit isang abogado *lang* ang maaaring makapagbigay ng legal na pagpapayo na partikular sa iyong sitwasyon.

7. Ano ang mga posibleng lunas kung ako ay magharap ng reklamong ukol sa karapatang pantao?

Sinusubukan ng mga pag-aayos o pag-uutos na ukol sa karapatang pantao ang:

- ihinto ang kasalukuyang diskriminasyon;
- pigilan ang diskriminasyon sa hinaharap; at
- magbigay ng kabayaran para sa diskriminasyon.

Kasama sa mga lunas ang:

- perang kabayaran para sa nawala sa iyo o sa dapat mong gastusin dahil sa diskriminasyon (hal., mga hindi kinitang suweldo at benepisyo);
- perang kabayaran para sa pinsala sa iyong dignidad, damdamin at respeto sa sarili bilang resulta ng diskriminasyon;
- sa ilang hurisdiksyon, mayroon pang ipapataw na karagdagang bayad-pinsala upang parusahan ang employer dahil sa sinasadya at walang-pag-iingat na pagsira sa code ng karapatang pantao;
- ang mga lunas na hindi sa anyong pera gaya ng reperensya para sa trabaho o isang paghingi ng tawad, muling paglalagay sa iyong dating posisyon o pagkakaroon ng pagkakataong makipagpaligsahan para sa isang posisyon nang walang diskriminasyon; at
- isang pag-uutos na ang employer ay dapat magsagawa ng mga hakbang upang pigilan ang mga katulad na diskriminasyon sa hinaharap (hal., pagbabago sa mga nakasanayan sa pagtanggap ng mga bagong empleyado, paglikha ng mga bagong patakaran, o pagsasanay sa lahat ng staff patungkol sa patakaran ng karapatang pantao).

Upang mapatunayan na ikaw ay dumanas sa diskriminasyon, kailangan mong maipakita na:

1. mayroon kang HIV o AIDS, o inakalang may HIV o AIDS ng taong tinutukoy mong nandidiskrimina;
2. ikaw ay dumanas ng negatibong pagtrato sa iyong trabaho; at
3. makatuwirang ipagpalagay na batay sa ebidensya, nag isa sa mga dahilang ikaw ay trinato sa ganitong paraan ay dahil ikaw ay mayroon, inakalang mayroong HIV o AIDS.

Maaaring sabihin ng isang employer na hindi ito nagdiskrimina dahil ang naging asal nito ay batay sa isang *tunay na* (ibig sabihin, walang malisya) pangangailanga sa trabaho. Dapat maipakita ng employer na:

1. ang pagkilos nito na iyong hinahamon (hal., ang patakaran, pangangailangan sa trabaho o pasya) ay ginawa para sa isang layunin an direktang nauugnay sa paggawa ng trabaho;
2. ito ay ginawa nang may katapatan at malinis na paniniwalang kinakailangan ito para sa naturang layunin;
3. ang pagkilos ay kinailangang gawin upang matugunan ang layuning iyon na nauugnay sa trabaho; at
4. walang paraan upang matulungan ang empleyado nang hindi naghaharap ng hindi makatuwirang paghihirap para sa employer.

8. Ano ang paglabag sa pagkapribadong nauugnay sa HIV?

Ang iyong HIV status ay pribado at personal na impormasyon. Dapat ay may kontrol ka sa kung sino ay nakakaalam sa impormasyong ito at kung ano ang gagawin nila rito. Kung sasabihin mo sa iyong employer o isang katrabaho na gumaganap bilang employer mo (hal., human resources manager) na mayroon kang HIV (o iba pang personal na impormasyon sa kalusugan), may obligasyon ang mga taong iyon na panatilihin kompidensyal ito. Maliban sa bibihirang mga sitwasyon, hindi maaaring legal na 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. Ang pananagutang ito na nauugnay sa pagkakompidensyal ay naaangkop kahit na mag-iba ng trabaho ang tao.

Kabilang sa mga halimbawa ng pagsira ng employer sa pagkapribado ang:

- pagtatanong tungkol sa iyong HIV status sa panahon ng interview sa trabaho;
- paghingi ng ispesipikong impormasyon tungkol sa iyong kalusugan na hindi kinakailangan upang mapayagan ang isang kapansanan;
- pagsasabi sa ibang empleyado na ikaw ay positibo sa HIV nang walang pahintulot mo; at
- pagsasabi sa posibleng employer na ikaw ay positibo sa HIV nang walang pahintulot mo, (hal., kung tatawag ang isang posibleng employer upang suriin ang iyong mga reperensya sa trabaho).

Ngunit, malaman na kapag sinabi mo sa isang katrabaho, liban sa isang tao na gumaganap sa opisyal na kapasidad o bilang kinatawan ng iyong employer, na ikaw ay may HIV, ang katrabahong iyon ay walang legal na pananagutan ng pagkakompidensyal, bilang iyong employer. Kung ibahagi ng katrabahong iyon ang ganitong impormasyon tungkol sa iyo sa iba, maliban kung ito ay bahagi ng mas malaking pang gawain ng panggugulo o diskriminasyon laban sa iyo, karaniwan ay kaunti lang ang maaari mong gawin, ayon sa batas. (Sa ilang probinsya, maaari kang payagan ng batas na ihabla ang taong iyon dahil sa pagsira sa iyong pagkapribado, ngunit ang legal na proteksyon ay medyo limitado.)

9. Ano ang maaari kong gawin kapag nasira ang aking pagkapribado sa trabaho?

Kapag nasira ang iyong pagkapribado, mahirap nang ayusin ang nasira. Ngunit minsan, ang pakikipag-usap sa taong may kagagawan ng pagsira sa pagkapribado — pati na rin ang mga taong ngayon ay nakakaalam na ng iyong personal na impormasyon — tungkol sa kahalagahan ng pagpapanatiling kompidensyal ng impormasyong iyon ay makakabuti sa paglutas ng problema. Ang pagpaparating ng isyu sa manager o direktor ng kompanya o organisasyon ay makakatulong din. Maaari kang suportahan ng iyong lokal na organisasyong naghahatid-serbisyo sa AIDS kung magpasya kang kumilos ng ganito.

Kung ang iyong kompanya o organisasyon ay may panloob na pamamaraan sa pangangasiwa ng mga reklamo, maaaring gustuhin mo, o maaaring iatas na gamitin ito bago subukan ang mga legal na opsyon. Kung ikaw ay isang miyembro ng unyon, maaari kang makipag-usap sa kinatawan ng iyong unyon tungkol sa paghaharap ng isang grievance alinsunod sa inyong collective agreement.

Ang batas na pumoprotekta sa pagkapribado ng iyong personal na impormasyon sa kalusugan ay isang pinagtugma-tugmang patakaran na magkakaiba sa bawat probinsya/teritoryo. Kapag nagkaroon ng pagkasira sa iyong pagkapribado, ang mga legal na opsyon at umiiral na lunas ay limitado at magdedepende sa kung saan ka naninirahan at nagtatrabaho. Ang mga pangunahing opsyon ay ang magharap ng reklamo sa isang komisyoner sa pagkapribado (o ombudsman) o pumunta sa korte.

10. Aling komisyoner sa pagkapribado o ombudsperson ang dapat kung makaugnayan upang makapagharap ng reklamo para sa pagsira sa pagkapribado sa lugar ng trabaho?

Bahagi ng papel na ginaganap ng mga komisyoner sa pagkapribado ay ang pag-iimbestiga ng mga reklamo mula sa mga taong naniniwalang nalabang ang kanilang mga karapatan sa pagkapribado. Kung kaninong komisyoner sa pagkapribado o ombudsperson ka lalapit ay magdedepende sa kung saan ka naninirahan at nagtatrabaho.

- Para sa mga empleyado ng pederal na gobyerno: Alinsunod sa pederal na *Privacy Act*, ang Office of the Privacy Commissioner of Canada ang namamahala sa mga reklamong tungkol sa mga kasanayan ng mga kagawaran ng pederal na gobyerno at mga ahensya, sa pangangasiwa ng personal na impormasyon, kabilang na ang mga impormasyon sa kalusugan.
- Para sa mga empleyadong nagtatrabaho sa pampublikong sektor sa probinsya/teritoryo: Ang iyong pamprobinsya o panteritoryong Komisyoner sa Impormasyon at Pagkapribado (o Ombudsman sa Manitoba) ang siyang nangangasiwa sa mga reklamong tungkol sa paglabago sa pagkapribado sa trabaho, na sumasailalim sa pamprobinsya o panteritoryong batas sa pagprotekta ng pagkapribado ng personal na impormasyon. Ang ilang hurisdiksyon ay may mga pangkalahatang batas sa pagkapribado na malawak na naaangkop sa personal na impormasyon; ang iba ay mayroon ding karagdagang batas na partikular na tumutugon sa pagkapribado ng impormasyon sa kalusugan.
- Para sa mga empleyadong nagtatrabaho sa pribadong sektor na pinangangasiwaan alinsunod na pederal na batas: Ang Office of the Privacy Commissioner of Canada ang nangangasiwa sa mga reklamong ito, na sumasailalim sa *Personal Information Protection and Electronic Documents Act*.
- Para sa ibang mga empleyado sa pribadong sektor: Sa Quebec, British Columbia at Alberta, ang pamprobinsyang Komisyoner sa Impormasyon at Pagkapribado ang siyang nangangasiwa sa mga reklamong tungkol sa paglabag sa pagkapribado sa trabaho, alinsunod sa mga probinsyal na *Personal Information Protection Act*. Sa ibang mga probinsya at teritoryo, ang iyong natatanging opsyon ay ang magpunta lamang sa korte.

Makipag-ugnayan sa isang abogado o sa tanggapan ng iyong pamprobinsyang Komisyoner sa Impormasyon at Pagkapribado para sa tulong na matukoy ang mga opsyong mayroon ka. Ang paglalapat ng mga batas sa pagkapribado sa Canada ay napakakomplikado at ikaw ay malamang na mangangailangan ng ekspertong pagpapayo.

Tandaan na kung sa tingin mo ay nalabang ang iyong pagkapribado sa anumang paraan na nagresulta sa diskriminasyon sa iyo (hal., ikaw ay ginulo ng mga katrabahong sinabihan ng iyong employer tungkol sa iyong HIV status) maaari mong piliing ituloy ang reklamo dahil sa diskriminasyon sa komisyon o korte sa karapatang pantao (tingnan ang nasa itaas).

11. Ano-anong lunas ang umiiral kung magharap ako ng reklamong ukol sa pagkapribado?

Maaaring subukan ng tanggapan ng komisyoner sa pagkapribado na lutasin ang isang reklamo sa pamamagitan ng negosasyon o pamamagitan. Maaari ring kailanganing imbestigahan ng komisyoner ang reklamo at magpalabas ng ulat na may mga rekomendasyon. Depende sa hurisdiksyon, maaaring magpalabas ng utos ang komisyoner upang tapusin ang pagsira, halimbawa, ang pag-aatas sa employer na itigil ang pangongolekta o pagsisiwalat ng personal na impormasyon o sirain ang personal na impormasyong nakolekta sa ilegal na paraan.

Ngunit, dapat ay alam mo na ang mga lunas sa pagsira ng pagkapribado ay limitado lang at hindi maaaring maibigay sa iyo ng isang reklamo ang lunas na hinahangad mo. Iba-iba ang magiging proseso depende sa hurisdiksyon. Makipag-ugnayan sa nauugnay na tanggapan ng komisyoner sa pagkapribado para sa karagdagang impormasyon tungkol sa mga posibleng lunas.

12. Maaari ko bang ihabla ang tao o organisasyong sumira sa aking pagkapribado?

Depende kung saan ka nakatira. Apat na probinsya (British Columbia, Manitoba, Saskatchewan, at Newfoundland and Labrador) ang may mga batas sapagkapribado (isang *Privacy Act*) na nagbibigay-daan sa iyong maghabla ng tao na sumira sa iyong pagkapribado. Ang mga batas na ito ay nangangailangan ng pruwera na ang tao ay sinadyang sirain ang iyong pagkapribado (maliban sa Manitoba), at walang legal na dahilan upang gawin iyon. Hindi mo kakailanganing patunayan na ikaw ay dumanas sa paghihirap bilang resulta ng paglabag sa pagkapribadong ito upang magtagumpay. Maaari kang makatanggap ng bayad-pinsala kung manalo ka sa kaso.

Sa Quebec, maaari kang magsampa ng kaso na nagpapahayag sa paglabag sa iyong pagkapribado at makakuha ng bayad-pinsala batay sa *Quebec Civil Code* at sa *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*.

Kung ikaw ay nakatira sa ibang probinsya o teritoryo, magiging mas mahirap ang paghaharap ng kaso sa korte pang makakuha ng bayad-pinsala. Ang isang paglabag sa

iyong pagkapribado (hal., pagsisiwalat sa iyong positibong HIV status nang walang pahintulot mo) ay maaaring sapat na para magsampa ng kaso laban sa iyong employer. Ang batas tungkol dito ay hindi pa tiyak at nagbabago pa rin.

Ang pangunahing bentahang mayroon ka dahil sa pagpunta sa korte ay ang maaari kang makatanggap ng perang kabayaran kung maging matagumpay ang kaso mo (ngunit maaaring maliit lang ang halaga). Maaari ka ring magsampa ng kaso sa mga taong hindi mong maharapan ng reklamo sa pamamagitan ng ibang pamamaraan, kabilang na ang isang katrabaho. Ngunit maaaring maging mahal ang pagsasampa ng kaso, komplikado at matagal, at maaaring sa panghuli ay hindi rin makakapagbigay sa iyo ng lunas. Tandaan na may mga hanggan din ng panahon na nag-iiba-iba, depende sa probinsya/teritorya, na naghigpita sa tagal ng panahong maaaring pagsamantalahan upang maglunsad ng kaso pagkatapos ng nasabang paglabag. Dapat ay may abogado kang kakatawan sa iyo.

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa iyong mga opsyon, mangyaring makipag-ugnayan sa isang abogado.

Para sa karagdagang impormasyon

R. Elliott & J. Gold, "Protection against discrimination based on HIV/AIDS status in Canada: The legal framework," *HIV/AIDS Policy & Law Review* 2005; 10(1). On-line: www.aidslaw.ca/review.

B.C. Civil Liberties Association, *Privacy Handbook*, 2009. Online: bccla.org/privacy-handbook

Ontario Human Rights Commission, *Policy on HIV/AIDS-related discrimination* (1996). On-line: www.ohrc.on.ca.

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 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.

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013