



Explorando los Derechos Humanos en New Brunswick

Guía para recién llegados

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. ¿Qué son los Derechos Humanos?	4
1.1 Los Tres Niveles de Legislación sobre los Derechos Humanos en Canadá	4
1.2 La <i>Ley Canadiense de Derechos Humanos</i>	6
2. La Ley de Derechos Humanos de New Brunswick	8
2.1 El mandato educativo de La Comisión	8
2.2 La <i>Ley</i> y su jurisdicción: Introducción a las áreas y motivos de discriminación	8
2.3 La <i>Ley</i> y su jurisdicción: ¿Qué se considera discriminación según la <i>Ley</i> ?	10
2.4 Ejemplos de discriminación en virtud de la <i>Ley</i>	12
3. El Deber de Adaptación	14
3.1 Implementando Adaptaciones	14
3.2 Solicitud de Adaptaciones	17
3.3 Dificultad Excesiva	17
4. La Comisión de Derechos Humanos de New Brunswick y su Proceso de Cumplimiento	19
4.1 Proceso de Cumplimiento y sus Etapas	19
4.2 Cómo presentar una queja de derechos humanos.....	22
4.3 Datos importantes que debe saber al presentar una queja de derechos humanos.....	23
5. La Ley de Derechos Humanos y la Inmigración	24
Apéndice A: La Comisión de Derechos Humanos y otros servicios relacionados del Gobierno Provincial de New Brunswick	26

INTRODUCCIÓN

Los derechos humanos son los derechos fundamentales que todos tenemos como seres humanos porque, como tales, todos merecemos ser tratados con dignidad y respeto. No importa el color de tu piel, el país en el que hayas nacido, la religión que sigas, si eres hombre, mujer, persona LGBTQIA+, persona con discapacidad, casado o soltero, viejo o joven, tus derechos humanos están igualmente protegidos por la ley.

Antes de explicar cómo funciona la protección de los derechos humanos en nuestra provincia, recuerde que la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick es el organismo gubernamental que vela por el cumplimiento y la protección de los derechos humanos en Nueva Brunswick. Si cree que se están violando sus derechos humanos en Nueva Brunswick, puede ponerse en contacto con la Comisión para obtener más información sobre nuestro proceso.

Al mismo tiempo, es importante entender que no todas las presuntas violaciones de los derechos humanos pueden ser abordadas por la Comisión debido a su jurisdicción. Para comprender el significado y el alcance de los derechos humanos, así como el proceso por el que se aplican los derechos humanos en el contexto de New Brunswick, lea atentamente esta guía. Si tiene alguna pregunta sobre la información proporcionada en esta guía, póngase en contacto con la Comisión.



1. ¿Qué son los Derechos Humanos?

Los derechos humanos surgen de la idea de que todas las personas merecen ciertas protecciones y libertades básicas y necesarias, independientemente de su origen o características personales. Estos derechos se convirtieron en ley en el siglo XX, cuando países de todo el mundo firmaron acuerdos internacionales sobre derechos humanos, conocidos como instrumentos o tratados de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos. Luego se incorporaron a las leyes nacionales, incluidas las constituciones y la legislación provincial, como la Ley de Derechos Humanos de New Brunswick.

Las leyes de derechos humanos abarcan una amplia gama de protecciones, entre las que se incluyen:

- ❖ El derecho a no sufrir discriminación.
- ❖ Libertades fundamentales, como la libertad de religión, pensamiento o expresión, etc.
- ❖ Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.
- ❖ Derechos de igualdad, es decir, igualdad ante la ley e igual protección de la ley para todos.

Los derechos humanos garantizan que se nos trate con dignidad, respeto y justicia, y que todos tengamos las mismas oportunidades de prosperar y ser seguros y felices. Protegen nuestra dignidad y nos permiten vivir con libertad e igualdad en la sociedad.

En Canadá, los derechos humanos están protegidos por diversas leyes y políticas que garantizan a todos un trato justo y respetuoso por parte de gobiernos, instituciones públicas y privadas, particulares, empresarios, arrendadores y proveedores de servicios, etc.

1.1 Los Tres Niveles de Legislación sobre los Derechos Humanos en Canadá

Para entender cómo funcionan los derechos humanos en Canadá, tenemos que pensar en tres niveles de legislación sobre derechos humanos: **internacional, nacional o federal y provincial.**

Aunque nuestros derechos humanos pueden solaparse en estos tres ámbitos jurídicos de jurisdicción, la aplicación real de los derechos humanos se producirá normalmente en uno de estos ámbitos. Por ejemplo, si se violan sus derechos humanos en Nueva Brunswick, (en la mayoría de los casos) se abordarán en la provincia a través del proceso de quejas de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick.



En Canadá hay tres niveles de legislación en materia de derechos humanos, que se aplican a contextos diferentes y tienen mecanismos de aplicación distintos:

❖ Derechos Humanos Internacionales

Los derechos humanos internacionales son normas universales de derechos humanos para personas y naciones de todo el mundo. La mayoría de los países han acordado respetar estos derechos a través de tratados y documentos internacionales de derechos humanos como la *Declaración Universal de Derechos Humanos* o el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, etc. Estos documentos de derechos humanos garantizan ciertas libertades y protecciones fundamentales, como el derecho a no sufrir discriminación, el derecho a expresar tus pensamientos y creencias, el derecho a practicar tu religión y el derecho a recibir un juicio justo, etc.

Los derechos humanos internacionales son importantes porque **establecen normas globales sobre cómo los gobiernos deben tratar a sus ciudadanos** y promueven el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana en todo el mundo. Canadá ha firmado varios documentos internacionales de derechos humanos, lo que significa que tiene la obligación internacional de proteger y promover los derechos garantizados en esos documentos para el bienestar y la dignidad de los canadienses. Para garantizar que estos derechos humanos internacionales se apliquen y respeten en Canadá, los gobiernos federales y provinciales de Canadá aprueban leyes que protegen estos derechos en todo el país.

❖ Derechos Humanos Constitucionales

Los derechos humanos constitucionales son aquellos derechos y libertades que están protegidos por la Constitución canadiense, concretamente en la sección denominada *Carta Canadiense de Derechos y Libertades (Carta)*. La *Carta* forma parte de la *Ley Constitucional* de 1982 y es la ley suprema del país. **Esto significa que todas las leyes de Canadá deben ajustarse a los derechos protegidos por la Carta y que el gobierno y las instituciones públicas deben respetar y defender estos derechos en sus decisiones y políticas.**

Los derechos de la *Carta* incluyen importantes protecciones como la libertad de expresión, la libertad religiosa, el derecho a la igualdad, la protección contra registros y confiscaciones no razonables, etc. Si una ley, acción o política gubernamental viola los derechos protegidos por la Carta, los tribunales pueden declarar dichas leyes o políticas inconstitucionales, lo que significa que la ley o política dejaría de ser válida. Es importante señalar que la *Carta* sólo se aplica a los gobiernos, es decir, los gobiernos federales, provinciales y territoriales de Canadá, y no se aplica a las empresas privadas, individuos u organizaciones.

También es importante tener en cuenta que los derechos de la *Carta* son aplicados por los tribunales, y que la Comisión de Derechos Humanos de New Brunswick no tiene competencias (o jurisdicción) para hacer cumplir ningún derecho de la Carta. Si cree que se han violado sus derechos reconocidos en la *Carta*, puede presentar una demanda ante un tribunal provincial.

❖ Derechos Humanos Estatutarios

Los derechos humanos estatutarios son protecciones de los derechos humanos establecidas por leyes federales, provinciales o territoriales específicas para garantizar la justicia, la igualdad y la protección frente a la discriminación en diversos aspectos de la vida. Estas leyes de derechos humanos prohíben el trato injusto basado en características personales como la raza, el sexo, la edad, la discapacidad o la religión, y se defienden

mediante leyes conocidas como Leyes de Derechos Humanos. El gobierno federal y cada provincia y territorio de Canadá tienen su propia Ley de Derechos Humanos que se aplica dentro de su autoridad.

Las Leyes de Derechos Humanos de los gobiernos federal, provincial o territorial son administradas por sus Comisiones de Derechos Humanos, que son organismos gubernamentales con competencias para proteger y promover los derechos humanos en sus áreas o jurisdicciones. Mediante la presentación de denuncias ante las comisiones de la provincia o territorio donde se violaron sus derechos, las personas pueden hacer frente a las violaciones de los derechos humanos y solicitar reparaciones como pagos por pérdidas económicas o por daños a su dignidad y respeto causados por actos de discriminación.

En Nueva Brunswick, la *Ley de Derechos Humanos de Nueva Brunswick* es la principal ley de derechos humanos que protege a los ciudadanos de la discriminación y el acoso.

Aunque la Comisión puede examinar los casos de discriminación que se producen en Nueva Brunswick, determinados ámbitos son competencia o jurisdicción federal. **Sólo puede ocuparse de ellas la Comisión Canadiense de Derechos Humanos (a través de la *Ley Canadiense de Derechos Humanos*)** y no la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick (para más información, véase más abajo).

1.2 La *Ley Canadiense de Derechos Humanos*

La *Ley Canadiense de Derechos Humanos* es una ley federal de derechos humanos que se aplica únicamente a los ámbitos **regulados por el gobierno federal**. Estos ámbitos pueden incluir a empresarios y proveedores de servicios como:

- Servicios postales
- Aerolíneas y transporte
- Bancos e instituciones financieras
- Departamentos del gobierno federal como Service Canada o Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)
- La Real Policía Montada de Canadá (RCMP)
- Empresas de telecomunicaciones como la CBC o Radio-Canada.

La *Ley Canadiense de Derechos Humanos* también es competente en materia de denuncias de discriminación relacionadas con los gobiernos de las Primeras Naciones y otras organizaciones de las Primeras Naciones.

Si cree que ha sufrido discriminación en alguno de los ámbitos mencionados, póngase en contacto con la [Comisión Canadiense de Derechos Humanos](#), aunque resida en Nueva Brunswick. Allí pueden facilitarle más información sobre la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* y su procedimiento para presentar una denuncia.

A veces puede resultar difícil identificar la jurisdicción adecuada para presentar una denuncia. Si no está seguro de cuál es el organismo competente en su caso, póngase en contacto con la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick para obtener más información.

La Ley Canadiense de Derechos Humanos protege a los canadienses frente a la discriminación **basada en 13 características personales diferentes**, también conocidas como motivos de discriminación. Entre ellos figuran:

- ❖ Raza
- ❖ Nacionalidad u Origen Étnico
- ❖ Color de Piel
- ❖ Religión
- ❖ Edad
- ❖ Sexo
- ❖ Orientación Sexual
- ❖ Identidad o Expresión de Género
- ❖ Estado Civil
- ❖ Estado Familiar
- ❖ Discapacidad
- ❖ Características Genéticas
- ❖ Condena por la que se ha concedido un indulto o se han suspendido los antecedentes.

2. La Ley de Derechos Humanos de New Brunswick

La Ley de Derechos Humanos de Nueva Brunswick (Ley) son los estatutos de derechos humanos de Nueva Brunswick que protege a las personas de la discriminación y el acoso. La ley prohíbe la discriminación por **16 motivos protegidos**. Estos motivos representan su identidad o **características personales** (por ejemplo, raza, color, religión, orientación sexual), que pueden hacerle más vulnerable a la discriminación.

Acerca de la Ley:

La Ley se considera cuasi-constitucional, lo que significa que tiene un estatus elevado entre las leyes de New Brunswick. Este estatus especial confiere a la Ley autoridad sobre otras leyes, contratos, acuerdos, normas y políticas de la provincia. Significa que la Ley puede anular las demás leyes, normas, etc., si entran en conflicto con sus protecciones o las vulneran.

Supongamos que hay un contrato de alquiler que prohíbe la entrada de animales de compañía en el edificio (lo que se suele conocer como política de "no mascotas"). Un inquilino firma el contrato porque en ese momento no tiene mascotas. Más tarde, al inquilino le diagnostican una discapacidad física y consigue un animal de servicio como apoyo para esa discapacidad.

2.1 El mandato educativo de La Comisión

La Ley también otorga el mandato a la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick para educar al público sobre los derechos humanos en Nueva Brunswick. Esto incluye proporcionar información educativa, recursos, talleres, actividades de divulgación y presentaciones al público, para que conozcan mejor sus derechos y responsabilidades en virtud de la Ley.

2.2 La Ley y su jurisdicción: Introducción a las áreas y motivos de discriminación



Empleo

Incluye todo lo relacionado con la búsqueda de empleo, como rellenar formularios de solicitud, anuncios de trabajo, preguntas durante las entrevistas, ya sean escritas u orales, etc. El empleo también abarca las situaciones



Hogar

Incluye situaciones en las que se te puede negar la oportunidad de alquilar, arrendar o comprar una casa, un apartamento o un espacio de oficina. También abarca los



Servicios

Incluye cualquier servicio o instalación que esté a disposición del público, incluidos restaurantes, hoteles, hospitales, escuelas, universidades, ayuntamientos, administraciones públicas y

en las que se te puede negar un puesto de trabajo o se te puede tratar injustamente en un empleo actual debido a una característica protegida, como tu raza.

casos en los que se enfrenta a un trato injusto o a discriminación en cualquier aspecto del contrato de alquiler, arrendamiento o compra.

cualquier otro tipo de empresa que preste servicios al público. Este ámbito abarca situaciones de trato discriminatorio en el acceso a los servicios o la denegación de un servicio a causa de una característica protegida.



Publicidad

Incluye todas las publicaciones, carteles, pancartas, exhibiciones, avisos, señales, símbolos o emblemas que muestren discriminación o la intención de discriminar a las personas protegidas por la Ley.



Asociación Profesional, Empresarial o Comercial

Incluye organizaciones como sindicatos o asociaciones comerciales, por ejemplo, la Asociación de Enfermeros de New Brunswick o la Asociación de la Construcción de New Brunswick. Abarca situaciones en las que se le puede denegar la afiliación, o destituirle, suspenderle o tratarle injustamente dentro de una asociación por cualquiera de los motivos protegidos por la Ley.

La Ley protege a las personas contra la discriminación por los 16 motivos siguientes:

- ❖ **Raza:** Se refiere a formar parte de un grupo racial específico de herencia similar, por ejemplo, ser negro, caucásico, asiático, indígena, etc.
- ❖ **Color** Se refiere al color de piel de una persona.
- ❖ **Ascendencia:** Se refiere a estar emparentado o haber nacido en un grupo que comparte antecedentes culturales y étnicos, por ejemplo, Primeras Naciones, anglófonos, acadios, latinos, etc.
- ❖ **Lugar de origen:** Se refiere al lugar de nacimiento de una persona, como un país o una provincia/estado.
- ❖ **Edad:** Se refiere a la edad de una persona, e incluye ser niño, adulto joven o mayor.
- ❖ **Discapacidad Física:** Se refiere a cualquier discapacidad causada por lesiones, enfermedades o problemas de nacimiento. Por ejemplo, problemas de espalda, diabetes, afecciones cardíacas, cáncer, dolor crónico, problemas de movilidad, etc. Los animales de servicio y los animales de apoyo emocional utilizados por personas con discapacidad física como apoyo están protegidos por este motivo.
- ❖ **Discapacidad mental:** Se refiere a discapacidades intelectuales o del desarrollo (por ejemplo, síndrome de Down),

- ❖ **Origen nacional:** Se refiere al país de nacimiento de una persona.
 - ❖ **Credo o Religión:** Se refiere a las creencias y prácticas de una persona, incluida su fe, creencias espirituales o religión, por ejemplo, budismo, islamismo, catolicismo, etc. El credo también puede incluir un sistema de creencias profundamente arraigado, por ejemplo, ser vegano.
 - ❖ **Sexo:** Se refiere a las características biológicas de una persona de ser hombre o mujer. También incluye situaciones relacionadas con el embarazo, la posibilidad de quedarse embarazada o cualquier asunto relacionado con el embarazo.
 - ❖ **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción emocional y física de una persona hacia otras, por ejemplo, ser gay, lesbiana, bisexual o heterosexual.
 - ❖ **Identidad o Expresión de Género:** La identidad de género se refiere a cómo alguien experimenta personalmente su género, ya sea como hombre, como mujer, como ambos, como ninguno o como persona no binaria. La expresión de género se refiere a cómo alguien muestra su género a los demás a través de su comportamiento, apariencia, nombre o pronombres (por ejemplo, él/ella, ella/él, ellos/ellas, etc.).
- enfermedades mentales (por ejemplo, depresión o ansiedad) o dificultades de aprendizaje (por ejemplo, dislexia). Los animales de servicio y los animales de apoyo emocional utilizados por personas con discapacidad mental como apoyo están protegidos por este motivo.
- ❖ **Estado Marital:** Se refiere a si una persona está casada, soltera, viuda, divorciada o en pareja de hecho. También incluye estar casado con una persona determinada y/o ser cuidador de un cónyuge.
 - ❖ **Estado Familiar:** Se refiere a tener o no hijos o una familia y a estar emparentado con miembros de la familia o hacerse cargo de ellos. También incluye tener obligaciones de cuidado, por ejemplo, tener que llevar a un familiar a citas médicas.
 - ❖ **Condición Social:** Se refiere a la fuente de ingresos, el tipo de ocupación o el nivel de estudios de una persona. Por ejemplo, las personas que reciben subsidios de asistencia social (fuente de ingresos) están protegidas por este motivo.
 - ❖ **Creencia o Actividad Política:** Se refiere a las creencias o actividades políticas de una persona, como formar parte de un partido político, defender causas públicas, participar en protestas, presentarse a elecciones o apoyar a candidatos políticos.

2.3 La Ley y su jurisdicción: ¿Qué se considera discriminación según la Ley?

La Discriminación significa tratar a alguien de forma injusta o diferente por ser quien es. **Ocurre cuando alguien no tiene las mismas oportunidades, se enfrenta a desventajas o recibe un trato injusto debido a sus características personales.**

- Por ejemplo, si no se contrata a un solicitante de empleo sólo porque es mayor, o si se le niega a una persona el servicio en una tienda por su animal de servicio, podría considerarse discriminación.
- **La discriminación también puede incluir comportamientos de acoso**, como acciones, comentarios o bromas inoportunos basados en las características protegidas de una persona (por ejemplo, raza, sexo, religión, etc.). Esto suele crear un entorno de intimidación, ofensivo u hostil para la persona con la característica protegida.

- También puede haber discriminación cuando un empleador, proveedor de servicios o de vivienda **se niega a acoger o no acoge** a alguien que pertenece a un grupo protegido.

No todas las formas de discriminación son ilegales en New Brunswick. **Para que una situación se considere discriminación en virtud de la Ley, debe estar relacionada con uno o varios de los motivos de discriminación protegidos.**

Veamos los siguientes ejemplos:



Amira, una mujer de mediana edad con amplia experiencia, solicita un puesto directivo en una empresa de venta al por menor. A pesar de sus cualificaciones y experiencia, la empresa rechaza su solicitud porque considera que su edad podría impedirle desempeñar eficazmente funciones directivas. Unas semanas más tarde, se entera de que la empresa ha contratado a un trabajador mucho más joven y con menos experiencia, únicamente por su menor edad.

Esto demuestra discriminación en el proceso de contratación, ya que la discriminación por edad está prohibida por la Ley. Amira recibió un trato injusto debido a su edad, a pesar de estar bien cualificada y ser capaz de sobresalir en el puesto directivo.



Jacques busca un piso de alquiler y encuentra uno que le gusta. Sin embargo, al negociar con el propietario, no llegan a un acuerdo sobre el precio del alquiler. El propietario propone un precio más alto, y Jacques lo considera injusto para el tamaño de la vivienda. Al final, el propietario alquila la vivienda a otra persona dispuesta a pagar el alquiler más alto. Aunque esta situación puede ser frustrante, no entraría en el ámbito de aplicación de la Ley, ya que **no está relacionada con un motivo protegido**, como la raza, la religión, el sexo, la discapacidad, etc.

Tenga en cuenta que las situaciones de discriminación pueden ser complejas y que la determinación de si una situación es discriminatoria con arreglo a la Ley debe hacerse caso por caso.

También es importante tener en cuenta que la Comisión sólo puede aceptar y revisar quejas en las que una persona afirme haber sido tratada injustamente por una característica protegida (por ejemplo, discapacidad) en un ámbito protegido (por ejemplo, empleo). Hay otros organismos públicos que pueden prestarle apoyo y servicios cuando tenga problemas de vivienda, empleo y servicios que no sean competencia de la Comisión. Para ver un desglose de estos organismos gubernamentales y sus jurisdicciones, consulte el **Apéndice A** al final de esta guía.

2.4 Ejemplos de discriminación en virtud de la Ley



Discriminación por origen Nacional en la Vivienda:

Laila es una recién llegada de la India (**origen nacional**) que quiere alquilar un apartamento (**vivienda**) en una zona rural de Nueva Brunswick. Solicita cuatro viviendas diferentes y todas se la deniegan. Cuando pregunta a uno de los caseros por qué le han denegado la solicitud, le dicen que sus edificios no aceptan olores fuertes (“scent-free”) y que los alimentos del país de Laila tienen aromas fuertes que molestarían a los demás inquilinos del edificio.



Discriminación por Discapacidad Mental en los Servicios:

Damián asiste a clases de idiomas en un centro comunitario (**servicios**) y padece depresión y ansiedad (**discapacidad mental**). Su psiquiatra le recomienda tener un animal de servicio para ayudarlo con su discapacidad. Cuando Damián lleva a su perro a clase, el profesor le dice que no se permiten animales en el edificio. Damián le dice al profesor que el perro es un animal de servicio y le enseña la nota de su médico, pero aun así le niegan la entrada a clase.



Discriminación por Condición Social en la Vivienda:

James recibe subsidios de asistencia social (**condición social**) del gobierno y quiere alquilar un apartamento (**vivienda**). Sin embargo, varios caseros le rechazan alegando que no alquilan a personas que dependen de la asistencia social, basándose en la suposición de que su situación económica les haría poco fiables como inquilinos.



Discriminación Religiosa en el Empleo:

Amal es musulmana (**religión**) y trabaja en un restaurante de comida rápida con un estricto horario de descansos (**empleo**). Amal pide a su supervisor un horario flexible para completar su salah o rezos en los momentos adecuados durante sus turnos. Sin embargo, su supervisor le dice que sólo puede hacer pausas durante el horario aprobado por la empresa y deniega su petición.



Discriminación Racial en los Servicios:

Akira sufre acoso en la escuela (**servicios**) por ser asiática-canadiense (**raza**), y los niños le hacen bromas hirientes y la tratan injustamente durante las clases. Los padres de Akira informan al colegio del acoso, pero el colegio no toma medidas para proteger a Akira y el acoso continúa.



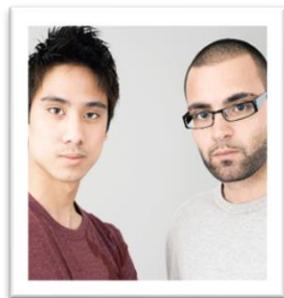
Discriminación por Situación Familiar en el Empleo:

Lorena cuida de su madre anciana, que vive con ella y necesita ayuda con las citas médicas y tareas cotidianas (**situación familiar**). Lorena le pide a su jefe que le ajuste el horario de trabajo (**empleo**) para poder ocuparse de sus tareas de cuidadora y llevar a su madre a las citas. En lugar de darle apoyo, su jefe sigue asignándole trabajo extra y deniega sus peticiones de llevar a su madre a las citas médicas.



Discriminación Física en los Servicios:

Daryna padece epilepsia (**discapacidad física**) y tiene citas periódicas con el médico que a menudo le obligan a faltar a clase. Según la política de la universidad (**servicios**), los estudiantes pueden sufrir sanciones académicas si faltan a un determinado número de clases al año. Daryna le entrega a la universidad una nota de su médico en la que explica las faltas a clase. Sin embargo, el centro sigue penalizando a Daryna y le advierte de que podría perder el curso si sigue faltando a clase.



Discriminación por Orientación Sexual en los servicios:

En un restaurante (**servicios**), una pareja gay (**orientación sexual**) llamada Kofi y Dominique está disfrutando de su comida cuando el camarero empieza a hacer comentarios hirientes sobre su relación. El camarero se niega a prestarles un servicio adecuado y expresa abiertamente su desaprobación por su presencia en el restaurante. Se sienten incómodos y abandonan el restaurante.

3. El Deber de Adaptación

En virtud de la *Ley*, los empleadores, proveedores de servicios, arrendadores y propietarios tienen la **responsabilidad legal de realizar cambios o ajustes razonables en sus normas, políticas, prácticas y operaciones para satisfacer las necesidades de las personas protegidas** (por ejemplo, alguien con una discapacidad). Esta responsabilidad legal se denomina **obligación de adaptación y está contemplada en la ley**.

Estos cambios o ajustes de una norma, política, práctica, etc. se conocen como **adaptaciones** y tienen por objeto **eliminar barreras** y crear un **entorno inclusivo** para todas las personas.

3.1 Implementando Adaptaciones

Para garantizar el éxito de las adaptaciones, los empleadores, los proveedores de servicios y los proveedores de alojamiento deben tener en cuenta los siguientes principios:

- ❖ **Dignidad:** La persona que solicita la adaptación debe ser tratada siempre con respeto. Cuando se realicen adaptaciones, es importante evitar un trato injusto o que la persona se sienta inferior.
- ❖ **Personalización:** Cada persona es única y tiene necesidades diferentes. Las adaptaciones deben personalizarse para satisfacer las necesidades específicas de la persona que las solicita. Comprender cada situación, sus retos y las circunstancias y necesidades personales de las personas implicadas ayuda a proporcionar el apoyo adecuado.
- ❖ **Inclusión:** A la hora de realizar adaptaciones, debe crearse un entorno en el que todos se sientan bienvenidos y puedan participar plenamente. Las adaptaciones deben eliminar barreras y garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades, la promoción y la participación.

Lo más importante es que el deber de adaptación implica una comunicación abierta y la búsqueda de soluciones prácticas que respeten los derechos y las necesidades de las personas. Los empleadores, los propietarios y los proveedores de servicios deben colaborar con las personas para comprender sus necesidades específicas y hacer cambios razonables que garanticen la **igualdad de acceso y la plena participación de todos**.

La obligación de adaptarse significa que a veces es **necesario tratar a alguien de forma diferente para evitar o reducir el impacto discriminatorio**.



Por ejemplo, imagine un sistema de transporte público que obligue a los pasajeros a subir escaleras para acceder a los autobuses. Esto puede suponer un obstáculo para las personas con discapacidades motrices que tengan dificultades para subir escaleras. En tales casos, el deber de adaptación puede exigir que el transporte público instale rampas o ascensores para garantizar la igualdad de acceso para todos, especialmente para los pasajeros con discapacidad.



Consideremos otra situación en la que un restaurante tiene una política que impone una norma estricta con la cual "no se permite el ingreso de alimentos ajenos al establecimiento". Sin embargo, un cliente con una alergia alimentaria grave necesita llevar su propia comida para evitar una reacción potencialmente mortal. En este caso, el restaurante puede tener la obligación de adaptarse y hacer una excepción a su política permitiendo al cliente llevar su propia comida para su seguridad. De este modo, el restaurante se asegura de que el cliente pueda participar plenamente en la cena en su establecimiento, sin sufrir discriminación debido a su condición médica (discapacidad física).

En ambos casos, la aplicación de adaptaciones garantiza que se realicen ajustes razonables para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales.



Ejemplo de Adaptabilidad en el Empleo

Algunos ejemplos de adaptación en el empleo pueden ser:

- ❖ Proporcionar herramientas o equipos especiales, como un lector de pantalla o un teclado modificado, para ayudar a un empleado con una discapacidad física.
- ❖ Crear espacios para los empleados que puedan necesitar observar rezos o prácticas religiosas.
- ❖ Permitir que los empleados lleven ropa que se ajuste a su fe religiosa, por ejemplo, un hiyab o turbante, ofreciendo opciones flexibles de uniformes de trabajo.
- ❖ Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios a tiempo parcial o tareas reducidas, para los empleados con hijos o responsabilidades familiares.
- ❖ Garantizar que las instalaciones sanitarias sean inclusivas y ofrezcan opciones acordes con la identidad de género del empleado.



Ejemplo de Adaptabilidad en los Servicios

Algunos ejemplos de adaptabilidad en comercios minoristas o restaurantes pueden ser:

- ❖ Proporcionar menús en Braille o con letra grande para los clientes con discapacidad visual.
- ❖ Permitir que los animales de servicio, como los perros guía, acompañen a los clientes con discapacidad en una tienda.
- ❖ Garantizar la disponibilidad de asientos adecuados para personas con dificultades de movilidad.
- ❖ Ofrecer servicios alternativos de entrega o compra para personas mayores o con discapacidad que puedan tener dificultades para visitar una tienda en persona.

Algunos ejemplos de adaptabilidad en escuelas y universidades pueden ser:

- ❖ Proporcionar tiempo extra o un espacio tranquilo a los alumnos con dificultades de aprendizaje durante los exámenes o las actividades de clase.
- ❖ Proporcionar un ayudante a un estudiante con discapacidad para garantizar que recibe el apoyo que necesita para tener éxito.
- ❖ Garantizar que los estudiantes transgéneros y no binarios tengan acceso a los baños y vestuarios acordes con su identidad de género.
- ❖ Ofrecer un horario flexible o acuerdos alternativos para los exámenes o las actividades de clase durante las fiestas religiosas.

Algunos ejemplos de adaptabilidad en la administración y los servicios municipales pueden ser:

- ❖ Crear espacios tranquilos en los centros de servicios gubernamentales para ayudar a las personas con sensibilidades sensoriales o necesidades neuro divergentes a sentirse más cómodas y apoyadas.
- ❖ Ofrecer intérpretes de lenguaje de señas en eventos públicos o reuniones gubernamentales para que las personas sordas o con problemas de audición puedan entender y participar.
- ❖ Tener horarios flexibles para reuniones comunitarias u oficinas gubernamentales para acomodar a personas con diferentes horarios o responsabilidades familiares.
- ❖ Crear formularios y aplicaciones fáciles de usar para los servicios gubernamentales de modo que todos, incluidos aquellos con diferentes capacidades de lectura, puedan acceder a ellos fácilmente.



Ejemplos de Adaptabilidad en la Vivienda

Algunos ejemplos de adaptabilidad en la vivienda pueden ser:

- ❖ Agregar una rampa o pasamanos para ayudar a los inquilinos con dificultades de movilidad a acceder fácilmente al edificio.
- ❖ Permitir que los inquilinos con discapacidades tengan animales de servicio, incluso si un edificio tiene una política de "no mascotas".
- ❖ Ofrecer apartamentos más grandes o hacer otros arreglos flexibles para los inquilinos con familias.
- ❖ Tener criterios flexibles de selección de inquilinos para acomodar a los recién llegados que pueden no tener un historial de crédito o alquiler en Canadá

- ❖ Instalación de alarmas visuales contra incendios para inquilinos sordos o con problemas de audición.

3.2 Solicitud de Adaptaciones

El proceso de adaptación es colaborativo. Esto significa que, si solicita una adaptación, debe trabajar con la otra parte (por ejemplo, su empleador) para encontrar y aceptar una **adecuación razonable** que satisfaga sus necesidades. Debe comunicarse claramente con la otra parte para explicar las necesidades específicas de su adecuación y proporcionar comentarios y retroalimentación sobre cómo funciona esta adecuación una vez que se ha proporcionado

Si la solicitud de adaptación se relaciona con una discapacidad, embarazo o, en algunos casos, religión, es posible que deba proporcionar **documentación e información adicional** para respaldar su solicitud. Esto puede incluir una nota del médico, una nota de un psiquiatra o una carta de una institución religiosa que respalde la necesidad de la adecuación.

Tenga en cuenta que cuando solicita una adaptación, un empleador, proveedor de servicios o arrendador no tiene derecho a conocer su diagnóstico exacto o los nombres de los medicamentos que está tomando.

Una nota del médico u otra documentación solo necesita proporcionar información relevante sobre sus necesidades y limitaciones para ayudar al proveedor de alojamiento a implementar su solicitud de adaptación.

Según la ley de derechos humanos, solo tiene derecho a adaptaciones razonables, no a una perfecta. Esto significa que debe aceptar adaptaciones que satisfagan razonablemente sus necesidades, incluso si no son sus opciones preferidas.

Por ejemplo, imagina que tienes una discapacidad visual y necesitas tecnología de asistencia para leer documentos impresos en tu nuevo trabajo. La compañía le ofrece una solución de tecnología de asistencia menos costosa pero efectiva que satisface sus necesidades. Aunque no es la tecnología específica que solicitó, se consideraría una adaptación razonable, ya que se adapta a sus necesidades y le permite realizar su trabajo de manera eficiente.

3.3 Dificultad Excesiva

Según las leyes de los derechos humanos, el deber de un empleador, un proveedor de vivienda o un proveedor de servicios de adaptarse termina **en el momento en que se produce una dificultad excesiva.** El punto de dificultad excesiva se alcanza cuando la adaptación se vuelve demasiado difícil, insegura o costosa para que el propietario, el empleador o el proveedor de servicios la implementen.

Es importante entender **que las dificultades excesivas se evalúan caso por caso.** Esto significa que un arrendador, empleador o proveedor de servicios debe evaluar cada solicitud de adaptación individualmente antes de tomar la decisión de que no puede satisfacer la solicitud. Las dificultades

excesivas no se pueden usar como una excusa automática para rechazar las solicitudes razonables de adaptación de alguien.

Si los empleadores, proveedores de servicios o arrendadores afirman que no pueden ofrecer una adaptación debido a dificultades excesivas, deben demostrar que exploraron todas las opciones de adaptación posibles antes de tomar esta decisión.

Ejemplos de Dificultades Excesivas:

- ❖ Una pequeña empresa con finanzas ajustadas no puede permitirse cambios costosos en la estación de trabajo de un empleado para adaptarse a su discapacidad física.
- ❖ Una empresa con pocos miembros del personal no puede proporcionar licencias prolongadas para un empleado que tiene responsabilidades familiares (por ejemplo, llevar a su hijo a las citas médicas), ya que podría ejercer demasiada presión sobre los demás trabajadores.
- ❖ Una empresa que opera maquinaria pesada no puede acomodar a una persona con adicción al alcohol debido a problemas de seguridad
- ❖ Una pequeña escuela rural con recursos limitados no puede proporcionar equipo especializado o apoyo a los estudiantes con discapacidades complejas.

4. La Comisión de Derechos Humanos de New Brunswick y su Proceso de Cumplimiento

La **Comisión de Derechos Humanos de Nueva Brunswick** (La Comisión) es el organismo gubernamental provincial que vela por la protección de los derechos humanos de todos los habitantes de Nueva Brunswick en virtud de la *Ley*. **Si una persona cree que ha sufrido discriminación por una o más características protegidas, puede presentar una queja ante La Comisión.** Este mecanismo de queja se denomina **proceso de cumplimiento**.

Durante el proceso de cumplimiento, la Comisión se mantiene neutral. Esto significa que la Comisión no toma partido ni favorece ni al **denunciante** (la persona que presenta la denuncia) ni al **demandado** (la persona u organización acusada de discriminación). Al permanecer neutral e imparcial, la Comisión garantiza que el proceso sea justo, imparcial y objetivo. Esto permite a la Comisión examinar cuidadosamente toda la información disponible y encontrar una solución justa e imparcial a una queja, dentro del marco de la *Ley*.

4.1 Proceso de Cumplimiento y sus Etapas

El proceso de cumplimiento tiene varias etapas y puede conducir a diferentes resultados, dependiendo de los detalles específicos de cada queja. Algunas quejas pueden resolverse mediante mediación o presentarse ante una Junta de Investigación, mientras que otras pueden ser desestimadas porque carecen de pruebas que respalden una denuncia de discriminación. **Como resultado, no todas las quejas de derechos humanos pasarán por todas las etapas del proceso de cumplimiento.**

La siguiente es una descripción simplificada de las distintas etapas del proceso de cumplimiento:





1

ADMISIÓN

Contacte a La Comisión por teléfono o correo electrónico:

En esta etapa del proceso, puede hablar con un oficial **para discutir su situación**. El oficial le dará información sobre la Ley y el proceso de cumplimiento. Si su situación no cae bajo la jurisdicción de la Comisión, el funcionario también puede recomendarle que se comuniquen con otra organización gubernamental como WorkSafeNB o Ombud, (para obtener un desglose de otras agencias gubernamentales y sus servicios, consulte el Apéndice A). **Su conversación será confidencial hasta que decida presentar una queja.**



2

PRESENTACIÓN
DEL
FORMULARIO
DE QUEJA

Llene un formato de queja:

Si decide presentar una queja, debe utilizar los formularios oficiales de queja de la Comisión. Puede encontrar el formulario de reclamación en línea en nuestro sitio web (www.gnb.ca/hrc-cdp). También podemos enviarle el formulario por correo postal o correo electrónico. En el formulario de queja, usted es el **demandante** y la persona que cree que lo discriminó es el **demandado**. Complete todas las secciones del formulario y describa los eventos lo mejor que pueda. Asegúrese de seleccionar uno o más motivos de discriminación (por ejemplo, raza, color, etc.) y el área o áreas donde ocurrió la discriminación (por ejemplo, empleo, vivienda o servicios). **Debe devolver los formularios de reclamación debidamente cumplimentados y firmados a la Comisión por correo electrónico o correo ordinario.**



3

CLASIFICACIÓN

Clasificación

Una vez que presente una queja, la Comisión la revisará para asegurarse de que cumpla con los requisitos legales y que esté bajo su jurisdicción. **En este punto, su queja podría cerrarse si no cae dentro de la jurisdicción de la Comisión o si la información proporcionada no respalda la denuncia de discriminación.** Si su queja es desestimada, recibirá una carta del director. Si su queja pasa los requisitos legales, será asignada a un oficial.



4

REVISIÓN DEL
FORMULARIO
DE QUEJA



5

NOTIFICACIÓN
DE QUEJA

Revisión del Formulario y Notificación de Queja

Su formulario de queja puede requerir cambios, por ejemplo, si seleccionó erróneamente un motivo de discriminación que no se aplica a su situación. Si ese es el caso, **un oficial se comunicará con usted por teléfono o en persona para realizar los cambios en el formulario.** El oficial también explicará el proceso de cumplimiento y ofrecerá mediación. En esta etapa, la Comisión también se **comunicará con el demandado** para explicarle el proceso y compartir una copia de su queja, para que esté al tanto de las acusaciones hechas en su contra.



Mediación

La **mediación** es una parte voluntaria del proceso y puede ocurrir en diferentes etapas de su queja. Durante la mediación, un miembro del personal de La Comisión le **ayuda a usted y al demandado a resolver la queja de mutuo acuerdo**. Si la mediación tiene éxito, el demandado puede acordar pagarle los salarios perdidos o compensarlo por el daño a su dignidad y autoestima; ofrecerle una disculpa; recibir capacitación en materia de derechos humanos; o cambiar sus políticas y procedimientos. Si la mediación no tiene éxito o no es aceptada por ambas partes, la queja pasa a la siguiente etapa del proceso.



Respuestas y Replicas

Una vez que el demandado reciba su queja, tendrá la oportunidad de proporcionar una **respuesta** a sus alegaciones. De este modo, la Comisión pone a disposición de la Comisión la versión de los hechos ocurridos. Una vez que el encuestado presente su respuesta, usted tendrá la oportunidad de proporcionar una **refutación** o un contraargumento a esa respuesta.



Análisis de los siguientes pasos

La Comisión toma las pruebas y la información proporcionada en la denuncia, la respuesta y la refutación para determinar si la queja debe **cerrarse** o si requiere la **recopilación de más información**. Si la Comisión requiere más información, la denuncia se remitirá a **investigación**.



Investigación

Si se asigna un archivo a un investigador, este puede recopilar documentos (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de texto, informes de seguridad, talones de pago, etc.), realizar entrevistas con testigos y las partes involucradas, y recopilar todas las demás pruebas sobre su queja. A continuación, **los investigadores preparan un informe con sus conclusiones y recomendaciones**. Sus recomendaciones pueden ser archivar una queja por carecer de mérito (lo que significa que las pruebas no respaldan una conclusión de discriminación) o enviar la queja a una **Junta de Investigación**. Este informe se entrega a los miembros de la Comisión.



Reunión de la Comisión

Los miembros de la Comisión son representantes del público que revisan las recomendaciones del personal de La Comisión para **decidir si una queja debe cerrarse o enviarse a una Junta de Investigación para una audiencia formal**. Los miembros de la Comisión pueden remitir su expediente a una Junta de Investigación si llegan a la conclusión de que el informe de la investigación respalda una conclusión de discriminación.



Junta de Investigación

Una Junta de Investigación está facultada para **adoptar una decisión definitiva sobre una denuncia de derechos humanos**. La Junta opera separadamente de la Comisión y sus decisiones se convierten en registros públicos. Durante una audiencia de la Junta, todas las partes involucradas en la queja tienen la oportunidad de presentar sus pruebas, argumentos y testigos. **Sobre la base de las pruebas, la Junta toma una decisión jurídicamente vinculante sobre si se produjo discriminación y qué medidas deben adoptarse para remediar la situación**. Los posibles remedios pueden incluir la reincorporación a un trabajo, el pago de salarios perdidos o pagos por daños a la dignidad y la autoestima causados por la discriminación. Las decisiones de una comisión de investigación pueden ser recurridas ante los tribunales provinciales.

Apelación contra la desestimación de una queja: Si su queja es desestimada o cerrada por el director, tiene la oportunidad de apelar la decisión. Para hacerlo, debe completar un "Formulario de revisión de la decisión del director" dentro de los 30 días posteriores al cierre de su queja, explicando por qué no está de acuerdo con la decisión.

4.2 Cómo presentar una queja de derechos humanos

Para presentar una queja ante la Comisión, deberá completar los siguientes formularios:

- ❖ **Formulario de queja de derechos humanos**
- ❖ **Formulario de información de contacto**
- ❖ **Autorización para la divulgación de información personal**
 - Este formulario permite a la Comisión compartir su formulario con el encuestado.

Todos estos formularios están disponibles en el sitio web de la Comisión, en www.gnb.ca/hrc-cdp. La Comisión también puede enviárselas por correo electrónico o correo postal. **Debe presentar todos estos formularios al presentar una queja.**

Una vez que su queja haya sido revisada por el personal de la Comisión, es posible que se le pida que complete un Formulario de Autorización para la Divulgación de Información Médica. Este formulario es necesario si su queja alega discriminación por discapacidad o embarazo, ya que

permite a la Comisión solicitar documentación médica (por ejemplo, radiografías, diagnósticos, etc.) a médicos, hospitales, clínicas, etc.

4.3 Datos importantes que debe saber al presentar una queja de derechos humanos.

- ❖ **Su queja debe presentarse dentro de un año a partir de la fecha en que ocurrió el incidente de discriminación.** De lo contrario, debe presentar un formulario adicional, el "**Formulario de solicitud de extensión de plazo**". Este formulario le pide que explique por qué no pudo presentar una queja dentro del plazo de un año.
- ❖ Para presentar una queja ante la Comisión, la situación de discriminación que usted **denuncia debe haber tenido lugar en Nueva Brunswick.**
- ❖ La situación de discriminación que está denunciando **debe estar relacionada con uno o más motivos de discriminación** (por ejemplo, raza, religión, origen nacional, etc.) y **haber tenido lugar en una o más áreas de discriminación** (por ejemplo, empleo o vivienda).
- ❖ Asegúrese de rellenar todas las secciones del formulario de queja de la manera más completa posible antes de devolverlo a la Comisión. Si tiene preguntas sobre cómo llenar el formulario de queja, comuníquese con la Comisión.
- ❖ **Todos los formularios deben completarse en inglés o francés.**
- ❖ Debido a su neutralidad, la Comisión no puede asesorarle o ayudarlo a llenar los formularios. Sin embargo, **un familiar, un amigo, un intérprete, un defensor o un agente de liquidación pueden ayudarlo a completar los formularios requeridos.** También puede elegirlos para que le representen a lo largo de las diferentes etapas del proceso de cumplimiento, pero debe hacérselo saber a la Comisión.
- ❖ Si necesita una adaptación para completar el formulario de queja, por ejemplo, debido a una discapacidad, informe al personal de la Comisión. Si bien la **Comisión no puede proporcionar asesoramiento legal**, podemos acomodar a las personas de varias maneras para apoyar la finalización de la documentación requerida.
- ❖ **No necesita un abogado para presentar una queja de derechos humanos.** Sin embargo, puede optar que un abogado lo represente durante todo el proceso a su propio costo. Tiene que informar a la Comisión si tiene representación legal.
- ❖ En las quejas relacionadas con una discapacidad física o mental y/o un embarazo, **deberá presentar documentación médica, como una nota del médico, con su diagnóstico específico.** Esto ayuda a La Comisión a confirmar que usted se identifica con una característica protegida, por ejemplo, una discapacidad.
- ❖ **Una queja puede tardar desde varios meses hasta varios años** en ser procesada y resuelta, dependiendo de su complejidad y hechos. La Comisión se mantendrá en contacto con usted durante todo el proceso para informarle del estado de su queja.

5. La Ley de Derechos Humanos y la Inmigración

¿Tengo que ser ciudadano canadiense o residente permanente de Canadá para presentar una queja de derechos humanos ante la Comisión?



No, no es necesario tener residencia permanente o ciudadanía para presentar una queja de derechos humanos. En Nueva Brunswick, toda persona que haya sido objeto de discriminación por uno o más de las características protegidas por la *Ley* puede presentar una denuncia. **No importa cuál sea su estado migratorio, ya sea que sea un inmigrante sin estatus, un refugiado, un estudiante internacional, un trabajador extranjero temporal o que pertenezca a cualquier otra categoría, si ha experimentado discriminación, tiene derecho a presentar una queja.**

La *Ley* garantiza que todas las personas, independientemente de su situación migratoria, estén protegidas contra el trato injusto y tengan la oportunidad de buscar justicia y resolución por cualquier discriminación que hayan enfrentado en la provincia.

¿Notificará la Comisión a Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC, por sus siglas en inglés) sobre mi queja de derechos humanos?

No, la Comisión no notificará al IRCC que se ha presentado una denuncia de derechos humanos. Su queja es confidencial hasta que llegue a una Junta de Investigación. Incluso cuando una Junta toma una decisión sobre una queja, La Comisión normalmente no notificaría al IRCC sobre la decisión de la Junta. **A pesar de esto, es importante tener en cuenta que la Comisión no puede impedir que un demandado comparta información sobre su queja.** Se recuerda a las partes de una queja que la queja es confidencial.

¿Presentar una queja de derechos humanos tendrá un impacto en mi estado migratorio o en mi solicitud de residencia permanente?

Presentar una queja de derechos humanos no debería tener ningún impacto en su estado migratorio o en su solicitud de residencia permanente. **Sin embargo, es importante considerar que la Comisión no puede prevenir situaciones o acciones que puedan resultar de la presentación de una queja, por ejemplo el despido de su trabajo, y que puedan afectar su estado migratorio con el IRCC.**

Las personas pueden presentar quejas de represalia ante la Comisión si son tratadas injustamente por un empleador, proveedor de vivienda o proveedor de servicios por presentar una queja de derechos humanos. Sin embargo la Comisión no tiene el poder legal para impedir que los empleadores, los proveedores de vivienda o de servicios tomen medidas específicas como resultado de su queja.

¿Pueden los trabajadores extranjeros temporales presentar una queja de derechos humanos?

Sí, los trabajadores extranjeros temporales pueden presentar una queja de derechos humanos ante la Comisión. Su queja será tratada de la misma manera que las demás denuncias presentadas ante la Comisión.

¿Puede la Comisión proporcionar servicios de interpretación o traducción a las personas recién llegadas durante el proceso de cumplimiento?

No, la Comisión no puede proporcionar servicios de interpretación o traducción a los denunciantes. Las personas que requieran servicios de interpretación o traducción deben comunicarse con su organización de asentamiento local u organización multicultural para obtener apoyo de traducción. Para obtener una lista de organizaciones de asentamientos u organizaciones multiculturales en su región, visite el sitio web del [Consejo Multicultural de New Brunswick](#).

Apéndice A: La Comisión de Derechos Humanos y otros servicios relacionados del Gobierno Provincial de New Brunswick

	Comisión de Derechos Humanos de New Brunswick	WorkSafe New Brunswick	Normas de Empleo	Ombud New Brunswick	Defensora de la Infancia, la Juventud y la Tercera Edad	Tribunal de Arrendamientos Residenciales	Service New Brunswick
¿Qué es lo que hacen?	Proteger a las personas de la discriminación en el empleo, la vivienda, los servicios, la publicidad y las asociaciones basadas en 16 motivos protegidos en la <i>Ley</i> (por ejemplo, raza, discapacidad, género, etc.). La ley también protege a las personas del acoso sexual y las represalias.	Ayudar a los trabajadores y empleadores de New Brunswick a crear lugares de trabajo seguros y saludables para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales en el lugar de trabajo y proporcionar beneficios de compensación y servicios de tratamiento médico a los empleados afectados por lesiones o daños en el lugar de trabajo.	Regular los derechos básicos de los trabajadores en relación con el empleo. Estos incluyen todos los aspectos de salarios y compensaciones, vacaciones y permisos, horas de trabajo y descansos durante el trabajo, procedimientos de terminación y despido, etc.	Investigar las quejas administrativas contra los departamentos del gobierno provincial, los distritos escolares, las autoridades regionales de salud, los municipios, etc.,. Las quejas deben estar relacionadas con las decisiones, acciones o procedimientos de un departamento.	Actuar como defensor de los derechos e intereses de los niños, jóvenes y personas mayores, y garantizar que sus derechos estén protegidos. También pueden investigar quejas, monitorear leyes y políticas, revisar los servicios para niños, jóvenes y personas mayores, informar al público y hacer recomendaciones al gobierno sobre temas	Resolver problemas o disputas entre propietarios e inquilinos relacionados con alquileres, arrendamientos, desalojos, instalaciones en propiedades de alquiler, etc.	Proporcionar una amplia gama de servicios gubernamentales provinciales, municipales y federales al público a través de centros de teleservicio en persona, en línea y a distancia. Los servicios incluyen registros de vehículos, licencias de conducir, tarjetas de Medicare, evaluaciones de propiedad, certificados de nacimiento, defunción o matrimonio, etc.

					que afectan a los niños, jóvenes y personas mayores.		
¿Como te pueden ayudar?	Si se identifica con una característica protegida y ha sufrido discriminación en Nueva Brunswick en una de las áreas protegidas por la Ley, puede ponerse en contacto con la Comisión para obtener más información sobre el proceso y presentar una queja de derechos humanos.	Si se lesiona mientras realiza su trabajo, o desarrolla una enfermedad ocupacional o discapacidad en el trabajo, puede presentar un reclamo ante WorkSafe y puede ser elegible para una compensación monetaria y cobertura de tratamiento para su afección.	Si cree que se han violado sus derechos laborales en virtud de la <i>Ley de Normas de Empleo</i> , puede presentar una queja ante Normas de Empleo. Pueden investigar su queja y llegar a una decisión sobre sus méritos, es decir, si se le negaron dichos derechos laborales.	Si la investigación del Ombud, decide que la queja estaba justificada y el departamento gubernamental actuó incorrectamente, puede recomendar cambios en la norma, práctica o procedimiento que fue objeto de la queja.	Si hay un problema con cualquier servicio, política o ley que pueda afectar negativamente a los niños, jóvenes o personas mayores, el asunto puede presentarse ante el Defensor, quien puede revisarlo e investigarlo. Basado en la investigación, el Defensor puede hacer recomendaciones para cambios y mejoras.	Si usted es inquilino y tiene un problema que su arrendador no está resolviendo, puede presentar una solicitud ante el Tribunal. El Tribunal revisará su solicitud y le ayudará a resolver el asunto.	Puede visitar su oficina o llamarlos para obtener ayuda con cualquiera de los servicios gubernamentales que brindan.
¿Es necesario tener residencia permanente o estatus de	No	No. Incluso si no es residente permanente, siempre que esté trabajando legalmente en New Brunswick, por ejemplo, con un permiso de trabajo, puede	No. Sin embargo, algunos trabajadores no están cubiertos por la <i>Ley de Normas de Empleo</i> . Por ejemplo, contratistas independientes o trabajadores que	No	No	No	No

<p>ciudadanía para recibir sus servicios?</p>		<p>presentar un reclamo ante WorkSafe. Sin embargo, ciertas protecciones no están disponibles para los empleados eventuales y los "empleados domésticos". Los trabajadores agrícolas, los "sirvientes serviles" y los pescadores también están excluidos de los beneficios o servicios en ciertas situaciones.</p>	<p>trabajan en un hogar privado (niñeras, trabajadores de atención domiciliaria o trabajadores contratados de forma privada por el propietario de la vivienda).</p>				
<p>¿Como es el sistema de quejas?</p>	<p>La Comisión está facultada para examinar, mediar e investigar las denuncias y remitirlas a la Junta de Trabajo y Empleo (Junta de Investigación). La Junta es la agencia que puede tomar una decisión final sobre una queja. Al tomar una decisión, la Junta está facultada para conceder una indemnización monetaria a los demandantes por</p>	<p>Puede presentar un reclamo de compensación en un formulario oficial de WorkSafe, describiendo la naturaleza de su lesión o accidente en el lugar de trabajo. WorkSafe puede investigar su reclamo y, en función de la evidencia disponible, tomar una decisión sobre si debe recibir</p>	<p>El Director puede designar a un Oficial de Normas de Empleo para que investigue su queja y determine si se han violado sus derechos laborales. Si la investigación determina que se violó la Ley, el Director puede pedir a un empleador que pague el dinero adeudado a un empleado (por ejemplo, salarios perdidos, pago de</p>	<p>Después de presentar una queja ante el Defensor del Pueblo (Ombud), ellos la investigarán mediante la recopilación de información y pueden organizar una audiencia para determinar si un departamento gubernamental o sus funcionarios incumplieron su deber o</p>	<p>Si se presenta una queja o petición ante el Defensor, el Defensor puede mediar en nombre de la persona o investigar el asunto. Sobre la base de sus conclusiones, el Defensor puede recomendar que se realicen cambios en las políticas o normas del departamento o autoridad</p>	<p>Una vez que envíe su solicitud, se le asignará un Oficial de Arrendamientos Residenciales a su caso. El oficial investigará el problema y tratará de mediar entre usted y su arrendador. Si la mediación fracasa, el oficial tomará una decisión sobre los méritos de su queja en virtud de la <i>Ley de Arrendamientos</i></p>	<p>Si tiene un problema con uno de sus servicios, puede escribirles a través de su formulario en línea "Contáctenos", llamarlos o enviarles un correo electrónico, o visitar su oficina en persona.</p>

Explorando los Derechos Humanos en New Brunswick

	<p>daños a la dignidad y al respeto por sí mismos y por pérdidas financieras, como la pérdida de salario en un trabajo, además de otros recursos.</p> <p>Para obtener un desglose del proceso de cumplimiento de la Comisión, consulte la sección 4.1 de la presente guía.</p>	<p>una compensación o los costos. Si no está de acuerdo con la decisión, tiene derecho a apelarla ante el Tribunal de Apelaciones de Compensación para Trabajadores.</p>	<p>vacaciones), ordenar a una persona que deje de violar la Ley, imponer una sanción administrativa, etc. La decisión del Director puede ser recurrida ante la Junta de Trabajo y Empleo.</p>	<p>incurrieron en mala conducta. A continuación, el Defensor del Pueblo puede emitir un informe al departamento pertinente en el que se propongan medidas para evitar problemas similares en el futuro.</p>	<p>pertinente para remediar la situación. El Defensor puede examinar tanto las quejas individuales como las quejas relacionadas con problemas sistémicos.</p>	<p><i>Residenciales.</i> Si no está de acuerdo con la decisión del Oficial, tiene derecho a apelarla ante el Tribunal del Rey de la provincia.</p>	
<p>Información de contacto</p>	<p>Sitio Web: hrc.cdp@gnb.ca</p> <p>Email: hrc.cdp@gnb.ca</p> <p>Tel: 506-453-2301</p>	<p>Sitio Web: http://www.worksafenb.ca</p> <p>Tel: 1-800-999-9775</p>	<p>Sitio Web: Employment Standards (gnb.ca)</p> <p>Email: EmploymentStandards@gnb.ca</p> <p>Tel: 1-888-452-2687</p>	<p>Sitio Web: Home (ombudnb.ca)</p> <p>Email: ombud@gnb.ca</p> <p>Tel: 506-453-2789</p>	<p>Sitio Web: NB Child and Youth Advocate (cyanb.ca)</p> <p>Tel: 506-453-2789</p>	<p>Sitio Web: Renting in New Brunswick (gnb.ca)</p> <p>Email: irent@snb.ca</p> <p>Tel: 1-888-762-8600</p>	<p>Sitio Web: Service New Brunswick, Canada - SNB.CA</p> <p>Email: snb@snb.ca</p> <p>Tel: 1-888-762-8600</p>



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Para obtener más información sobre la *Ley* y sus derechos humanos en New Brunswick, puede ponerse en contacto con la Comisión por teléfono (506) 453-2301 o por email hrc.cdp@gnb.ca

Dirección:
751 Brunswick Street
Fredericton, NB
E3B 1H8

Dirección Postal:
Barry House
P.O Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

Para acceder a los formularios de queja en línea y más información y recursos sobre sus derechos humanos en New Brunswick, visite el sitio web de La Comisión: www.gnb.ca/hrc-cdp