



Pagtuklas sa mga Karapatang Pantao sa New Brunswick

Gabay para sa mga bagong dumating



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

Talaan ng mga Nilalaman

Introduksiyon o panimula	3
1. Ano ang mga Karapatang Pantao?	4
1.1 Tatlong antas ng Batas sa Karapatang Pantao sa Canada.....	4
1.2 Ang <i>Canadian Human Rights Act</i> o ang Batas ng Karapatang Pantao ng Canada.....	6
2. Ang <i>New Brunswick Human Rights Act</i> o Batas ng Karapatang Pantao ng New Brunswick..	8
2.1 Ang Pang-Edukasyong Mandato ng Komisyon	8
2.2 Ang Batas at ang Hurisdiksyon nito: Pagpapakila sa mga lugar at mga bataayan ng Diskriminasyon.	8
2.3 Ang Batas at ang Hurisdiksyon nito: Ano ang itinuturing na Diskriminasyon sa ilalim ng Batas?	11
2.4 Mga Halimbawa ng Diskriminasyon sa ilalim ng <i>Batas</i>	12
3. Ang Tungkuling Tumanggap	15
3.1 Pagpapatupad ng mga Akomodasyon.....	15
3.2 Paghingi ng mga Akomodasyon.....	18
3.3 Hindi Nararapat na Paghihirap	19
4. Ang Komisyon ng Karapatang Pantao ng New Brunswick at ang Proseso ng Pagsunod nito	21
4.1 Ang Proseso ng Pagsusunod at ang mga Yugto nito	21
4.2 Paano Maghain ng Reklamo sa Karapatang Pantao.....	24
4.3 Mga Mahalagang Bagay na Dapat Malaman Tungkol sa Paghain ng Reklamo sa Karapatang Pantao	25
5. Ang Akto at ang Imigrasyon	27
Apendise A : Ang Komisyon ng Karapatang Pantao at Iba Pang May kaugnayan sa mga Serbisyo ng Gobyerno sa Lalawigan ng New Brunswick.....	29

INTRODUKSIYON O PANIMULA

Ang mga karapatang pantao ay ang mga pangunahing karapatan na taglay nating lahat bilang mga tao sapagkat, bilang mga tao, karapatdapat tayong lahat na tratuhin nang may dignidad at paggalang. Hindi mahalaga kung ano ang kulay ng iyong balat, kung aling bansa ka ipinanganak, kung anong relihiyon ang iyong sinusunod, kung ikaw ay isang lalaki, isang babae, isang 2SLGBTQ+ na tao, isang taong may kapansanan, may asawa o walang asawa, matanda o bata, ang iyong mga karapatang pantao ay pantay na protektado sa ilalim ng batas.

Bago natin ipaliwanag kung paano gumagana ang proteksiyon ng karapatang pantao sa ating lalawigan, tandaan na ang New Brunswick Human Rights Commission ay ang ahensiya ng gobyerno na nagpapatupad at pinoprotektahan ang mga karapatang pantao sa New Brunswick. Kung sa palagay mo ay nilalabag ang iyong karapatang pantao sa New Brunswick, dapat kang makipag-ugnayan sa Komisyon upang malaman ang higit pa tungkol sa proseso.

Kasabay nito, mahalaga na maunawaan na hindi lahat ng sinasabing paglabag sa karapatang pantao ay maaaring harapin ng Komisyon dahil sa hurisdiksiyon nito. Upang maunawaan ang kahulugan at saklaw ng mga karapatang pantao, at ang proseso kung saan ipinatutupad ang mga karapatang pantao sa konteksto ng New Brunswick, mangyaring basahin ng maingat ang gabay na ito. Kung mayroong anumang mga katanungan tungkol sa impormasyon na ibinigay sa gabay na ito, mangyaring makipag-ugnay sa Komisyon.



1. Ano ang mga Karapatang Pantao?

Ang mga Karapatang Pantao ay nagsisimula sa ideya na ang bawat isa ay karapat-dapat sa ilang pangunahin at kinakailangang proteksiyon at kalayaan, anuman ang kanilang pinagmulan o personal na katangian. Ang mga karapatang ito ay naging batas noong ika-20 siglo habang ang mga bansa sa buong mundo ay pumirma ng mga pandaigdig na kasunduan sa mga karapatang pantao, na kilala bilang mga instrumento ng karapatang pantao o mga kasunduan tulad ng *Universal Declaration of Human Rights*. Pagkatapos ay isinama ang mga ito sa mga pambansang batas, kabilang ang mga konstitusyon at panlalawigang batas tulad ng *New Brunswick Human Rights Act*.

Ang mga batas sa karapatang pantao ay sumasaklaw sa isang malawak na hanay ng mga proteksiyon, kabilang ang ngunit hindi limitado sa:

- ❖ Ang karapatan na maging malaya laban sa diskriminasyon.
- ❖ Ang mga pangunahing kalayaan, gaya ng kalayaan sa relihiyon, pag-iisip o pagpapahayag, atbp.
- ❖ Karapatan na mabuhay, kalayaan, at seguridad ng tao.
- ❖ Mga karapatan sa pagkakapantay-pantay. samakatuwid, pagkakapantay-pantay sa harap ng batas at pantay na proteksiyon ng batas para sa lahat.
- ❖ Tinitiyak ng mga karapatang pantao na tayo'y tratuhin nang may dignidad, paggalang, at katarungan, at na tayong lahat ay may pantay na pagkakataon na umunlad at maging ligtas at maligaya. Pinoprotektahan nito ang ating karangalan at pinapayagan tayong mabuhay nang may kalayaan at pagkakapantay-pantay sa lipunan.

Sa Canada, ang mga karapatang pantao ay pinoprotektahan sa iba't ibang mga batas at patakaran, na tinitiyak na ang bawat isa ay tinatrato ng makatarungan at may paggalang ng mga pamahalaan, pampubliko at pribadong institusyon, mga indibidwal, mga employer o amo, may-ari ng lupa o bahay na tinitrhan, at mga tagapagbigay ng serbisyo, atbp.

1.1 Tatlong antas ng Batas sa Karapatang Pantao sa Canada

Upang maunawaan kung paano gumagana ang karapatang pantao sa Canada, kailangan nating isipin ang tatlong antas ng batas sa karapatang pantao: **internasyonal o pandaigdig, pambansa o pederal, at panlalawigan o probinsiyal.**

Bagamat ang ating mga karapatang pantao ay maaaring mag-overlap o magkasama sa tatlong legal na lugar ng hurisdiksiyon, ang aktuwal na pagpapatupad ng mga karapatang pantao ay karaniwang mangyayari sa ilalim ng isa sa mga lugar na ito. Halimbawa, kung ang iyong mga karapatang pantao ay nasira o nalabag sa New



Brunswick, ito ay (sa karamihan ng mga kaso) ay tatalakayin sa lalawigan sa pamamagitan ng proseso ng mga reklamo ng Komisyon ng Karapatang Pantao ng New Brunswick.

Mayroong tatlong antas ng mga batas sa karapatang pantao sa Canada, na nalalapat sa iba't ibang mga konteksto at may iba't ibang mga mekanismo o paraan ng pagpapatupad:

❖ **Mga Pandaigdigang Karapatang Pantao**

Ang mga pandaigdigang karapatang pantao ay mga pamantayan ng pandaigdigang karapatang pantao para sa mga tao at mga bansa sa buong mundo. Karamihan sa mga bansa ay sumang-ayon na igalang ang mga karapatang ito sa pamamagitan ng mga internasyonal na kasunduan sa karapatang pantao at mga dokumento tulad ng *Universal Declaration of Human Rights* o ang *International Covenant on Civil and Political Rights*, atbp. Tinitiyak ng mga dokumento sa karapatang pantao na ito ang ilang mga pangunahing kalayaan at proteksyon, gaya ng karapatan na maging malaya mula sa diskriminasyon, ang karapatan na ipahayag ang iyong mga saloobin at paniniwala, ang karapatan na magsasagawa ng iyong relihiyon, at ang karapatan na makatanggap ng patas na paglilitis, atbp.

Mahalaga ang internasyonal na mga karapatang pantao dahil **nagtatakda ito ng pandaigdigang pamantayan kung paano dapat tratuhin ng mga pamahalaan ang kanilang mga mamamayan** at itaguyod ang paggalang sa mga karapatang pantao at dignidad ng tao sa buong mundo. Ang Canada ay pumirma sa iba't ibang mga internasyonal na dokumento sa karapatang pantao, na nangangahulugang mayroon itong internasyonal na obligasyon na protektahan at itaguyod ang mga karapatan na ginagarantiyahan sa mga dokumento na iyon para sa kabutihan at karangalan ng mga Canadian.

❖ **Konstitusyonal na mga Karapatang Pantao**

Ang mga konstitusyonal na karapatang pantao ay ang mga karapatan at kalayaan na pinoprotektahan ng Konstitusyon ng Canada, partikular sa seksyon na tinatawag na *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (*Charter*). Ang Karta ay bahagi ng batas sa Konstitusyon ng 1982 at ito ang pinakamataas na batas ng bansa. **Nangangahulugan ito na ang lahat ng mga batas sa Canada ay dapat nakahanay at nakabatay sa mga karapatan na pinoprotektahan sa ilalim ng Karta at ang pamahalaan at mga pampublikong institusyon ay dapat na igalang at itaguyod ang mga karapatang ito sa kanilang mga desisyon at patakaran.**

Kabilang sa mga karapatan sa Karta ay ang mahahalagang proteksyon gaya ng Kalayaan sa pagsasalita, kalayaan sa relihiyon, karapatan sa pagkakapantay-pantay, proteksiyon laban sa di-makatarungang paghahanap at pag-aalis, atbp. Kung ang isang batas, pagkilos o patakaran ng pamahalaan ay lumabag sa mga karapatan na pinoprotektahan ng Karta, maaaring ideklara ng korte ang gayong mga batas o patakaran bilang hindi konstitusyonal, na nangangahulugang ang batas o patakaran ay hindi na magiging balido. Mahalaga na tandan na ang Karta ay nalalapat lamang sa mga pamahalaan, ibig sabihin, ang pederal, probinsiyal, at territorial na pamahalaan sa Canada, at hindi ito nalalapat sa mga pribadong negosyo, indibidwal, o organisasyon.

Mahalaga ring tandaan na ang mga karapatan sa Karta ay ipinatupad ng korte, at ang *New Brunswick Human Rights Commission* ay walang kapangyarihan upang ipatupad ang anumang mga karapatan sa Charter. Kung sa palagay mo ay nasira o nalabag ang iyong mga karapatan sa Karta, maaaring maghain ng aplikasyon sa isang korte sa lalawigan.

❖ Mga batas na karapatang pantao

Ang Batas ng Karapang Pantao ay mga proteksyon sa karapatang pantao na ibinigay ng mga partikular na pederal, probinsiyal, o teritoryal na mga batas upang matiyak ang katarungan, pagkakapantay-pantay at proteksyon mula sa diskriminasyon sa iba't ibang aspeto ng buhay. Ipinagbabawal ng mga batas sa karapatang pantao na ito ang hindi makatarungang pagtrato batay sa mga personal na katangian tulad ng lahi, kasarian, edad, o relihiyon, at sinusupportahan ang mga ito ng mga batas na kilala bilang Mga Batas sa Karapatang Pantao. Ang pederal na pamahalaan at ang bawat lalawigan at teritoryo sa Canada ay may sariling Batas sa Karapatang Pantao na naangkop sa loob ng awtoridad nito.

Ang Batas sa Karapatang Pantao ng pederal, probinsiyal, o teritoryal na mga pamahalaan ay pinamamahalaan ng kanilang mga Komisyon sa Karapatang Pantao, na mga ahensya ng gobyerno na may mga kapangyarihan upang protektahan at itaguyod ang mga karapatang pantao sa kanilang mga lugar o hurisdiksyon. Sa pamamagitan ng paghain ng mga reklamo sa mga komisyon sa lalawigan o teritoryo kung saan nasira o nalabag ang mga karapatan, maaaring harapin ang mga paglabag sa karapatang pantao at humingi ng mga lunas tulad ng kabayaran para sa pinansiyal na pagkawala o para sa pinsala sa kanilang dignidad at respeto o paggalang na dulot ng mga kilos ng diskriminasyon.

Sa New Brunswick, ang Akto ng Karapatang Pantao ng New Brunswick o ang *New Brunswick Human Rights Act* ay ang pangunahing batas sa karapatang pantao na nagpoprotekta sa mga mamamayan mula sa diskriminasyon at pang-aabuso.

Bagamat maaaring suriin ng Komisyon ang mga kaso ng diskriminasyon na nagaganap sa New Brunswick, ang ilang mga lugar ay nasa ilalim ng pederal na awtoridad o hurisdiksyon. **Ang mga ito ay maaaring matugunan lamang ng Komisyon ng Karapatang Pantao ng Canada o *Canadian Human Rights Commission* (sa pamamagitan ng Batas ng Karapatang Pantao ng Canada o *Canadian Human Rights Act*)** at hindi ng Komisyon ng Karapatang Pantao ng New Brunswick o *New Brunswick Human Rights Commission*. (tingnan sa ibaba para sa mga detalye).

1.2 Ang *Canadian Human Rights Act* o ang Batas ng Karapatang Pantao ng Canada

Ang *Canadian Human Rights Act* o Batas ng Karapatang Pantao ng Canada ay isang pederal na batas sa karapatang pantao na **nalalapat lamang sa mga lugar na kinokontrol ng pederal na pamahalaan.** Ang mga lugar na ito ay maaaring isama ang mga employer at mga tagapagbigay ng serbisyo tulad ng:

- Mga serbisyo sa postal o koreo
- Mga paliparan at transportasyon
- Mga bangko at mga institusyong pampinansyal

- Mga departamento ng pederal na pamahalaan tulad ng *Service Canada* o *Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)*
- Ang *Royal Canadian Mounted Police (RCMP)*
- Mga kompanya ng telekomunikasyon gaya ng *CBC* o *Radio-Canada*

Ang *Canadian Human Rights Act* o ang Akto ng Karapatang Pantao ng Canada ay may hurisdiksyon din tungkol sa mga paratang ng diskriminasyon na may kaugnayan sa mga pamahalaan ng mga unang bayan o *First Nations* at iba pang mga organisasyon nito.

Kung sa palagay mo ay nakaharap o nakaranas ka ng diskriminasyon sa isa sa mga nabanggit na lugar, dapat lang na makipag-ugnayan sa [Canadian Human Rights Commission](#), kahit na ikaw ay isang residente ng New Brunswick. Sila ay makapagbibigay ng higit pang impormasyon tungkol sa *Canadian Human Rights Act* at sa kanilang proseso at kung paano magsampa o maghain ng reklamo.

Kung minsan, ang angkop na hurisdiksyon para sa isang reklamo ay maaaring maging mahirap matukoy. Sa mga kaso kung hindi ka sigurado sa ahensiya na may hurisdiksyon sa iyong sitwasyon, mangyaring makaipag-ugnay sa *New Brunswick Human Rights Commission* para sa karagdagang impormasyon.

Pinoprotektahan ng *Canadian Human Rights Act* o Akto ng Karapatang Pantao ng Canada ang mga Canadian mula sa diskriminasyon batay sa labing tatlong ibat-ibang **katangian ng tao**, nakilala rin bilang mga dahilan ng diskriminasyon. Kabilang dito ang:

- ❖ Lahi
- ❖ Pambansa o etnikong pinagmulan
- ❖ Kulay
- ❖ Relihiyon
- ❖ Edad
- ❖ Kasarian
- ❖ Seksuwal na oryentasyon
- ❖ Pagkakakilanlan o pagpapahayag ng kasarian
- ❖ Kalagayan o katayuan sa pag-aasawa
- ❖ Katayuan sa pamilya
- ❖ Kapansanan
- ❖ Mga katangiang henetiko o Lahi
- ❖ Isang paghatol na binigyan ng pardon o kapatawaran, listahan o rekord na nasuspendi.

2. Ang *New Brunswick Human Rights Act* o Batas ng Karapatang Pantao ng New Brunswick

Ang *New Brunswick Human Rights Act (Act)* ay ang kautusang batas sa karapatang pantao ng New Brunswick na nagpoprotekta sa mga tao mula sa diskriminasyon at pang-aabuso. Sa ilalim ng batas, ipinagbabawal ang diskriminasyon batay **sa labing-anim (16) na protektadong batayan**. Ang mga batayan na ito ay kumakatawan sa iyong pagkakakilanlan o mga **personal katangian** (halimbawa, lahi, kulay, relihiyon, seksuwal na oryentasyon), na maaaring maging dahilan upang ang isang tao ay malantad at maging mahina laban sa diskriminasyon.

Tungkol sa Batas:

Ang Batas ay itinuturing na **quasi-constitutional** o halos-konstitusyonal, **na nangangahulugang ito ay may mataas na katayuan sa mga batas sa New Brunswick**. Ang pantanging katayuan na ito ay nagbibigay sa akto ng awtoridad sa iba pang mga batas, kontrata, kasunduan, panuntunan, at mga patakaran sa lalawigan. Nangangahulugan ito na ang akto o batas ay maaaring mangingibabaw pa sa iba pang mga batas, panuntunan, atbp., kung sila ay salungat o lumalabag sa mga proteksiyon nito.

Sabihin natin na mayroong isang kasunduan sa pag-upa na nagbabawal sa mga alagang hayop na pumasok sa gusali (na kadalasang kilala bilang isang patakaran na “walang alagang hayop”). Ang tenant o nangungupahan ay pumirma sa kasunduan dahil wala silang mga alagang hayop sa panahong iyon. Nang maglaon, ang tenant o nangungupahan ay na-daiagnose o nasuri at napag-alamang may kapansanan sa pisikal at nakakuha ng isang *service animal* o bilang suporta para sa kapansanan na iyon.

Sa sitwasyong ito, dahil sa mataas na katayuan nito, ang batas ay labag sa panuntunan ng may-ari ng bahay na walang mga alagang hayop, yamang pinapayagan ng batas ang tenant na may kapansanan na magkaroon ng isang alagang hayop sa apartment.

2.1 Ang Pang-Edukasyong Mandato ng Komisyon

Ang akto ay nagbibigay din ng kapangyarihan sa *New Brunswick Human Rights Commission* na turuan ang publiko tungkol sa mga karapatang pantao sa New Brunswick. Kabilang dito ang pagbibigay ng impormasyon sa edukasyon, mga mapagkukunan, mga workshop, mga aktibidad sa outreach, at mga pagtatanghal sa publiko, upang mas may kaalaman tungkol sa mga karapatan at responsibilidad sa ilalim ng akto o batas.

2.2 Ang Batas at ang Hurisdiksyon nito: Pagpapakila sa mga lugar at mga bataayan ng Diskriminasyon.



Pagtatrabaho

Kabilang dito ang lahat ng bagay na nauugnay sa paghahanap ng trabaho, tulad ng pagpuno ng mga porma ng aplikasyon, mga anunsiyo ng trabaho, mga katanungan sa panahon ng mga panayam, kung nakasulat o binabanggit, atbp. Ang trabaho ay sumasaklaw din sa mga sitwasyon kung saan maaari kang tanggihan ng trabaho o hindi makatarungang pagtrato sa kasalukuyang trabaho dahil sa isang protektadong katangian, tulad ng iyong lahi.



Pabahay

Kabilang dito ang mga sitwasyon kung saan maaaring ikaw ay tinanggihan ng pagkakataon na magrenta, mag-upa, o bumili ng isang bahay, apartment, o espasyo sa opisina. Saklaw din nito ang mga kaso kung ikaw ay nahaharap sa di-makatwirang pagtrato o diskriminasyon sa anumang aspeto ng kontrata sa pag-upa, pagrenta, o pagbili.



Mga Serbisyo

Kabilang dito ang anumang serbisyo o pasilidad na magagamit sa publiko, kabilang ang mga restawran, hotel, ospital, paaralan, unibersidad, munisipalidad, pamahalaan, at anumang iba pang uri ng negosyo na nagbibigay ng mga serbisyo sa publiko. Saklaw ng lugar na ito ang mga sitwasyon ng pagtrato ng may diskriminasyon sa paglapit sa mga serbisyo o pagtanggihan sa isang serbisyo dahil sa isang protektadong katangian.



Pagpapahayag

Kabilang dito ang anumang mga publikasyon, poster, bandila, display o pagpapakita, abiso, tanda, simbolo, o emblem na nagpapakita ng diskriminasyon o ang layunin na magdiskriminasyon laban sa mga taong protektado sa ilalim ng batas.



Propesyonal, Negosyo o Asosasyon ng Kalakalan

Kabilang dito ang mga organisasyon tulad ng mga union o mga asosasyon ng kalakalan, halimbawa ang *Nurses Association of New Brunswick* o ang *Construction Association of New Brunswick*. Ito ay sumasaklaw sa mga sitwasyon kung saan maaari kang tanggihan ng pagiging kasapi, o alisin, suspendihin, o tratuhin nang hindi makatarungan sa loob ng isang asosasyon batay sa alinman sa mga batayan na protektado sa ilalim ng akto.

Pinoprotektahan ng Batad ang mga indibidwal mula sa diskriminasyon base sa mga sumusunod na labing-anim (16) na batayan:

- ❖ **Lahi:** Tumutukoy sa pagiging bahagi ng isang tiyak na pangkat ng lahi na may katulad na pamana, halimbawa ang pagiging Itim, Kaukaso, Asyano, Katutubo, atbp.
- ❖ **Kulay:** Tumutukoy sa kulay ng balat ng isang tao.
- ❖ **Mga Ninuno:** Tumutukoy sa pagiging may kaugnayan o ipinanganak sa isang grupo na may parehong kultura at etniko.
- ❖ **Lugar ng pinagmulan:** Tumutukoy sa lugar na ipinanganak ang isang tao, tulad ng isang bansa o isang lalawigan/estado.
- ❖ **Bansang Pinagmulan:** Tumutukoy sa isang bansa kung saan isinilang ang isang tao.
- ❖ **Kredo o Relihiyon:** Tumutukoy sa mga paniniwala at gawain ng isang tao, kabilang ang kanilang pananampalataya, espirituwal na paniniwala, o relihiyon, halimbawa ang Budismo, Islam, Katolisismo, atbp. Ang kredo ay maaaring magsasama rin ng isang malalim na sistema ng paniniwala, halimbawa ang pagiging vegan.
- ❖ **Kasarian:** Tumutukoy sa mga biyolohikal na katangian ng isang tao na maging lalaki o babae. Kasama rin dito ang mga sitwasyon na may kaugnayan sa pagbubuntis, ang posibilidad na maging buntis, o anumang mga isyu na may kaugnayan sa pagbubuntis.
- ❖ **Seksuwal na oryentasyon:** Tumutukoy sa emosyonal at pisikal na pagkahumaling ng isang tao sa iba, halimbawa ang pagiging bakla, tomboy, silahis o heteroseksuwal.
- ❖ **Ang pagkakakilanlan o pagpapahayag ng kasarian:** Ang pagkakakilanlan ng kasarian ay tumutukoy sa kung paano personal na nakaranas ang isang tao ng kanilang kasarian, maging bilang isang lalaki, isang babae, pareho, alinman, o isang di-binaryong tao. Ang pagpapahayag ng kasarian ay tumutukoy sa kung paano ipinapakita ng isang tao ang kanilang kasarian sa iba sa pamamagitan ng pag-uugali, hitsura, pangalan, o mga panghalip (halimbawa, siya/siya, siya/siya, sila/sila, atbp.).
- ❖ **Edad:** Tumutukoy sa edad ng isang tao, at kasama ang pagiging isang bata, kabataang may sapat na gulang, o matanda.
- ❖ **Pisikal na Kapansanan:** Tumutukoy sa anumang kapansanan na dulot ng pinsala, sakit, o mga problema sa kapanganakan. Halimbawa, mga problema sa likod, diyabetes, sakit sa puso, kanser, talamak na sakit, mga problema sa paggalaw, atbp. Ang mga hayop na nagsisilbi at mga hayop na nagbibigay ng emosyonal na suporta na ginagamit ng mga taong may pisikal na kapansanan ay protektado sa ilalim ng batayang ito.
- ❖ **Kapansanan sa Pag-iisip:** Tumutukoy sa mga kapansanan sa pag-iisip o pag-unlad (halimbawa, *Down Syndrome*), mga sakit sa pag-iisip (halimbawa, depresyon o pagkabalisa), o mga paghihirap sa pag-aaral (halimbawa, *dyslexia*). Ang mga hayop na nagsisilbi at mga hayop na nagbibigay ng emosyonal na suporta na ginagamit ng mga taong may kapansanan sap ag-iisip ay protektado sa ilalim ng batas na ito.
- ❖ **Katayuan sa pag-aasawa:** Ito'y tumutukoy sa kung ang isang tao ay may asawa, nabalo, diborsiyado, o sa isang relasyon o pagsasama na hindi kasal o *common-law*. Kasama rin dito ang pagiging kasal sa isang partikular na tao at/o pagiging tagapag-alaga sa asawa.
- ❖ **Katayuan sa Pamilya:** Tumutukoy sa pagkakaroon o hindi pagkakaroon ng mga anak o isang pamilya at pagiging kamag-anak o pag-aalaga sa mga miyembro ng pamilya. Kasama rin dito ang pagkakaroon ng mga obligasyong pang-aalaga, halimbawa, ang pagdala ng isang miyembro ng pamilya sa mga appointment o nakatakdang pagbisita sa mga doctor.
- ❖ **Panlipunang kalagayan:** Tumutukoy sa pinagmulan ng kita, uri ng trabaho o antas ng edukasyon ng isang tao. Halimbawa, ang mga taong nakakatanggap ng mga

benepisyo sa tulong panlipunan (pinagmulan ng kita) ay pinoprotektahan sa ilalim ng batayang ito.

- ❖ **Pulitikal na paniniwala o aktibidad:** Tumutukoy sa paniniwala o mga aktibidad sa pulitika ng isang tao, tulad ng pagiging bahagi ng isang pampulitikang partido, pagtataguyod para sa mga pampublikong dahilan, pakikilahok sa mga protesta, pagtakbo para sa opisina, o pagsuporta sa mga kandidato sa pulitika.

2.3 Ang Batas at ang Hurisdiksyon nito: Ano ang itinuturing na Diskriminasyon sa ilalim ng Batas?

Ang diskriminasyon ay nangangahulugan ng di-makatarungang pagtrato o di-parehong pagtrato sa isang tao dahil sa kung sino siya. Nangyayari ito kapag ang isang tao ay hindi binigyan ng parehong mga pagkakataon, nakaharap sa mga kakulangan, o hindi makatarungang pagtrato dahil sa kanilang mga personal na katangian.

- Halimbawa, kung ang isang naghahanap ng trabaho ay hindi natanggap dahil lamang sa kanilang katandaan, o kung ang isang tao ay tinanggihan ng serbisyo sa isang tindahan dahil sa kanilang alagang hayop na nagbibigay silbi, maaari itong ituring na diskriminasyon.
- Maaari ring isama sa diskriminasyon ang maligalig nap ag-uugali, tulad ng hindi katanggap-tanggap na mga pagkilos, mga komento, o mga biro batay sa mga protektadong katangian ng isang tao (halimbawa, lahi, kasarian, relihiyon, atbp.). Madalas na lumilikha ito ng isang kapaligiran na nakakatakot, nakakasakit o kalaban sa taong may protektadong katangian.
- Ang diskriminasyon ay maaari ring mangyari kapag ang isang tagapag-empleyo, tagapagbigay ng serbisyo, o tagapagbigay ng tirahan ay tumatanggi o hindi tumatanggap ng isang tao na kabilang sa isang protektadong grupo.

Hindi lahat ng anyo ng diskriminasyon ay ilegal sa New Brunswick. **Upang isaalang-alang ang isang sitwasyon na diskriminasyon sa ilalim ng akto, dapat na ito ay nauugnay sa isa o higit pa sa mga protektadong batayan ng diskriminasyon.**

Isaalang-alang natin ang ang mga sumusunod na halimbawa :



Si Amira, isang babae na nasa katanghaliang-gulang at may malawak na karanasan, ay nag-aplay para sa isang posisyon sa pamamahala sa isang kumpanya sa pagbebenta. Sa kabila ng kanyang mga kwalipikasyon at karanasan, itinakwil ng tagapag-empleyo ang kanyang aplikasyon dahil naniniwala sila na ang kaniyang edad ay maaaring makahadlang sa kanyang epektibong pagganap ng mga tungkulin sa pamamahala. Pagkalipas ng isang lingo, nalaman niya na ang tagapag-empleyo ay kumuha ng isang mas bata at walang gaanong karanasan, sa kadahilanang ito ay mas nakakabata.

Ipinakikita nito ang diskriminasyon sa proseso ng pagpili o paghirang ng aplikante, dahil ang diskriminasyon sa edad ay ipinagbabawal sa ilalim ng Batas. Nakakaranas si Amira ng hindi makatarungang pagtrato dahil sa kanyang edad kahit na siya ay mahusay na kwalipikado at may kakayahang magtagumpay sa papel ng tagapamahala.



Naghahanap si Jaques ng apartment na mauupahan at natagpuan ang lugar na gusto niya. Gayunpaman, nang nakikipag-usap siya sa may-ari ng bahay, hindi sila nagkasundo sa presyo ng upa. Ang may-ari ng bahay ay nagmungkahi ng mas mataas na presyo, at nadarama ni Jacques na hindi ito patas para sa laki ng apartment. Sa wakas, pinarentahan ng may-ari ng bahay ang kuwarto sa ibang taong handing magbayad ng mataas na upa. Bagaman ang sitwayong ito ay maaaring maging nakakadismaya, hindi ito mahulog sa hurisdiksiyon ng Batas dahil hindi ito nauugnay sa isang protektadong batayan tulad ng lahi, relihiyon, kasarian, kapansanan, atbp.

Pakitandaan na ang mga sitwayon ng diskriminasyon ay maaaring maging kumplikado, at ang pagtukoy kung ang isang sitwasyon ay diskriminasyon sa ilalim ng batas ay dapat gawin sa isang kaso-sa-kaso na batayan.

Mahalaga ring tandan na maaaring tanggapin at suriin lamang ng Komisyon ang mga reklamo kung saan ang isang tao ay nagsasabi na sila ay hindi makatarungang tinatrato dahil sa isang protektadong katangian (hal. kapansanan) sa isang protektadong lugar (hal. trabaho). May iba pang mga ahensya ng pamahalaan na maaaring magbigay ng suporta at mga serbisyo kapag nakakaranas ng mga isyu sa pabahay, trabaho at mga serbisyo na hindi nahuhulog sa ilalim ng hurisdiksiyon ng Komisyon. Para sa isang breakdown ng mga ahensya ng gobyerno na ito at ang kanilang mga nasasakupan, mangyaring sumangguni sa **apendiks A** sa dulo ng gabay na ito.

2.4 Mga Halimbawa ng Diskriminasyon sa ilalim ng *Batas*



Diskriminasyon sa Bansa ng Pinagmulan sa pabahay

Si Laila ay isang bagong dating mula sa India (**bansa na pinagmulan**) at naghahanap ng apartment na mauupahan (**pabahay**) sa kanayunan ng New Brunswick. Nag-aplay siya sa apat na iba't ibang yunit at tinatanggihan sa bawat pagkakataon. Nang tanungin niya ang isa sa mga may-ari ng bahay kung bakit nila tinanggihan ang kaniyang aplikasyon, sinabi nila sa kaniya na ang kanilang mga gusali ay bawal ang amoy at ang mga pagkain mula sa bansa ni Laila ay may matinding amoy na ikakasama ng loob sa iba pang mga nangungupahan sa gusali.



Diskriminasyon sa kapansanan sa pag-iisip sa mga serbisyo

Si Damiano ay dumadalo sa mga klase sa wika sa isang sentro ng komunidad (**mga serbisyo**) at may depresyon at pagkabalisa (**kapansanan sap ag-iisip**). Inirekomenda ng kanyang sikyatriska na gumamit siya ng isang hayop na katulong sa kaniyang kapansanan. Nang dalhin ni Damiano ang kaniyang aso sa kaniyang klase, sinabi sa kaniya ng guro na ang mga alagang hayop ay hindi pinapayagan sa gusali. Sinabi ni Damiano sa guro na ang aso ay isang hayop na tagapagsilbi at ipinakita ang tala ng kanyang doctor, ngunit hindi pa rin siya pinapasok sa klase.



Diskriminasyon sa Kalagayan ng Lipunan sa pabahay

Si James ay tumatanggap ng mga benepisyo sa tulong panlipunan (**kalagayan ng lipunan**) mula sa pamahalaan at nais na magrenta ng isang apartment (**pabahay**). Gayunman, maraming may-ari ng bahay ang tumanggi sa kanya na nagsasabi na hindi sila nagpaparenta sa mga indibidwal na umaasa sa tulong panlipunan, batay sa palagay na ang kanilang pinansiyal na kalagayan ay gumagawa sa kanila na maging hindi maaasahang mga nangungupahan.



Relihiyon na Diskriminasyon sa trabaho

Si Amal ay isang Muslim (**relihiyon**) at nagtatrabaho sa isang fast-food na restawran na may mahigpit na iskedyul ng pahinga (**pagtatrabaho**). Humihingi si Amal sa kaniyang superbisor na magkaroon ng pleksible o kakayahang umangkop na iskedyul upang makumpleto ang kaniyang *salah* o mga panalangin sa angkop na mga oras sa panahon ng kaniyang trabaho. Gayunman, sinabi ng kaniyang superbisor na pinapayagan lamang siyang magpahinga sa panahon ng naaprubahang iskedydul ng kumpanya at tinaggihan ang kaniyang kahilingan.



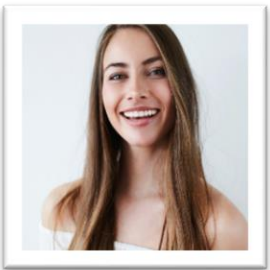
Lahi na Diskriminasyon sa mga serbisyo

Si Akira ay inaapi sa paaralan (**mga serbisyo**) dahil sa siya ay Asyano-Kanadiyano (**lahi**), na may mga bata na gumagawa ng nakakasakit na mga biro at hindi patas na pagtrato sa kanya sa panahon ng mga klase. Sinabi ng mga magulang ni Akira sa paaralan ang tungkol sa pang-aapi, subalit ang paaralan ay walang ginawa upang maprotektahan si Akira at patuloy ang pang-aapi.



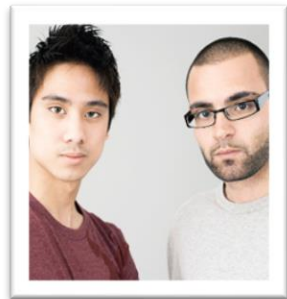
Diskriminasyon sa katayuan ng pamilya sa trabaho

Inaalagaan ni Lorena ang kaniyang may edad na ina na nakatira sa kaniya at nangangailangan ng tulong sa mga appointment o mga nakatakdang dalaw sa doktor at sa pang-araw-araw na gawain (**katayuan sa pamilya**). Hinihiling ni Lorena sa kaniyang amo na baguhin ang kaniyang iskedyul sa trabaho (**pagtatrabaho**) upang magagawa niya ang kaniyang mga tungkulin sa pag-aalaga at samahan ang kaniyang ina sa mga appointment. Sa halip na suportahan siya, patuloy na binibigyan siya ng kaniyang amo ng dagdag na trabaho at tinaggihan ang mga kahilingan niya na dalhin ang kaniyang ina sa mga appointment sa doktor.



Pisikal na Diskriminasyon sa mga serbisyo

Si Daryna ay may epilepsy o kisay (**kapansanan sa katawan**) at may regular na mga appointment sa doktor na kadalasan ay nagiging dahilan upang makaligtaan siya sa klase. Ayon sa patakaran ng unibersidad (**mga serbisyo**), maaaring harapin ng mga estudyante ang mga parusa sa akademya kung mawawalan sila ng isang tiyak na bilang ng mga klase bawat taon. Ibinigay ni Daryna sa paaralan ang isang tala mula sa kaniyang doktor na nagpapaliwanag sa kaniyang pagliban sa klase. Gayunman, pinarusahan pa rin ng paaralan si Daryna at binabalaan na baka babagsak siya sa taon kung magpapatuloy siyang magpaliban sa kaniyang klase.



Seksuwal na oryentasyon na diskriminasyon sa mga serbisyo

Sa isang restawran (**mga serbisyo**), isang bakla na mag-asawa (**seksuwal na hilig**) na nagngangalang Kofi at Dominique ay nasisiyahan sa kanilang pagkain nang ang tagapagsilbi ay nagsimulang guwawa ng nakakasakit na mga komento tungko sa kanilang relasyon. Ang tagapagsilbi ay tumatangi na magbigay sa kanila ng wastong serbisyo at hayagang ipinahayag ang hindi pagsang-ayon sa kanilang presensya sa restawran. Nakaramdam sila ng pagka-hindi komportable at umalis sila sa restawran.

3. Ang Tungkuling Tumanggap

Sa ilalim ng Akto, ang mga tagapag-empleyo, tagapagbigay ng serbisyo, may-ari ng lupa, at may-ari ng ari-arian ay may **legal na panagutan na gumawa ng mga makatwirang pagbabago o pagsasaayos sa kanilang mga tuntunin, patakaran, kagawian, at operasyon upang matugunan ang mga pangangailangan ng mga protektadong indibidwal** (halimbawa, isang taong may kapansanan). Ang legal na pananagutan na ito ay tinatawag na tungkuling tumanggap, at ito ang batas.

Ang mga pagbabago o pagsasaayos sa isang tuntunin, patakaran, kagawian, atbp. ay kilala bilang mga **akomodasyon** at naglalayong **alisin ang mga hadlang** at lumikha ng isang **inklusibong kapaligiran** para sa lahat ng mga indibidwal.

3.1 Pagpapatupad ng mga Akomodasyon

Upang matiyak ang matagumpay na mga akomodasyon, dapat isaalang-alang ng mga tagapag-empleyo, tagapagbigay ng serbisyo, at tagapagbigay ng bahay ang mga sumusunod na prinsipyo:

- ❖ **Dignidad:** Ang taong humihiling ng akomodasyon ay dapat laging tratuhin nang may paggalang. Kapag nagbibigay ng akomodasyon, mahalaga na maiwasan ang di-makatwirang pagtrato o pagpaparamdam sa iba na sila'y mababa.
- ❖ **Personalisasyon o Pagiging natatangi:** Ang bawat tao ay natatangi at may iba't ibang mga pangangailangan. Ang mga akomodasyon ay dapat na ipasadya upang matugunan ang mga partikular na pangangailangan ng taong humihiling ng akomodasyon. Ang pag-unawa sa bawat kalagayan, ang mga hamon nito, at ang personal na kalagayan at mga pangangailangan ng mga taong sangkot ay tumutulong sa pagbibigay ng tamang suporta.
- ❖ **Pagsasama:** Kapag naglalaan ng akomodasyon, dapat na lumikha ng isang kapaligiran kung saan ang bawat isa ay nakadarama ng pagtanggap at maaaring makisali ng lubusan. Dapat alisin ng mga akomodasyon ang mga hadlang at tiyakin ang pantay nap ag-access o paglapit sa mga pagkakataon, pag-unlad, at pakikilahok.

Ang pinakamahalaga, ang tungkulin na tumanggap ay nagsasangkot ng bukas na komunikasyon at paghahanap ng praktikal na mga solusyon na iginagalang ang mga karapatan at pangangailangan ng mga tao. Ang mga tagapag-empleyo, may-ari ng bahay, at mga tagapagbigay ng serbisyo ay dapat na makipagtulungan sa mga indibidwal upang maunawaan ang kanilang mga tiyak na pangangailangan at gumawa ng mga makatuwirang pagbabago upang matiyak na ang lahat ay may pantay nap ag-access o paglapit at maaaring makisali nang ganap.

Ang tungkuling tumanggap ay nangangahulugan na kung minsan ay kinakailangang tratuhin ang isang tao nang naiiba upang maiwasan o mabawasan ang diskriminatoryong epekto.



Halimbawa, isipin ang isang sistema ng pampublikong transportasyon na humihiling sa mga pasahero na umakyat ng hagdan upang makasakay sa mga bus. Maaari itong maging hadlang para sa mga taong may kapansanan sa paggalaw na maaaring nahihirapan sa paggamit ng hagdan. Sa ganitong mga kaso, maaaring kailanganin ng tungkulin na tumanggap na ang pampublikong transportasyon ay maglagay ng mga rampa o elevator upang matiyak ang pantay na pag-access o paggamit para sa lahat, lalo na sa mga pasahero na may kapansanan.



Isaalang-alang natin ang isa pang pangyayari kung saan ang isang restawran ay may patakaran na nagpapatupad ng mahigpit na “walang pagkain sa labas”. Gayunpaman, ang isang customer na may matinding alerhiya sa pagkain ay kailangang dalhin ang kanilang sariling ligtas na pagkain upang maiwasan ang isang nanganganib-buhay na reaksiyon. Sa kasong ito, ang restawran ay maaaring may tungkulin na mag-accommodate o tumulong at gumawa ng isang pagbubukod sa kanilang patakaran sa pamamagitan ng pagpapayag sa kustomer na dalhin ang kanilang sariling pagkain para sa kaligtasan. Sa paggawa nito, tinitiyak ng restawran na ang kustomer ay maaaring ganap na makibahagi sa pagkain sa kanilang establisemento, ng hindi nahaharap sa diskriminasyon dahil sa kanilang kondisyon sa kalusugan (kapansanan sa katawan).

Sa parehong mga kaso, ang pagpapatupad ng mga akomodasyon ay tinitiyak na ang makatwirang mga pagsasaayos ay ginawa upang alisin ang mga hadlang at itaguyod ang pantay na pagkakataon para sa lahat ng mga indibidwal, anuman ang kanilang mga personal na katangian.



Mga Halimbawa ng Akomodasyon sa Trabaho

Ang ilang mga halimbawa ng mga akomodasyon sa trabaho ay maaaring isama ang:

- ❖ Pagbibigay ng mga espesyal na kasangkapan o kagamitan tulad ng isang mambabasa ng tabing o screen reader, o binago na keyboard upang tulungan ang isang empleyado na may kapansanan sa pisikal.
- ❖ Paglikha ng mga puwang para sa mga empleyado na maaaring kailanganin upang sundin ang mga panalangin o relihiyosong mga gawain.
- ❖ Pinapayagan ang mga empleyado na magsuot ng damit na sumusunod sa kanilang relihiyosong paniniwala, halimbawa, isang hijab o turban, sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga pagpipilian sa mga uniporme sa trabaho na may kakayahang umangkop.
- ❖ Nag-aalok ng mga kakayahang umangkop na pagpipilian sa trabaho, tulad ng mga oras ng part-time o nababawasan na mga tungkulin sa trabaho, para sa mga empleyado na may mga anak o responsibilidad sa pamilya.
- ❖ Tiyakin na ang mga pasilidad sa banyo ay panlahat at nagbibigay ng mga pagpipilian na naaayon sa pagkakakilanlan ng kasarian ng isang empleyado.



Mga Halimbawa ng mga Akomodasyon sa mga Serbisyo

Ang ilang mga halimbawa ng mga akomodasyon sa mga negosyo ng tingian o mga restawran ay maaaring isama ang:

- ❖ Pagbibigay ng mga menu sa Braille o malalaking kopya para sa mga kustomer na may kapansanan sa paningin.
- ❖ Pinapayagan ang mga hayop na tagapagsilbi, gaya ng mga aso na gabay, na sumama sa mga kliyente na may kapansanan sa isang tindahan.
- ❖ Tiyaking may mga upuan na angkop para sa mga taong may kahirapan sa paggalaw.
- ❖ Pagbibigay ng mga alternatibong serbisyo sa paghahatid o pamimili para sa mga matatanda o mga taong may kapansanan na maaaring may kahirapan na bumisita sa isang tindahan ng personal.

Kabilang sa mga halimbawa ng mga akomodasyon sa mga paaralan at unibersidad:

- ❖ Pagbibigay ng dagdag na oras o tahimik na lugar para sa mga mag-aaral na may kapansanan sa pagtuto sa panahon ng mga pagsusulit o mga mga aktibidad sa klase.
- ❖ Pagbibigay ng isang katulong sa pagtuturo para sa isang mag-aaral na may kapansanan upang matiyak na makakatanggap sila ng suporta na kailangan nila upang magtagumpay.
- ❖ Tiyaking ang mga estudyante na transgender at di-binaryo ay may access o kakayahang gumamit sa mga banyo at locker room o silid na pagbibihisan na naaayon sa kanilang pagkakakilanlan sa kasarian.
- ❖ Pagbibigay ng mapag-angkop na iskedyul o alternatibong mga kaayusan para sa mga pagsusulit o mga gawain sa klase sa panahon ng mga relihiyosong kapistahan.

Ang ilang mga halimbawa ng mga akomodasyon sa mga serbisyo ng pamahalaan at munisipiyo ay maaaring isama ang:

- ❖ Paglikha ng tahimik na mga lugar sa mga sentro ng serbisyo ng gobyerno upang matulungan ang mga taong may sensitibong pandama o mga pangangailangan na neurodivergent na makaramdam ng mas komportable at sinusuportahan.
- ❖ Pagbibigay ng mga tagapagsalin ng palatandaang wika o sign language sa mga pampublikong okasyon o mga pagpupulong ng pamahalaan upang maunawaan at makibahagi ang mga taong bingi o may kahirapan sa pandinig.
- ❖ Pagkakaroon ng mapag-angkop na oras ng pagpupulong sa komunidad o mga tanggapan ng pamahalaan upang mapaunlakan ang mga indibidwal na may iba't ibang mga iskedyul o mga pananagutan sa pamilya.
- ❖ Paglikha ng mga porma at aplikasyon para sa mga sebisyojng pampublikong madaling gamitin upang ang lahat, kabilnag ang mga taong may iba't ibang kakayahan sa pagbabasa, ay madaling makagamit nito.



Mga Halimbawa ng Akomodasyon sa Pabahay

Kabilang sa mga halimbawa ng mga akomodasyon sa pabahay ay ang:

- ❖ Pagdaragdag ng rampa o riles na mahahawakan upang matulungan ang mga nangungupahan na may mga kahirapan sa paggalaw na madaling makapasok sa gusali.
- ❖ Pinapayagan ang mga nangungupahan na may kapansanan na magkaroon ng mga hayop na tagapagsilbi, kahit na ang gusali ay may patakaran na “walang mga alagang hayop”.
- ❖ Pagbibigay ng mas malaking apartment o paggawa ng iba pang pleksible o mapag-angkop na kaayusan para sa mga nangungupahan na may mga pamilya.
- ❖ Ang pagkakaroon ng pleksible o mapag-angkop na pamantayan sa pagpili ng mga mangungupahan upang mapaunlakan ang mga bagong dumating na maaaring walang kasaysayan ng kredito o pangungupahan sa Canada.
- ❖ Paglagay ng mga alarmang biswal sa sunog para sa mga nangungupahan na bingi o may kahirapan sa pandinig.

3.2 Paghingi ng mga Akomodasyon

Ang proseso ng akomodasyon ay pakikipagtulungan. Nangangahulugan ito na kung humiling ng akomodasyon, dapat lang na makipagtulungan sa ibang partido (halimbawa, ang iyong amo) upang makahanap at tumanggap ng isang **makatuwirang akomodasyon** na tumutugon sa iyong mga pangangailangan. Dapat na malinaw na makipag-usap sa isa pang partido upang ipaliwanag ang mga tiyak na pangangailangan ng iyong akomodasyon at magbigay ng puna sa kung paano gumagana ang akomodasyon sa sandalling ito ay ibinigay.

Kung ang kahilingan sa akomodasyon ay may kaugnayan sa kapansanan, pagbubuntis, o sa ilang mga kaso, relihiyon, maaaring kailanganing **magbigay ng dokumentasyon at karagdagang impormasyon** upang suportahan ang iyong kahilingan. Ito ay maaaring isama ang isang tala ng doctor, isang tala musa sa isang sikyatrista, o isang liham mula sa isang relihiyosong institusyon na sumusuporta sa pangangailangan para sa akomodasyon.

Pakitandaan na kapag humiling ng akomodasyon, ang isang tagapag-empleyo, tagapagbigay ng sebisyo, o may-ari ng tirahan ay hindi dapat na malaman ang iyong eksaktong diagnosis o ang mga pangalan ng mga gamot na iyong iniinom.

Ang surat ng doctor o iba pang dokumentasyon ay kailangang magbigay lamang ng mga nauugnay na impormasyon tungkol sa iyong mga pangangailangan at mga limitasyon upang matulungan ang tagapagbigay ng akomodasyon na ipatupad ang iyong kahilingan ng nakomodasyon.

Sa ilalim ng batas ng karapatang pantao, karadapat-dapat lamang sa makatuwirang akomodasyon hindi sa isang perpekto. Nangangahulugan ito na dapat lang na tanggapin ang mga akomodasyon na makatuwiran na nakakatugon sa mga pangangailangan, kahit na hindi ito ang ginustong mga pagpipilian.

Halimbawa, isipin na ikaw ay may kapansanan sa paningin at kailangan mo ng tulong na teknolohiya upang mabasa ang mga nakalimbag na dokumento sa iyong bagong trabaho. Nag-aalok ang kompanya sa iyo ng mas mura ngunit epektibong solusyon sa teknolohiyang katulong na nakakatugon sa iyong mga pangangailangan. Kahit na ito ay hindi ang tiyak na teknolohiya na iyong hiniling, ito ay tinuturing na isang makatuwirang akomodasyon, dahil pinag-unlakan nito ang iyong mga pangangailangan at nagbibigay-daan sa iyo upang maisagawa ang iyong trabaho nang mahusay.

3.3 Hindi Nararapat na Paghihirap

Sa ilalim ng batas sa karapatang pantao, ang isang tagapag-empleyo, tagapagbigay ng pabahay o serbisyo ay may tungkulin na matugunan ang mga pangangailangan hanggang sa punto ng **hindi na nararapat na paghihirap**. Ang punto ng hindi nararapat na paghihirap ay nararating kapag ang akomodasyon ay naging napakahirap, hindi ligtas, o magastos para sa may-ari, tagapag-empleyo, o tagapagbigay ng serbisyo na ipatupad.

Mahalaga na maunawaan na ang **hindi nararapat na paghihirap ay sinusuri sa kaso-sa-kaso na batayan**. Nangangahulugan ito na dapat suriin ng may-ari ng tirahan, tagapag-empleyo, o tagapagbigay ng serbisyo ang bawat kahilingan para sa akomodasyon nang isa-isa bago gumawa ng desisyon na hindi nila matugunan ang kahilingan. Ang hindi nararapat na paghihirap ay hindi maaaring gamitin bilang isang **awtomatikong dahilan upang tanggihan ang makatuwirang mga kahilingan ng isang tao para sa akomodasyon**.

Kung ang tagapag-empleyo, tagapagbigay ng serbisyo, o mga may-ari ng bahay ay nagsasabing hindi sila makapag-alok ng akomodasyon dahil sa hindi nararapat na paghihirap, **dapat nilang patunayan na sinuri nila ang lahat ng posibleng mga pagpipilian sa akomodasyon bago dumating sa desisyong ito**.

Mga halimbawa ng hindi nararapat na paghihirap:

- ❖ Ang isang maliit na negosyo na may mahigpit na pananalapi ay hindi kayang bayaran ang mamahaling mga pagbabago sa istasyon ng trabaho ng isang empleyado upang mapaunlakan ang kanilang pisikal na kapansanan.
- ❖ Ang isang negosyo na may kaunting mga empleyado ay hindi makapagbigay ng pinahabang bakasyon para sa isang empleyado na may mga pananagutan sa pamilya (halimbawa, pagdadala ng kanilang anak sa mga nakatalagang pagbisita sa doctor), dahil maaaring magdulot ito ng labis na pagod sa iba pang mga manggagawa.

Pagtuklas sa mga Karapatang Pantao sa New Brunswick

- ❖ Ang isang kompanya na nagpapatakbo ng mabibigat na makinarya ay hindi maaaring tumanggap ng isang indibidwal na may pagkagumon sa alcohol dahil sa mga alalahanin sa kaligtasan.
- ❖ Ang isang maliit na paaralan sa kanayunan na may limitadong mga mapagkukunan ay hindi makapagbibigay ng dalubhasang kagamitan o suporta para sa mga mag-aaral na may kumplikadong kapansanan.

4. Ang Komisyon ng Karapatang Pantao ng New Brunswick at ang Proseso ng Pagsunod nito

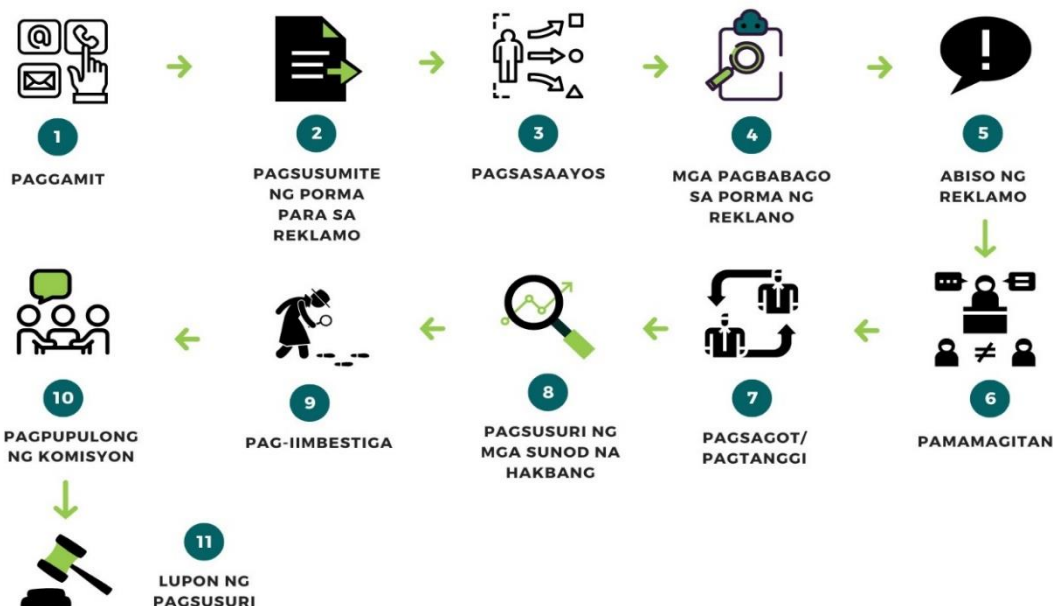
Ang **Komisyon ng karapatang pantao ng New Brunswick** (Komisyon) ay ang ahensiya ng pamahalaang panlalawigan na tinitiyak na ang mga karapatang pantao ng lahat ng New Brunswickers ay protektado sa ilalim ng Akto. **Kung ang isang tao ay naniniwala na siya ay nakaranas ng diskriminasyon batay sa isa o higit pang protektadong batayan, maaari silang maghain ng reklamo sa Komisyon.** Ang mekanismo ng pagreklamo na ito ay tinatawag na **proseso ng pagsunod**.

Sa panahon ng proseso ng pagsunod, nananatiling neutral ang Komisyon. Nangangahulugan ito na ang Komisyon ay hindi nakikilahok o pumapabor alinman sa **nagrereklamo** (ang taong gumawa ng reklamo), o sa **respondente** (ang tao o organisasyon na pinaparatangan ng diskriminasyon). Sa pamamagitan ng pananatiling neutral at walang kinikilingan. Tinitiyak ng Komisyon na ang proseso ay patas, walang kinikilingan, at may layunin. Pinapayagan nito ang Komisyon na maingat na suriin ang lahat ng magagamit na impormasyon at makahanap ng isang patas at walang kinikilingan na solusyon sa isang reklamo, sa loob ng mga balangkas ng Batas.

4.1 Ang Proseso ng Pagsusunod at ang Yugto nito

Ang proseso ng pagsunod ay may ilang mga yugto at maaaring humantong sa iba't ibang mga kinalabasan, depende sa mga tukoy na detalye ng bawat reklamo. Ang ilang mga reklamo ay maaaring malutas sa paraan ng pamamagitan o pumunta sa harap ng isang Komisyon ng Pagsusuri, samantalang ang iba ay maaaring ipawalang-bisa dahil kulang ang katibayan upang suportahan ang isang pag-aangkin ng diskriminasyon. **Bilang resulta, hindi lahat ng reklamo sa karapatang pantao ay dumaan sa lahat ng yugto ng proseso sa pagsusunod.**

Ang sumusunod ay isang pinasimpleng paglalarawan ng iba't ibang yugto sa proseso ng pagsusunod:





1

PAGGAMIT

Makipag-ugnayan sa Komisyon sa pamamagitan ng telepono o email

Sa yugtong ito ng proseso, maaari kang makipag-usap sa isang opisyal upang talakayin ang iyong kalagayan. Ang opisyal ay magbibigay sa iyo ng kaalaman tungkol sa Batas at sa proseso ng pagsunod. Kung ang iyong kalagayan ay hindi sakop ng hurisdiksyon ng Komisyon, maaari ka ring irerekomenda ng opisyal na makipag-usap sa ibang organisasyon ng gobyerno tulad ng WorkSafeNB o sa Ombudsman (para sa isang pagbiyak ng iba pang mga ahensya ng gobyerno at ang kanilang mga serbisyo, mangyaring tingnan ang Apendise A). Ang inyong pag-uusap ay magiging lihim hanggang sa magpasya kang maghain ng reklamo.



2

PAGSUSUMITE
NG PORMA
PARA SA
REKLAMO

Punan ang isang porma ng reklamo

Kung magpasya kang maghain ng reklamo, dapat mong gamitin ang opisyal na mga porma ng reklamo ng Komisyon. Makikita mo ang online na porma ng reklamo sa aming website (www.gnb.ca/hrc-cdp). Maaari din naming ipadala sa iyo ang porma sa pamamagitan ng koreo o email. Sa porma ng reklamo, ikaw ang nagrereklamo at ang taong sa palagay mo ay may diskriminasyon laban sa iyo ay ang respondente. Punan ang lahat ng bahagi ng porma at ilarawan ang mga pangyayari hangga't maaari. Tiyaking piliin mo ang isa o higit pang batayan ng diskriminasyon (hal., lahi, kulay, atbp.) at ang lugar o mga lugar kung saan nangyari ang diskriminasyon (hal., trabaho, pabahay, o serbisyo). Dapat mong ibalik sa Komisyon ang mga porma ng reklamo na ganap na nakumpleto at pinirmahan sa pamamagitan ng email o regular na koreo.



3

PAGSASAAYOS

Pagsasaayos

Sa sandalling maghain ka ng reklamo, susuriin ito ng Komisyon upang matiyak na natutugunan nito ang legal na mga kinakailangan, at ito ay nasa ilalim ng hurisdiksyon. Sa puntong ito ang iyong reklamo ay maaaring isara kung ito ay hindi nahulog sa ilalim ng hurisdiksyon ng Komisyon o kung ang ibinigay na impormasyon ay hindi sumusuporta sa alegasyon ng diskriminasyon. Kung ang iyong reklamo ay sarado na, makatatanggap ka ng liham mula sa Direktor. Kung ang inyong reklamo ay pumasa sa mga kahilingan ng batas, ito ay itatalaga sa isang opisyal.



4

MGA PAGBABAGO
SA PORMA NG
REKLAMO



5

ABISO NG
REKLAMO

Mga Pagbabago sa Porma ng Reklamo at Abiso ng Reklamo

Ang iyong porma ng reklamo ay maaaring mangangailangan ng mga pagbabago, halimbawa, kung mali ang pinili mong batayan ng diskriminasyon na hindi nalalapat sa iyong sitwasyon. Kung ganoon, makikipag-ugnayan sa iyo ang isang opisyal sa pamamagitan ng telepono o personal upang gawin ang mga pagbabago sa porma. Ipaliwanag din ng opisyal ang proseso ng pagsunod at mag-alok ng pamamagitan. Sa

yugtong ito, makikipag-ugnayan din ang Komisyon sa respondente upang ipaliwanag sa kanila ang proseso at ibahagi ang isang kopya ng iyong reklamo, para alam nila ang mga paratang na ginawa laban sa kanila.



PAMAMAGITAN

Pamamagitan

Ang pamamagitan ay isang kusang bahagi ng proseso at maaaring mangyari sa iba't ibang yugto ng iyong reklamo. Sa panahon ng pamamagitan, ang isang kawani na miyembro ng Komisyon ay tumutulong sa iyo at sa respondente na malutas ang reklamo sa pamamagitan ng kapwa na kasunduan sa isa't isa. Kung magtatagumpay ang pamamagitan, maaaring sumang-ayon ang respondente na bayaran ka para sa nawala na sahod o magbayad sa iyo para sa pinsala sa iyong dignidad at paggalang sa sarili; mag-alok sa iyo ng paumanhin; matutuo sa karapatang pantao; o baguhin ang mga patakaran at pamamaraan nito. Kung ang pamamagitan ay hindi matagumpay o hindi tinatanggap ng parehong partido, ang reklamo ay magpapatuloy sa susunod na yugto ng proseso.



PAGSAGOT/
PAGTANGGI

Mga Sagot at Pagtatanggi

Kapag natanggap na ng respondente ang iyong reklamo, magkakaroon sila ng pagkakataon na magbigay ng kasagutan sa iyong mga paratang. Nagbibigay ito sa Komisyon ng salaysay ng respondente ng mga pangyayaring naganap. Sa sandalling ang respondente ay maghain ng kanilang salaysay, magkakaroon ka ng pagkakataon na magbigay ng pagtatanggi o kontra argumento sa salaysay na iyon.



PAGSUSURI NG
MGA SUNOD NA
HAKBANG

Pagsusuri ng mga susunod na hakbang

Kumuha ang Komisyon ng katibayan at impormasyon na ibinigay sa reklamo, kasagutan, at pagtatanggi upang matukoy kung ang reklamo ay isara o kung nangangailangan ito ng pagkolekta ng karagdagang impormasyon. Kung kakailanganin ng Komisyon ang higit pang impormasyon, ang reklamo ay isasangguni sa pagsisiyasat.



PAG-IIMBESTIGA

Pag-iimbestiga

Kung ang isang sampa ay nakatalaga sa isang imbestigador, maaari silang mangolekta ng mga dokumento (halimbawa, ng mga email, mga text message, mga ulat sa kaligtasan, mga tiket sa sahod, atbp.), magsagawa ng mga pakikipanayam sa mga saksi at sa mga kasangkot na partido, at mangolekta ng lahat ng iba pang katibayan sa iyong reklamo. Pagkatapos ay maghahanda ang mga imbestigador ng isang ulat kasama ang kanilang mga natuklasan at mga rekomendasyon. Ang kanilang mga rekomendasyon ay maaaring maging alinman sa pagsara ng isang reklamo dahil sa pagiging walang merito (na nagangahulugang ang katibayan ay

hindi sumusuporta sa isang natuklasan na diskriminasyon) o upang ipadala ang reklamo sa isang Lupon ng Pag-uusisa. Ang ulat na ito ay ibinibigay sa mga miyembro ng Komisyon.



Pagpupulong ng Komisyon

Ang mga miyembro ng Komisyon ay mga kinatawan ng publiko na sumusuri sa mga rekomendasyon ng mga kawani ng Komisyon upang magpasya kung ang isang reklamo ay dapat isara o ipadala sa isang Lupon sa Pag-uusisa para sa isang pormal na pagdinig. Ang mga miyembro ng komisyon ay maaaring magsangguni ng iyong file sa Lupon ng Pag-uusisa kung sila ay naghinuha na ang ulat ng pagsisiyasat ay sumusuporta sa isang natuklasan na diskriminasyon.



Lupon ng Pagsusuri

Ang Lupon ng Pagsusuri ay may kapangyarihan na gumawa ng isang pangwakas na desisyon sa isang reklamo sa karapatang pantao. Ang Lupon ay kumikilos nang hiwalay sa Komisyon at ang mga pasiya nito ay nagiging pampublikong tala. Sa panahon ng isang pagdinig ng Lupon, ang lahat ng mga partido na kasangkot sa reklamo ay may pagkakataon na ipakita ang kanilang katibayan, mga argumento, at mga saksi. Batay sa ebidensiya, ang Lupon ay gumagawa ng isang legal na may bisang desisyon kung naganap ba ang diskriminasyon at kung anong mga hakbang ang dapat gawin upang malutas ang sitwasyon. Ang posibleng mga lunas ay maaaring ang muling pagbabalik sa trabaho, pagbabayad sa nawawalang sahod, o pagbabayad para sa pinsala sa dignidad at paggalang sa sarili na dulot ng diskriminasyon. Ang mga desisyon ng Lupon ng Pagsusuri ay maaaring iapela sa mga panlalawigang hukuman.

Apela laban sa Pagbabasura ng Reklamo: Kung ang iyong reklamo ay ibinabasura ng Direktor, mayroon kang pagkakataon na iapela ang desisyon. Upang gawin ito, dapat mong punan ang “Review of Director’s Decision Form” sa loob ng 30 araw mula sa pagsasara ng iyong reklamo, na nagpapaliwanag kung bakit hindi ka sumasang-ayon sa desisyon.

4.2 Paano Maghain ng Reklamo sa Karapatang Pantao

Kung maghain ng reklamo sa Komisyon, kakailanganin mong punan ang mga sumusunod na porma:

- ❖ **Human Rights Complaint Form** o porma ng Reklamo sa Karapatang Pantao
- ❖ **Contact Information Form** o porma sa impormasyon ng ugnayan
- ❖ **Authorization for Release of Personal Information** o Pahintulot sa Pagpapahayag ng Personal na Impormasyon
 - Ang porma na ito ay naghintulot sa Komisyon na ibahagi ang iyong porma sa respondente..

Ang lahat ng mga pormang ito ay matatagpuan sa website ng Komisyon sa www.gnb.ca/hrc-cdp. Maaari rin itong ipadala sa iyo ng Komisyon sa pamamagitan ng email o regular na koreo. **Dapat mong isumite ang lahat ng mga porma na ito kapag naghahain ng reklamo.**

Kapag sinuri na ng ng kawani ng Komisyon ang iyong reklamo, maaaring hilingin sa iyo na punan ang isang porma ng Pagpapahintulot sa Paglabas ng Medikal na Impormasyon o “Authorization for Release of Medical Information Form”. Kinakailangan ang porma na ito kung ang iyong reklamo ay nagsasaad ng diskriminasyon sa ilalim ng kapansanan o pagbubuntis, dahil pinapayagan nito ang Komisyon na humiling ng medical na dokumentasyon (halimbawa, x-ray, diagnosis, atbp.) mula sa mga doctor, ospital, klihnika, atbp.

4.3 Mga Mahalagang Bagay na Dapat Malaman Tungkol sa Paghain ng Reklamo sa Karapatang Pantao

- ❖ **Ang iyong reklamo ay dapat na isumite sa loob ng isang taon mula sa petsa kung kailan nangyari ang insidente ng diskriminasyon.** Kung hindi, kailangan mong magsumite ng karagdagan “**Time Limit Extension Request Form**” o Porma ng Paghingi ng Paghaba ng Takdang Panahon. Ang pormang ito ay humihiling sa iyo na ipaliwanag kung bakit hindi ka nakapaghain ng reklamo sa loob ng isang taon.
- ❖ Upang makapaghain ng reklamo sa Komisyon, ang sitwasyon ng diskriminasyon na iyong iniuulat ay **kailangang naganap sa New Brunswick.**
- ❖ Ang sitwasyon ng diskriminasyon na iyong iniuulat ay dapat na **nauugnay sa isa o higit pang mga batayan ng diskriminasyon** (halimbawa, lahi, relihiyon, pambansang pinagmulan, atbp.) at **naganap sa isa o higit pang mga lugar ng diskriminasyon** (halimbawa, trabaho, o pabahay).
- ❖ Tiyaking punan mo ang ang lahat ng seksyon ng porma ng reklamo sa abot ng iyong kakayahan bago mo ibalik ito sa Komisyon. Kung mayroon kang mga katanungan tungkol sa pagpuno ng porma ng reklamo, mnakipag-ugnay sa Komisyon.
- ❖ **Ang lahat ng mga porma ay dapat na punan sa Ingles o Pranses.**
- ❖ Dahil sa neutralidad nito, ang Komisyon ay hindi makapagbibigay ng payo upang matulungan kang punan ang mga porma ng reklamo. Gayunpaman, ang isang miyembro ng pamilya, kaibigan, tagapagsalin, tagapagtaguyod, o ahente ng pag-aayos ay makakatulong sa iyo na punan ang ang kinakailangang mga porma. Maaari mo rin silang piliin upang kumakatawan sa iyo sa buong iba’t ibang yugto ng proseso ng pagsunod, ngunit kailangan mong ipaalam sa Komisyon.
- ❖ Kung kailangan mo ng isang akomodasyon upang makumpleto ang ang porma ng reklamo, halimbawa, dahil sa kapansanan, mangyaring ipaalam sa mga kawani ng Komisyon. Bagaman hindi maaaring magbigay ng legal na payo ang Komisyon, maaari naming tulungan ang mga indibidwal sa iba’t ibang paraan upang suportahan ang pagkumpleto ng kinakailangang dokumentasyon.
- ❖ **Hindi mo kailangan ng abogado upang maghain ng reklamo sa karapatang pantao.** Gayunpaman, maaari kang pumili ng isang abogado na kumakatawan sa iyo sa buong proseso sa iyong sariling gastos. Dapat mong ipaalam sa Komisyon kung mayroon kang legal na kumakatawan.

- ❖ Sa mga reklamo na may kinalaman sa pisikal, o kapansanan sa pag-iisip, at pagbubuntis, kakailanganin mong isumite ang medikal na dokumentasyon, tulad ng tala ng doktor, na may iyong tiyak na diagnosis. Tinutulungan nito ang Komisyon na kumpirmahin na nakikilala ka sa isang protektadong katangian, halimbawa, isang kapansanan.
- ❖ **Ang mga reklamo ay maaaring tumagal mula sa ilang buwan hanggang sa ilang taon** upang maproseso at malutas, depende sa pagiging kumplikado at mga katotohanan nito. Ang Komisyon ay mananatiling makikipag-ugnayan sa iyo sa buong proseso upang ipaalam sa iyo ang katayuan ng iyong reklamo.

5. Ang Akto at ang Imigrasyon

Kailangan ko bang maging isang mamamayan o isang permanenteng residente ng Canada upang makapaghain ng reklamo sa karapatang pantao sa Komisyon?



Hindi, hindi mo kailangang magkaroon ng permanenteng paninirahan o pagkamamayan upang maghain ng reklamo sa karapatang pantao. Sa New Brunswick, ang sinumang nakaharap ng diskriminasyon batay sa isa o higit pa sa mga protektadong batayan na pinoprotektahan sa ilalim ng Akto ay maaaring maghain ng reklamo. **Hindi mahalaga kung ano ang iyong katayuan sa imigrasyon – kung ikaw ay isang imigrante na walang katayuan, isang refugee, isang internasyonal na mag-aaral, isang pansamantalang dayuhang manggagawa, o kabilang sa anumang iba pang kategorya – kung ikaw ay nakaranas ng diskriminasyon, mayroon kang karapatan na gumawa ng isang reklamo.**

Tinitiyak ng akto na ang bawat isa, anuman ang kanilang katayuan sa imigrasyon, ay protektado mula sa hindi makatarungang pagtrato at may pagkakataon na humingi ng hustisya at resolusyon para sa anumang diskriminasyon na kanilang nahaharap sa lalawigan.

Ipaalam ba ng Komisyon sa Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC) ang tungkol sa aking reklamo sa karapatang pantao?

Hindi, hindi ipapaalam ng Komisyon sa IRCC na ang isang reklamo sa karapatang pantao ay naihain. Ang inyong reklamo ay kumpidensyal hanggang sa makarating ito sa Lupon sa Pag-uusisa. Kahit na kapag ang Lupon ay nagbigay ng desisyon sa isang reklamo, ang Komisyon ay hindi karaniwang magpapahayag sa IRCC ng desisyon ng Lupon. **Sa kabila nito, mahalaga na tandan na ang Komisyon ay hindi makapagpipigil sa isang respondente mula sa pagbabahagi ng impormasyon tungkol sa iyong reklamo.** Ang mga partido sa isang reklamo ay pinapaalalahanan na ang reklamo ay kumpidensyal.

Ang paghain ba ng isang reklamo sa karapatang pantao ay magkakaroon ng epekto sa aking katayuan sa imigrasyon o sa aking aplikasyon para sa permanenteng paninirahan?

Ang paghain ng reklamo sa karapatang pantao ay hindi dapat magkaroon ng epekto sa iyong katayuan sa imigrasyon o sa iyong aplikasyon para sa permanenteng paninirahan. **Gayunpaman, mahalaga na isalang-alang na hindi mapipigilan ng Komisyon ang mga sitwasyon o mga pagkilos na maaaring magresulta sa iyong paghain ng reklamo, halimbawa, pagwawakas sa iyong trabaho na maaaring makaapekto sa iyong katayuan sa imigrasyon sa IRCC.**

Ang mga indibidwal ay maaaring maghain ng reklamo sa paghihiganti sa Komisyon kung sila ay hindi makatarungan na tinatrato ng isang tagapag-empleyo, tagapagbigay ng pabahay, o tagapagbigay ng serbisyo dahil sa paghain ng reklamo sa karapatang pantao, ngunit ang Komisyon ay walang legal na kapangyarihan na pigilan ang mga tagapag-empleyo, tagapagbigay ng pabahay, o tagapagbigay ng serbisyo mula sa paggawa ng anumang tiyak na aksyon bilang isang resulta sa iyong reklamo.

Maaari bang maghain ng reklamo sa karapatang pantao ang mga pansamantalang dayuhang manggagawa?

Oo, ang mga pansamantalang dayuhang manggagawa ay maaaring maghain ng reklamo sa karapatang pantao sa Komisyon. Ang kanilang reklamo ay susuriin sa parehong paraan na gaya ng iba pang mga reklamo na isinumite sa Komisyon.

Maaari bang magbigay ang Komisyon ng mga serbisyo sa intepretasyon o pagsasalin sa mga bagong dumating sa panahon ng proseso ng pagsunod?

Ang Komisyon ay hindi maaaring magbigay ng mga serbisyo sa interpretasyon o pagsasalin sa mga reklamo. Ang mga indibidwal na nangangailangan ng mga serbisyo sa interpretasyon o pagsasalin ay dapat na makipag-ugnay sa kanilang local nap ag-aayos o multikultural na organisasyon para sa suporta sa pagsasalin. Para sa isang listahan ng mga probinsiyal nap ag-aayos o mga multikultural na organisasyon sa iyong rehiyon, bisitahin ang website ng Multicultural Council ng New Brunswick o [New Brunswick Multicultural Council's website](#).

Apendise A : Ang Komisyon ng Karapatang Pantao at Iba Pang May kaugnayan sa mga Serbisyo ng Gobyerno sa Lalawigan ng New Brunswick

	Komisyon ng Karapatang Pantao ng New Brunswick	Ang WorkSafe New Brunswick	Mga Pamantayan sa Trabaho	Ombudsm an ng New Brunswick	Tagapagtaguyod para sa Bata, Kabataan at Matatanda	Tribunal ng mga Pangungupahan sa Tirahan	Serbisyo ng New Brunswick
Ano ang kanilang ginagawa?	<p>Protektahan ang mga tao mula sa diskriminasyon sa trabaho, pabahay, serbisyo, publisidad, at mga asosasyon batay sa 16 na protektadong batayan ng Akto (hal., lahi, kapansanan, kasarian, atbp.). Pinoprotekta han din ng Akto ang mga tao mula sa seksuwal na pang-aabuso at paghihiganti.</p>	<p>Tulong sa mga manggagawa at mga tagapag-employo ng New Brunswick upang lumikha ng mga ligtas at malusog na lugar ng trabaho upang maiwasan ang mga pinsala sa lugar ng trabaho at mga sakit sa trabho at magbigay ng mga benepisyo sa kabayaran at mga serbisyo sa paggamot sa medikal sa mga empleyado na naapektuhan ng mga sakuna sa lugar ng trabaho at pinsala.</p>	<p>Ayusin ang mga pangunahing karapatan ng mga empleyado na may kaugnayan sa trabaho. Kabilang dito ang lahat ng aspeto ng sweldo at kabayaran, bakasyon at pagliban, oras ng trabaho at mga pahinga sa panahon ng trabaho, pagwawakas , at mga pamamaraan sa pagtanggap atbp.</p>	<p>Suriin ang mga reklamong administratibo laban sa mga departamento ng pamahalaang panlalawigan, mga distrito ng paaralan, mga awtoridad sa kalusugan ng rehiyon, mga munisipalidad, atbp. Ang mga reklamo ay dapat na may kaugnayan sa mga desisyon, pagkilos, o pamamaraan ng isang departamento.</p>	<p>Kumilos bilang tagapagtaguyod para sa mga Karapatan at interes ng mga bata, Kabataan, at matatanda, at tiyakin na ang kanilang mga Karapatan ay protektado. Maaari rin nilang suriin ang mga reklamo, subaybayan ang mga batas, at patakaran, suriin ang mga serbisyo sa bata, Kabataan, at ipaalam sa publiko, at gumawa ng mga rekomendasyon</p>	<p>Paglutas ng mga problema o di-pagkakasundo sa pagitan ng mga may-ari ng bahay at mga nangungupahan na may kaugnayan sa upa, pag-upa, pagpapalayas, mga pasilidad sa mga ari-arian sa upa, atbp.</p>	<p>Magbigay ng malawak na hanay ng mga sebisyo ng pamahalaang panlalawigan, municipal, at pederal sa publiko sa pamamagitan ng personal, online, at mga sentro ng telesebisyo. Kabilang sa mga serbisyong ito ang mga pagpaparehistro ng sasakyan, mga lisensya sa pagmamaneho, mga kard ng medicare, mga pagtatasa ng ari-arian, mga sertipiko ng kapanganakan,</p>

Pagtuklas sa mga Karapatang Pantao sa New Brunswick

					sa gobyerno sa mga isyu na nakakaapekto sa mga bata, kabataan, at matatanda.		kamatayan, o kasal, atbp.
Paano sila makakatulong?	Kung ikaw ay nakikilala sa isang protektadong batayan at nakaranas ng diskriminasyon sa New Brunswick sa isa mga batayan na protektado sa ilalim ng Akto, maaari kang makipag-ugnay sa Komisyon upang malaman ang higit pa tungkol sa proseso at maghain ng reklamo sa karapatang pantao.	Kung ikaw ay napinsala habang ginagawa mo ang iyong trabaho, o nagkakaroon ng sakit sa trabaho, o kapansanan sa trabaho, maaari kang maghain ng pahayag o kahilingan sa WorkSafe at maaaring maging karapat-dapat para sa pinansyal na kabayaran at saklaw ng paggamot para sa iyong kondisyon.	Kung naniniwala ka na ang iyong mga karapatan sa pagtatrabaho sa ilalim ng Akto ng mga Pamantayan sa Trabaho ay nasira, maaari kang maghain ng reklamo sa mga Pamantayan ng Trabaho. Maaari nilang suriin ang iyong reklamo at magpasya batay sa merito nito, ibig sabihin, kung ikaw ay tinanggihan ng nasabing mga karapatan sa trabaho	Kung ang imbestigasyon ng Ombudsman ay magpasya na ang reklamo ay may katwiran at ang departamento ng pamahalaan ay gumawa ng mali, maaari itong magrekomenda ng mga pagbabago sa patakaran, kagawian, o pamamaraan na nagging paksa ng reklamo.	Kung may isyu sa anumang mga sserbisyo, patakaran, o batas na maaaring makaapekto sa mga bata, Kabataan, o matatanda, ang bagay na ito ay maaaring dalhin sa harap ng Tagapagtanggol, na maaaring suriin at siyasatin ito. Batay sa imbestigasyon, ang Tagapagtanggol ay maaaring gumawa ng mga rekomendasyon para sa mga pagbabago at pagbubuti.	Kung ikaw ay isang nagungupahan at may isang isyu na hindi nilulutas ng may-ari o ng nagpapaupa, maaari kang magsumite ng isang aplikasyon sa Tribunal. Susuriin ng Tribunal ang iyong aplikasyon at magbibigay ng tulong sa paglutas nito.	Maaari mong bisitahin ang kanilang opisina o tawagan sila para sa tulong sa anumang mga serbisyong ibinibigay ng gobyerno.
Kinakailangan mo ba na magkaroon ng permanenteng paninirahan	Hindi	Hindi. Kahit na hindi ka isang permanenteng residente, hangga't ikaw ay nagtatrabaho nang legal sa New Brunswick, halimbawa, sa	Hindi. Gayunman, ang ilang manggagawa ay hindi sakop sa Akto ng Pamantayan ng Trabaho. Halimbawa, mga malayang kontratista o mga	Hindi	Hindi	Hindi	Hindi

<p>o katayuan sa pagiging mamamayan upang makatanggap ng kanilang mga serbisyo?</p>		<p>ilalim ng isang permiso sa trabaho, maaari kang maghain ng kahilingan sa WorkSafe. Gayunman, ang ilang mga proteksyon ay hindi magagamit sa mga kaswal na empleyado, at mga “kasambahay”. Ang mga manggagawa sa bukid, mga mababang lingcod, at mga mangingisda ay hindi rin makatanggap ng mga serbisyo sa ilang mga sitwasyon.</p>	<p>manggagawa na nagtatrabaho sa isang pribadong tahanan (mga yaya, mga manggagawa sa pangangalaga sa tahanan, o mga manggagawa na tinaggap ng pribado ng may-ari ng bahay).</p>				
<p>Ano ang hitsura ng kanilang Sistema ng pagreklamo?</p>	<p>Ang Komisyon ay may kapangyarihan na suriin, mamaagitan, at pag-aralan ang mga reklamo, at isangguni ang mga ito sa Labour and Employment Board o Lupon ng Paggawa at Pagtatrabaho. Ang Lupon ay ahensiya na maaaring gumawa ng isang pangwakas na desisyon sa isang reklamo. Kapag gumagawa ng</p>	<p>Maaari kang maghain ng kahilingan para sa kabayaran sa isang opisyal na porma ng WorkSafe, na naglalarawan ng likas na katangian ng iyong pinsala o aksidente sa lugar ng trabaho. Maaaring suriin ng WorkSafe ang iyong kahilingan at batay sa</p>	<p>Ang Direktor ay maaaring magtalaga ng isang Opisyal sa Pamantayan ng Trabaho upang suriin ang iyong reklamo at matukoy kung ang iyong mga Karapatan sa trabaho ay nalabag. Kung ang imbestigasyon ay nagtukoy ng paglabag sa Batas, maaaring hilingin ng Direktor sa isang tagapag-empleyo na magbayad ng</p>	<p>Pagkatapos mong maghain ng reklamo sa Ombudsman, susuriin nila ito sa pamamagitan ng pagkolekta ng impormasyon at maaaring magsagawa ng isang pagdinig upang matukoy kung ang isang kagawaran ng gobyerno o ang mga opisyal nito ay naglabag sa kanilang tungkulin o</p>	<p>Kung ang isang reklamo o perisyon ay ipinapadala sa Tagapagtanggol , ang Tagapagtanggol ay maaaring mamagitan sa ngalan ng isang tao o mag-imbetiga sa bagay na ito. Batay sa mga natuklasan nito, maaaring magrekomenda ang Tagapagtanggol</p>	<p>Sa sandalling isumite mo ang iyong aplikasyon, isang Residential Tenancies Officer o Opisyal sa mga Pangungupahan sa Tirahan ang itatalaga asa iyong kaso. Susuriin ng opisyal ang isyu at susubukan na maging tagapamagitan sa pagitan mo at ng may-ari ng bahay. Kung mabibigo ang</p>	<p>Kung mayroon kang problema sa isa sa kanilang mga serbisyo, maaari kang sumulat sa kanila sa pamagitan ng kanilang online “Contact Us” na porma, tawagan o i-email sila, o bisitahin ang kanilang opisina nang personal.</p>

Pagtuklas sa mga Karapatang Pantao sa New Brunswick

	<p>desisyon, ang Lupon ay may kapangyarihan na mag-alok ng pinansyal na kabayaran sa mga nagreklamo para sa pinsala sa karangalan at paggalang sa sarili at para sa pinansyal na pagkawala, tulad ng pagkawala ng sahod sa isang trabaho, bukod sa iba pang mga remedyo. Para sa isang paglalahad ng proseso ng pagsunod ng Komisyon, mangyaring sumangguni sa seksyon 4.1 ng gabay na ito.</p>	<p>katibayan na mayroon, gumawa ng desisyon kung dapat kang makatanggap ng kabayaran o gastos. Kung hindi ka sang-ayon sa desisyon, may Karapatan kang mag-apela sa Workers Compensation Appeals Tribunal o Tribunal ng mga Apela sa mga Kabayaran ng mga Manggagawa.</p>	<p>utang na pera sa isang empleyado (halimbawa, nawalang suweldo, bayad sa bakasyon). Mag-utos sa isang tao na itigil ang paglabag sa Batas, magtakda ng administratibong parusa, atbp. Ang desisyon ng Direktor ay maaaring iapela sa Labour and Employment Board o Lupon ng Paggawa at Pagtatrabaho.</p>	<p>nakikibahagi sa maling pag-uugali. Ang Ombudsman ay maaaring magbigay ng isang ulat sa may-katuturang departamento, na nagmumungkahi ng mga hakbang upang maiwasan ang mga katulad na isyu sa hinaharap.</p>	<p>na gumawa ng mga pagbabago sa mga patakaran o mga panuntunan ng may-katuturang departamento o awtoridad upang malutas ang sitwasyon. Ang Tagapagtanggol ay maaaring tumingin sa parehong mga indibidwal na reklamo at mga kaugnayan sa sistemikong isyu.</p>	<p>pamamagitan, ang Opisyal ay magbibigay ng desiyon batay sa merito ng iyong reklamo sa ilalim ng Residential Tenancies Act o Akto ng mga Pangingupahan sa Tirahan. Kung hindi ka sumasang-ayon sa desisyon ng opisyal, may karapatan kang mag-apela sa Provincial Court of King's Bench o Hukumang Panlalawigan ng King's Bench.</p>	
<p>Mga Impormasyon sa Kontak</p>	<p>Website: hrc.cdp@gnb.ca Email: hrc.cdp@gnb.ca Tel : 506-453-2301</p>	<p>Website: http://www.worksafenb.ca/ Tel: 1-800-999-9775</p>	<p>Website: https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/post-secondary_education/People/content/EmploymentStandards.html Email: EmploymentStandards@gnb.ca Tel: 1-888-452-2687</p>	<p>Website: https://ombudnbc.ca/site/ Email: ombud@gnb.ca Tel: 506-453-2789</p>	<p>Website: https://www.cyanb.ca/ Tel: 506-453-2789</p>	<p>Website: https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/corporate/promo/renting-in-new-brunswick.html Email: irent@snb.ca Tel: 1-888-762-8600</p>	<p>Website: https://www2.snb.ca/content/snb/en.html Email: snb@snb.ca Tel: 1-888-762-8600</p>



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

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa Akto at sa Karapatang Pantao ng New Brunswick, makipag-ugnay sa Komisyon sa : (506) 453-2301 or hrc.cdp@gnb.ca

Address:
751 Brunswick Street
Fredericton, NB
E3B 1H8

Mailing Address:
Barry House
P.O Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

Para sa mga porma ng reklamo online at karagdagang impormasyon at mapagkukunan sa Karapatang Pantao ng New Brunswick, bisitahin ang website ng Komisyon : www.gnb.ca/hrc-cdp