



British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

***Ang Human Rights Code
(Kodigo ng mga Karapatang
Pantao) ng B.C.:
Mga Employer***

Mga Pangalan ng Presenter



Agenda

- Pambungad at mga introduksyon
- Introduksyon sa *Human Rights Code (Kodigo ng mga Karapatang Pantao)* ng B.C. (ang Code)
- Ang pagtratrabaho bilang isang protektadong aspekto
- Mga tunay na buhay na kuwento mula sa Tribunal
- Q&A - katapusan

**Paalala: Kami ay nagbibigay ng impormasyon para sa publiko; hindi ito legal na payo.*

Mga Layunin sa Pag-aaral



Pagkatapos ng session na ito ay magagawa mo ang sumusunod:

- mapapansin mo ang *Human Rights Code* ng B.C. sa ibang mga batas ukol sa human rights
- malalaman mo ang mga salitang ginagamit sa sistema ng human rights sa B.C.
- maa-identify mo ang diskriminasyon sa ilalim ng *Human Rights Code* ng B.C.
- makikilala mo kung aling mga protektadong personal na katangian ang magagamit para mag-reklamo hinggil sa human rights

Kami ay ang...

Office of the Human Rights Commissioner ng BC

Kami ay ibinalik noong 2019 pagkatapos mawala nang 17 taon.

Mayroon kaming staff sa...

Prince George, Kelowna, Vancouver at Victoria



British Columbia's
**Office of the Human Rights
Commissioner**

Ang Aming Mandato

Upang tugunan ang mga sanhi ng hindi pagkakapantay-pantay, diskriminasyon, at kawalan ng katarungan sa B.C. sa pamamagitan ng pagbabago ng mga batas, mga patakaran, mga praktis, at mga kultura. Ginagawa namin ang trabahong ito sa pamamagitan ng edukasyon, research, advocacy, pagtatanong, at pagsusubaybay.

Retrato: Kasari Govender, ang BC Human Rights Commissioner

Human Rights sa B.C.



BC Human Rights Clinic (at iba pa)

Ay tumutulong sa mga indibidwal na magreklamo sa harap ng Tribunal



Ang BC Human Rights Tribunal*

Ay nakikinig at nagpapasiya tungkol sa mga reklamo mula sa mga indibidwal



Ang Office of the Human Rights Commissioner ng BC

Ay tumutugon sa mga sanhi ng diskriminasyon

* Kung ikaw ay miyembro ng isang unyon at nakaranas ka ng diskriminasyon sa trabaho, mainam kung kausapin mo ang iyong unyon tungkol dito. Ang mga unyon ay makakatulong sa mga empleyado na maghain ng mga karaingan tungkol sa mga isyu sa human rights.

Ang iyong mga tungkulin bilang isang employer

Bilang isang employer, mayroon kang tungkuling itaguyod ang Human Rights Code ng B.C.

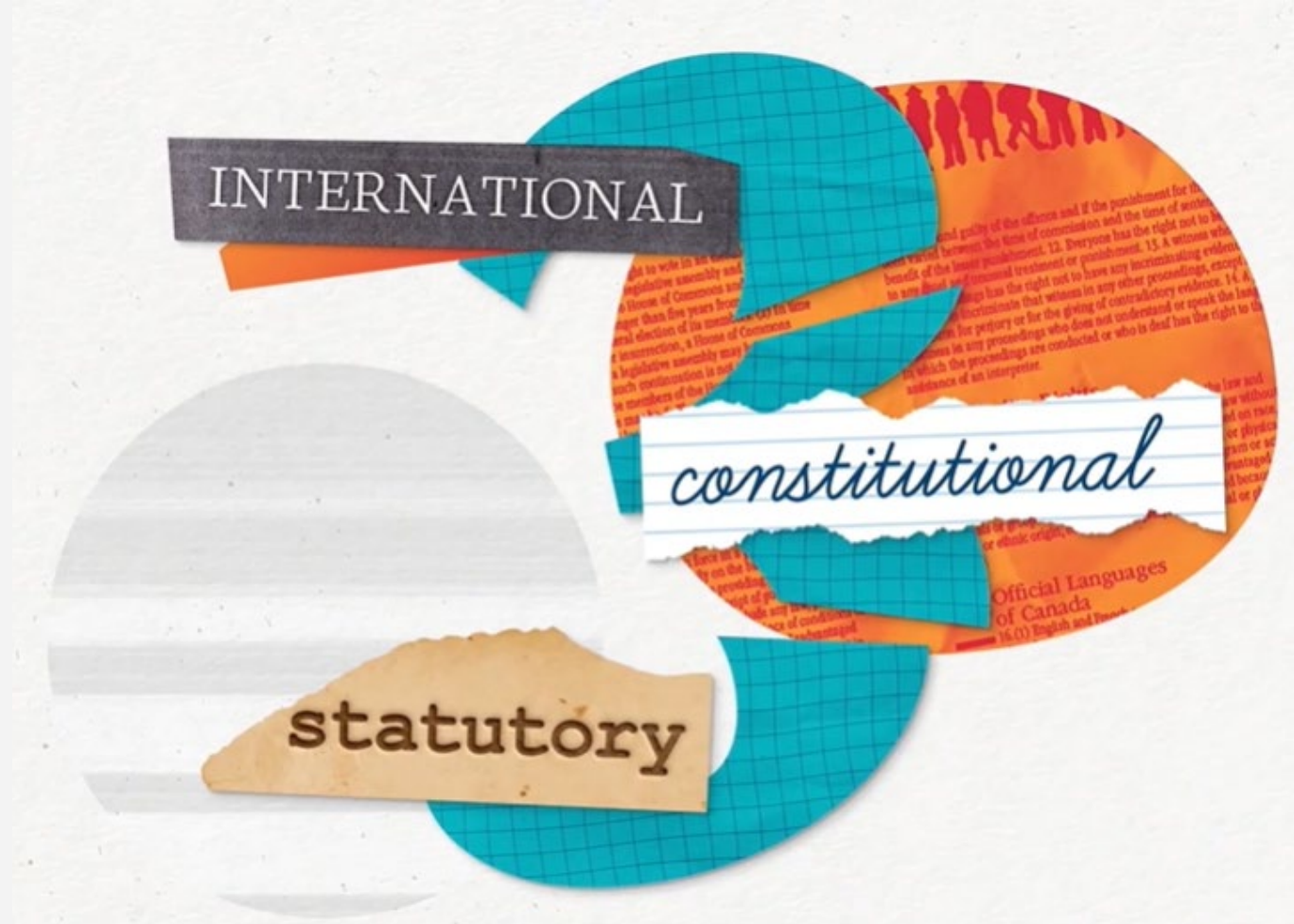


Human Rights 101 video



<https://www.youtube.com/watch?v=-1Kxw5g-TMc>

Ang tatlong level ng human rights



Saan ba ako protektado?

Mga Aspekto

Pinagbabawalan ng *Code* ang diskriminasyon sa ilang takdang **mga aspekto** ng pang-araw-araw na buhay.



Ano ang protektado?

Mga Katangian

Sa loob ng ganoong **mga aspekto** ay labag sa batas na magdiskrimina sa isang tao dahil sa **mga personal na katangian**.

Pagtrabaho



Mga Serbisyo



Pamamahay



Mga Publikasyon



Edad, Mga Kriminal na Pagkakasala,
Gender Identity o Expression,
Family Status, Marital Status
Mga Ninuno, Kulay, Bansang
Pinanggalingan, Lahi, Pangkaisipang
Kapansanan,
Pangkatawang Kapansanan,
Kasarian, Sekswal na Oryentasyon,
Pinagmumulan ng Kita, Identidad bilang
Indigenous
Politikal na Paniniwala, Relihiyon

<i>HUMAN RIGHTS CODE NG BC</i>	Pagtrabaho	Mga Serbisyo	Pamamahay – pag-upa	Pamamahay - pagbili
Marital Status	✓	✓	✓	✓
Relihiyon	✓	✓	✓	✓
Gender Identity / Expression	✓	✓	✓	✓
Mga Ninuno	✓	✓	✓	✓
Kulay	✓	✓	✓	✓
Bansang Pinanggalingan	✓	✓	✓	✓
Lahi	✓	✓	✓	✓
Kapansanan	✓	✓	✓	✓
Kasarian	✓	✓	✓	✓
Sekswal na Oryentasyon	✓	✓	✓	✓
Identidad bilang Indigenous	✓	✓	✓	✓
Edad	✓	✓	✓	
Family Status	✓	✓	✓	
Mga Kriminal na Pagkakasala	✓			
Politikal na Paniniwala	✓			
Legal na Pinagmumulan ng Kita			✓	

Q&A na Paalala



Ano ang diskriminasyon?

Ito'y tumutukoy sa **nakapipinsalang pagtrato** hinggil sa isang personal na katangian.

Ang isang tao ay nadidiskrimina sa ilalim ng *Human Rights Code* ng B.C. kapag totoo ang lahat ng mga sumusunod:

1. mayroon siyang (mga) personal na katangian na protektado sa ilalim ng Code
2. nakaranas siya ng pinsala (tinatawag ding “adverse impact”)
3. ang kanyang (mga) personal na katangian ay isang factor sa pinsala

Ano ang hindi diskriminasyon?

Bagamat ang diskriminasyon ay tumutukoy sa **nakapipinsalang pagtrato**, ang bawat pagkakaiba sa pagtrato ay hindi maituturing na nagdidiskrimina.



Katuwiran para sa mga employer

Maaaring bigyang-katuwiran ng isang employer ang isang kilos na mukhang nagdidiskrimina kapag pinatunayan niya na ang tatlong sumusunod na bagay ay totoo:

- ang layunin ay may makatwirang ugnayan sa paggawa ng trabaho
- ginamit ito ng employer dahil akala niya na ito'y para sa isang lehitimong layunin na may kinalaman sa trabaho
- imposibleng i-accommodate ang empleyado nang hindi nagkakaroon ng labis na kahirapan

Ang tungkuling mag-accommodate

Dalawang mahalagang elemento:

- Ang tungkuling gawin ang lahat ng makatwirang magagawa upang tanggalin ang mga barrier nang pantay-pantay na makalahok ang lahat ng mga empleyado
- Ang tungkuling magtanong



Ang labis na kahirapan

...ay kung saan ginawa ang
lahat ng makatwirang
maaaring gawin,

at

hindi makatwirang
maaasahang gumawa pa ng
ibang bagay ang employer.



Mga Remedyo



Ang isang remedyo ay isang uri ng kabayaran — at hindi lamang pera — kapag ang isang tao ay matagumpay na nakapagreklamo hinggil sa human rights.

**Mga tunay na buhay na
kuwento mula sa
Tribunal**



Natatandaan mo ba kung paano mag-identify ng diskriminasyon?

Ang isang tao ay nadidiskrimina sa ilalim ng *Human Rights Code* ng B.C. kapag totoo ang lahat ng mga sumusunod:

1. mayroon siyang (mga) personal na katangian na protektado sa ilalim ng Code
2. nakaranas siya ng pinsala (tinatawag ding “adverse impact”)
3. ang kanyang (mga) personal na katangian ay isang factor sa pinsala



Case scenario #1: Ang convenience store at ang Pasko

- Si Beverly ay nagtrabaho sa isang convenience store at siya'y isang Jehovah's Witness.
- Ang kanyang pangunahing trabaho ay ang mag-stock ng shelves.
- Nang dumating ang Pasko, hiniling si Beverly ng kanyang supervisor na maglagay ng dekorasyon sa store gamit ang poinsettias.
- Ayaw niya itong gawin, at sinabi niya na labag sa kanyang mga relihiyosong paniniwala ang mag-decorate para sa Pasko.
- Pinapili ng supervisor si Beverly: maaari niyang ilagay ang poinsettias o maaari siyang masisante.
- Tumayo si Beverly at umalis siya ng tindahan, at sinabi niyang hindi niya maaaring i-decorate ito.



Case scenario #2: Ang logging company

- Si Xiomara ay isang empleyado ng isang logging company.
- Sinabi ng empleyado na ang kanyang employer, isang logging company, ay nagdiskrimina sa kanya batay sa isang pisikal na kapansanan.
- Ang insidente ay nangyari nang nirescue ang isang nasaktang kasamahan sa trabaho na inairlift sa ospital.
- Dahil sa kanyang kapansanan, nanatili si Xiomara sa opisina para maging communications coordinator habang ang iba namang loggers ay nagpunta sa site upang tumulong.
- Hindi sinuwelduhan si Xiomara para sa mga oras na trinabaho niya bilang communication coordinator noong ginagawa ang rescue.
- Sabi ng employer na wala namang ginawa si Xiomara habang nagtrabaho nang husto ang kanyang mga kasamahan sa trabaho.



Case scenario #3: Ang Library

- Si Anne ay isang full-time librarian sa isang public library.
- Siya'y tatlong buwan nang naka-sick leave dahil nasaktan ang kanyang likod.
- Nakipagkita si Anne at ang kanyang union representative sa human resources advisor ng library upang planuhin ang kanyang pagbalik sa trabaho; mayroon siyang dalang mga rekomendasyon mula sa kanyang doktor.
- Inirekomenda ng doktor ni Anne na bumalik siya nang dalawang oras bawat araw para sa dalawang linggo at pagkatapos ay dahan-dahan niyang dagdagan ito hanggang makakapagtrabaho na siya nang buong araw pagkatapos ng anim na linggo.
- Sabi ng doktor ni Anne na maaaring kailangan niyang mag-break nang madalas upang mag-stretch, at mainam din para sa kanya ang isang sit/stand desk.
- Sumang-ayon ang library na maglaan ng sit/stand desk para kay Anne at na mag-iskedyul ng kanyang dahan-dahang pagbalik sa trabaho.
- Habang si Anne ay naka-sick leave, sinimulan ng library na gumamit ng bagong teknolohiya. Kailangan mag-training si Anne sa teknolohiyang iyon bago siya bumalik nang full-time. Kailangan mag-training si Anne sa teknolohiyang iyon bago siya bumalik nang full-time.
- Isinali siya ng kanyang supervisor sa training na magtatagal nang dalawang araw.
- Nanakit ang katawan ni Anne at kinailangan niyang umalis nang maaga mula sa training. Wala siyang ibang ginawa upang kumpletohin ang training at hindi siya pinayagang bumalik sa trabaho nang full-time.
- Si Anne ay nagreklamo sa Human Rights Tribunal. Sinabi niya na malayô ang pagmamaneho mula sa kanyang bahay papunta sa training at na masyadong matagal para sa kanya ang dalawang buong araw ng training.



Ano ang sinakop natin

- binigyang-pansin ang *Human Rights Code* ng B.C. sa ibang mga batas ukol sa human rights
- inalam ang mga salitang ginagamit sa sistema ng human rights sa B.C.
- inidentify ang diskriminasyon sa ilalim ng *Human Rights Code* ng B.C.
- kinilala kung aling mga protektadong personal na katangian ang magagamit upang mag-reklamo tungkol sa human rights

Q & A





British Columbia's
**Office of the Human Rights
Commissioner**

Maraming salamat po!

Bisitahin ang bchumanrights.ca
para sa karagdagang resources o
kaya'y hanapin kami sa social
media **@humanrights4bc**

Padalhan kami ng email:
info@bchumanrights.ca