

SENTRO NG PANGLEGAL NA SUPORTA NG MGA KARAPATANG PANTAO

Pilyego ng Impormasyon #1
Oktubre 2009

ANG IYONG KARAPATAN SA KALUWAGAN SA ILALIM NG KOWD NG MGA KARAPATANG PANTAO NG ONTARIO

Ito ay pangkalahatang impormasyon lamang. Hindi ito legal na payo tungkol sa iyong sitwasyon. Ang publikasyong ito ay hindi pamalit sa pagsasaliksik, pagsusuri at paghahatol ng isang abugado.

Panimula

Sa mga termino ng karapatang pantao, ang ***kaluwagan (accommodation)*** ay ang salitang ginagamit para ilarawan ang mga tungkulin ng tagapag-emploo, tagapagbigay ng serbisyo, o kasero para mabigyan ng kapantay na karapatan nang paggamit ang mga tao na pinoprotektahan ng Kowd ng mga Karapatang Pantao ng Ontario (“Code”). Ito ay kinabibilangan, halimbawa, ng mga taong may mga kapansanan, mga nakatatanda at mga kabataan, mga taong nagmumula sa mga panlahing komunidad, mga pamilya, mga solong magulang, mga bagong imigrante, at lahat ng mga indibidwal na kinikilalang may pagbabatayan ng diskriminasyon sa ilalim ng *Kowd ng mga Karapatang Pantao* ng Ontario.

Kinikilala ng ***tungkulin ng pagbibigay*** na ang tao ay may iba’t-ibang mga pangangailangan at nanghihingi ng iba’t-ibang mga solusyon para makakuha ng kapantay na karapatan sa mga serbisyo, pabahay at trabaho. Ang pagbibigaysa isang tao ay nangangahulugan ng pagtatanggal ng mga balakid na humahadlang sa mga tao upang makakuha ng karapatan na makakuha ng mga trabaho, pabahay at makagamit ng mga kalakal, serbisyo at mga pasilidad (hal. pampublikong sasakyan o mga paaralan).

Kung ikaw ay isang taong may karapatang protektado sa Kowd, ito ay nangangahulugan na ang tagapag-emploo, tagapagbigay ng serbisyo o kasero ay may positibong tungkulin na baguhin ang paraan ng pagbibigay sa lugar ng pinagtatrabahuhan, mga serbisyo, o pabahay (hal. sa pamamagitan ng paggawa ng mga pisikal na pagbabago o pagpapalit ng mga nakaugalian o mga patakaran) para mapadali o maging posible para sa iyo na makisali sa lugar ng pinagtatrabahuhan, makasama sa serbisyo o sa pasilidad o karapatang gumamit ng pabahay.

Anong mga pangangailangan ang maaaring mapagbigyan?

Ang tungkulin na magbigay ay maaaring magmula sa iba't-ibang mga sitwasyon bilang resulta ng kapansanan ng isang tao, edad, relihiyon, istado ng kasal, istado ng imigrasyon, etniko o pagkakakilanlan ng lahi o mga obligasyong pampamilya o iba pang mga kadahilangang nakalista sa *Kowd*.

Kadalasan, ang tungkulin na magbigay ay nagmumula sa konteksto ng trabaho na kung saan ang empleyado ay dumaranas ng kapansanan na tulad ng isang pinsala, karamdaman o pagkasugapa na humahadlang sa kanya na makapagpatuloy na magawa ang kanyang trabaho sa kaparehong paraan na gaya nang dati. Kahit na hindi na kayang gumanap ng empleyado nang parehong paraan, hindi siya maaaring tanggalin ng tagapag-empleo nang hindi muna magbibigay ng makatwirang mga oportunidad para sa rehabilitasyon o alternatibong trabaho.

Ang pagbibigay ba ay pareho para sa lahat?

Hindi. Ang pagbibigay ay mag-iiba para sa bawat tao, kahit na sila ay may parehong kapansanan. Halimbawa, ang dalawang empleyado ay maaaring magkaroon ng Multiple Sclerosis (MS). Hindi maaaring sabihin ng tagapag-empleo na: "O, nang si Mary ay nagkaroon ng MS, ang tangi niyang kinailangan ay ekstrang 15 minuto lamang ng pahinga araw-araw, kaya si John ay makakakuha rin ng parehong pahinga." Ang katangian ng kaluwagan na hihingiin ay mag-iiba ayon sa iyong pambihirang mga pangangailangan at ang mga pangangailangang ito ay dapat na isaalang-alang, tasahan, at isa-isang mapagbigyan.

Anu-ano ang mga halimbawa ng tungkulin ng pagbibigay?

Ang uri ng kaluwagan na kakailanganin ay magdedepende sa mga pangyayari ng partikular na sitwasyon. Kasama sa ilang mga halimbawa ng kaluwagan ang:

- pagpapagawa ng rampang daanan ng upuang de gulong;
- kadalian na magpalit ng oras ng trabaho o ng mga pahinga;
- pagkakaloob ng mga tagapagsalin-wika sa pamamagitan ng mga senyales para sa mga taong bingi para sila ay makasali sa mga pagpupulong;
- pagbabago ng istruktura ng trabaho, muling pagbibigay-kasanayan, pagtatakda ng alternatibong posisyon;

- pagpapahintulot sa empleyado na magsuot ng hijab kahit na nais ng tagapag-empleong ang lahat ng mga empleyado ay magsuot ng parehong pangkumpanyang kasuotan;
- pagpapahintulot sa nagdadalang-taong empleyado na pumunta sa tipanan sa doktor; o
- pagpapahintulot sa empleyado na hindi magtrabaho sa ilang araw ng mga bakasyon.

Paano ko makukuha ang kaluwagan na kinakailangan ko?

Mayroong mga hakbang na kinakailangan mong gawin para makasiguro na ang iyong pangangailangan para sa kaluwagan ay matatrato ng tama. Kinakailangan mong:

- humingi ng kaluwagan;
- ipaliwanag kung bakit mo kinakailangan ito (subuking gawin ito sa pamamagitan ng pagsulat);
- magbigay ng impormasyon na direktang may kaugnayan sa iyong mga pangangailangan, mga kabawalan o mga limitasyon (ito ay maaaring samahan ng medikal na impormasyon, ngunit mga impormasyon lamang na direktang may kaugnayan sa iyong kahilingan para sa kaluwagan);
- pagsali sa mga diskusyon tungkol sa mga posibleng solusyon sa kaluwagan;
- pakikipagtulungan sa alinmang mga eksperto na kung saan ang tulong ay kinakailangan;
- pagsubok ng iba't-ibang mga uri ng kaluwagan kahit na hindi ito ang perpektong kaluwagan

Kung ikaw ay isang empleyado na nasa isang unyon, mabuting ideya na makipag-ugnay sa kinatawan ng iyong unyon dahil sila ay madalas na may mabuting payo tungkol sa mga pamamaraan ng iyong tagapag-empleo para makakuha ng kaluwagan.

Ano ang dapat gawin ng tagapag-emploo, kasero o tagapagbigay ng serbisyo matapos akong gumawa ng aking hiling sa kaluwagan?

Sa oras na ikaw ay makagawa ng hiling sa kaluwagan, kinakailangan ng tagapag-emploo, tagapagbigay ng serbisyo o kasero na:

- tanggapin ang hiling sa kaluwagan nang may mabuting paniniwala, maliban lamang kung may mga lihitimong dahilan sa pagkilos ng salungat;
- unawain na maaring hindi gamitin ng isang empleyado ang salitang “kaluwagan” kapag sila ay nanghihingi na mapagsilbihan sa paraan na sasalubong sa kanilang mga pangangailangan;
- kumuha ng ekspertong opinyon o payo kung saan kinakailangan;
- gumawa ng aktibong tungkulin sa pagsasaliksik ng hilera ng mga opsyon;
- magpanatili ng isang ulat ng kahilingan para sa kaluwagan at ang aksyon na ginawa;
- panatilihin ang pagiging kumpidensyal;
- limitahan ang kanilang mga kahilingan para sa impormasyon (hal. mga ulat na pangmedikal) doon sa direktang may kaugnayan sa iyong mga pangangailangan, mga limitasyon o mga kabawalan;
- pagbigyan ang mga kahilingan sa kaluwagan nang tamang-tama sa oras;
- bayaran ang halaga ng mga hinihinging medikal na impormasyon o dokumentasyon;
- kung ang kaluwagan ay magiging sanhi ng “**hindi nararapat na paghihirap**” (tingnan ang kahulugan sa ibaba) katulad ng labis na mga pampinansyal na gastos, kinakailangan nilang ipaliwanag ito ng malinaw at maging handang ipakita kung bakit hindi nila makakayang ibigay ang kaluwagan.

Gaano kalayo ang inaabot ng katungkulan sa kaluwagan?

Ang tungkulin sa kaluwagan ay may limitasyon. Ang hangganan sa tungkulin na magbigay ay tinatawag na **hindi nararapat na paghihirap**. Ang tagapag-emploo, kasero o tagapagbigay ng serbisyo ay hindi kinakailangang magbigay sa mga pangangailangan ng tao nang lampas sa punto na kung saan ang pagbibigay ay magiging dahilan ng “hindi nararapat na paghihirap” sa negosyo o operasyon.

Ano ang ibig sabihin ng “hindi nararapat na paghihirap”?

Ang tungkulin na magbigay sa ilalim ng *Kowd* ay naglalagay ng pananagutan sa taong may katungkulan sa kaluwagan, halimbawa ay ang tagapag-empleo, para humanap ng paraan na mapagbigyan ang ispesyal na mga pangangailangan ng apektadong empleyado. Kinakailangan ng tagapag-empleo ang alinman sa:

- gumawa ng lahat ng mga hakbang na maaring gawin ngunit nang hindi magiging dahilan ng hindi nararapat na paghihirap sa negosyo; o
- maipakita na hindi nito makatwirang mapapaunlakan ang mga pangangailangan ng empleyado nang hindi magkakaroon ng hindi nararapat na paghihirap sa negosyo.

Ito ay nangangahulugan na ang kaluwagan ay dapat ipagkaloob maliban na lamang kung may seryosong paghihirap sa tagapag-empleo, kasero o tagapagbigay ng serbisyo. Ipinahihiwatig nito na ang ilang pahirap ay makatwiran para makapagbigay ng kaluwagan.

Halimbawa, ang tagapag-empleo, kasero o tagapagbigay ng serbisyo ay hindi maaaring mag-angkin ng “hindi nararapat na paghihirap” sa kadahilanang ang pagpapagawa ng madaling mapuntahan na banyo ay magastos. Inaasahan na ang kaluwagan ay maaaring mangailangan ng ilang halaga ng pahirap na pampinansyal. Para makapaghabol na ang gastos sa kaluwagan ay magpapataw ng hindi nararapat na paghihirap sa negosyo, ang nagpapatakbo ng negosyo ay kinakailangang makapagpatunay na ang halaga ay labis-labis na ito ay talagang makakasagabal sa pagpapatakbo ng negosyo.

Bilang karagdagan, ang mga kadahilanang tulad ng pagkaabala, pagdaramdam o pagkapoot mula sa ibang mga ka-trabaho, ang operasyon ng kolektibong kasunduan o mga “kagustuhan” ng kustomer ay hindi maaaring isaalang-alang sa proseso ng kaluwagan.

Anong mga dahilan ang isasaalang-alang kung may paghahabol para sa hindi nararapat na paghihirap?

Kung ang taga-empleo, tagapagbigay ng serbisyo o kasero ay gumagawa ng paghahabol para sa hindi nararapat na paghihirap, isasaalang-alang lamang ng Hukuman kung ang gastos ay sukduhan (at ang taga-empleo, kasero o tagapagbigay ng serbisyo ay kailangang magsaalang-alang ng pondong manggagaling sa labas) at/o mahalagang mga panganib na pangkalusugan at pangkaligtasan.

Tignan ang *Kowd* ng mga Karapatang Pantao ng Ontario, lalong-lalo na ang mga seksyon 11(2) at 17(2). Makakakuha ka ng isang kopya ng [Kowd ng mga Karapatang Pantao \(Human Rights Code\)](#) sa e-Laws na web site ng pamahalaan.

Saan pa ako makakakuha ng mas higit na impormasyon?

HUKUMAN NG MGA KARAPATANG PANTAO NG ONTARIO

Makipag-ugnay sa **Hukuman ng mga Karapatang Pantao ng Ontario** (Human Rights Tribunal of Ontario) para makakuha ng isang kopya ng **pormularyo ng aplikasyon** para gumawa ng isang paghahabol sa diskriminasyon. Maaari ka ring magtungo sa website ng [Human Rights Tribunal](#) para makakuha ng kopya ng Gabay sa Aplikante sa pagpupuno ng pormularyo ng aplikasyon at ng impormasyon tungkol sa mga pamamaraan ng Hukuman, mga patakaran at mga gawi.

Hukuman ng mga Karapatang Pantao ng Ontario (Human Rights Tribunal of Ontario)
655 Bay Street, 14th floor
Toronto, ON M7A 2A3
Lokal : (416) 326-1312
Libreng Tawag: 1-866-598-0322

TTY (Lokal): (416) 326-2027
TTY (Libreng Tawag): 1-866-607-1240
Fax: (416) 326-2199
Fax (Libreng Tawag): 1-866-355-6099
[Human Rights Tribunal](#) ng Ontario web site.

SENTRO NG PANGLEGAL NA SUPORTA NG MGA KARAPATANG PANTAO

Makipag-ugnay sa **Sentro ng Panglegal na Suporta ng mga Karapatang Pantao** kung ikaw ay nakaranas ng diskriminasyon at gusto mo ng panglegal na tulong sa pagkukumpleto ng aplikasyon sa Hukuman o legal na payo kung paano haharapin ang diskriminasyon na iyong naranasan.

Ang unang hakbang ay tumawag sa telepono sa mga linya ng impormasyon/payo:

Sentro ng Panglegal na Suporta ng mga Karapatang Pantao
Tel: (416) 314-6266
Libreng Tawag: 1-866—625-5179
TTY: (416) 314-6651
TTY Libreng Tawag: 1-866 612-8627
[Human Rights Legal Support Centre](#) web site.

KOMISYON NG MGA KARAPATANG PANTAO NG ONTARIO

Maaari ka ring makipag-ugnay sa Komisyon ng mga Karapatang Pantao ng Ontario. Ang kanilang website ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon tungkol sa *Kowd ng mga Karapatang Pantao*.

[Ontario Human Rights Commission](#) web site.

Makikita ang [Human Rights Code](#) sa e-Laws web site ng pamahalaan.