

Pagtugon sa Sekswal na Panghahararas sa Trabaho

Gabay para sa mga Empleyado



Talaan ng Nilalaman

Ibig sabihin ng sekswal na panghahas sa trabaho	4
Mga responsibilidad ng employer at empleyado	8
Mga epekto ng sekswal na panghahas sa trabaho	10
Mga opsyon sa pagtugon sa sekswal na panghahas sa trabaho	12
Mga opsyong legal	15
Mga opsyong pang-administratibo	22
Iba pang opsyon	26
Impormasyon para sa mga bystander	29
Sa hinaharap	30

Panimula

Ang sekswal na panghaharas sa trabaho ay pwedeng mangyari kahit kanino. Ang mga taga-Isla na apektado ng sekswal na panghaharas sa trabaho ay maaaring makaranas ng iba't ibang mental at pisikal na epekto.

Ang gabay na ito ay nagbibigay ng impormasyon tungkol sa panliligalig sa lugar ng trabaho, ang batas, at ang sistema ng hustisya.

Kung mayroon kang mga tanong pagkatapos basahin ang gabay na ito, o kung gusto mong makipag-usap sa isang abogado, makipag-ugnayan sa programang RISE ng Community Legal Information sa **rise@legalinfopei.ca** o sa pamamagitan ng pagtawag sa **902-218-6143**.

Ang gabay na ito ay ginawang posible sa pamamagitan ng mapagbigay na suporta ng Department of Justice Canada.



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada



RISE Program PEI
@riseprogrampei



Ibig Sabihin ng Sekswal na Panghaharas sa Trabaho

Ang sekswal na panghaharas sa trabaho ay hindi gustong mga sekswal na komento o pagkilos na nararanasan sa trabaho o sa mga gawaing nauugnay sa trabaho.

May ilang tao na maaaring naharas nang isang beses, at may iba namang maaaring paulit-ulit na nahaharas.

Ang nanghaharas ay maaaring kahit sino sa iyong trabaho o gawaing nauugnay sa trabaho. Maaaring siya ay iyong katrabaho, bisor, manager, o isang taong kinuha ng iyong employer (hal. isang consultant o contractor).

Ang proteksyon laban sa sekswal na panghaharas ay maaari ding palawigin hanggang sa sekswal na panghaharas mula sa mga customer, kliyente o bisita sa trabaho depende sa sitwasyon at sa patakaran sa iyong trabaho.

Pwedeng mangyari ang panghaharas nang personal, pribado o sa harap ng ibang tao, o pwede rin itong mangyari sa elektronikong paraan, gaya ng instant na mensahe o email.

Kabilang sa mga halimbawa ng sekswal na panghahas sa trabaho ang mga sumusunod:

- Mga kahilingang magsagawa ng mga sekswal na pagkilos kapalit ng benepisyo o gantimpala
- Inuutusang magdamit nang sexy
- Sinabihan ng mga biro o komentong sekswal
- Nakakatanggap ng hindi gustong atensyon tungkol sa iyong katawan o hitsura
- Pagtalakay sa iyong sekswalidad, sex life, o mga relasyon nang walang pahintulot mo
- Hindi isinasali o itinatrato nang tama dahil sa iyong kasarian, piniling kasarian, o sekswalidad
- Nakakatanggap ng hindi gustong galawang sekswal (hal. mga tingin o kilos na may sekswal na pahiwatig, o paulit-ulit na pagyaya)
- Nakakatanggap ng hindi gustong pisikal na ugnayan (hal. paghimas sa iyong balikat)
- Nagbahagi sa iyo ng content na may sekswal na pahiwatig o tahasang sekswal (hal. pornograpiya)

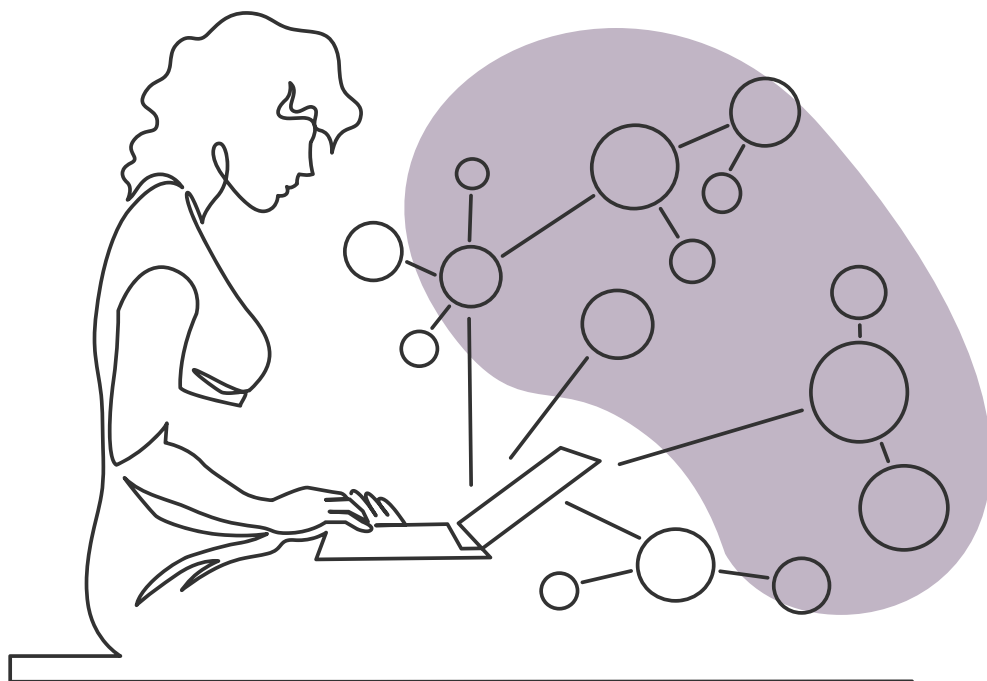


Ito ba ay sekswal na panghahas sa trabaho o hindi propesyonal na gawi?

Kung sang-ayon ang lahat ng sangkot na makilahok sa sekswal na gawain, maaaring hindi ito sekswal na panghahas sa trabaho. Sa ganitong pagkakataon, maaaring ito ay hindi propesyonal na gawi na hindi tumutupad sa mga panuntunan sa trabaho.

Gayunpaman, walang dapat ma-pressure na sumang-ayon na gawin ang isang bagay o makisama sa sekswal na aktibidad kung saan hindi siya komportable.

Ang **pahintulot** ay isang boluntaryo at ipinabatid na kasunduan sa isang sekswal na aktibidad. Posible lang ang pahintulot kapag walang pamimilit, banta, o karahasan. Ang hindi pag-imik o pagpalag ay hindi pahintulot. Dapat malinaw at hindi maikakaila ang pahintulot.



Ang Batas at Sekswal na Panghahas

Sa PEI, may mga batas na nagbabawal sa sekswal na panghahas sa trabaho. Ang bawat batas o lehislyon ay may sarili nitong kahulugan at proseso:

- [*Kodigo ng Canada hinggil sa Paggawa*](#)
- [*Batas sa mga Karapatang Pantao ng Canada*](#)
- [*Batas sa mga Pamantayan sa Empleo ng PEI*](#)
- [*Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho ng PEI \(Mga Regulasyon hinggil sa Panghahas sa Trabaho\)*](#)
- [*Batas sa mga Karapatang Pantao ng PEI*](#)

Ang *Kodigo ng Canada hinggil sa Paggawa* (Canada Labour Code) at ang *Batas sa mga Karapatang Pantao ng Canada* (Canadian Human Rights Act) ay nalalapat sa mga empleyado ng mga trabahong pinapangasiwaan ng pederal na pamahalaan, gaya ng mga bangko, kumpanya ng radyo at telebisyon, o kumpanyang tumatawid sa mga hangganan, tulad ng long-haul na trucking.

Ang *Batas sa mga Pamantayan sa Empleo ng PEI* (PEI Employment Standards Act) at ang *Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho ng PEI (Mga Regulasyon hinggil sa Panghahas sa Trabaho)* [PEI Occupational Health and Safety Act (Workplace Harassment Regulations)] ay nalalapat sa lahat ng lugar ng trabaho sa PEI. Ang mga employer at ang mga empleyado ay parehong may mga responsibilidad na nauugnay sa sekswal na panghahas sa trabaho sa ilalim ng Mga Batas na ito.

Ang *Batas sa mga Karapatang Pantao ng PEI* (PEI Human Rights Act) ay nalalapat sa sinumang tao sa PEI. Pinoprotektahan nito ang mga tao mula sa diskriminasyon sa iba't ibang larangan kabilang ang empleo, mga serbisyong available sa publiko, boluntaryong trabaho at iba pa. Sa ilalim ng Batas na ito, ang sekswal na panghahas sa trabaho ay isang uri ng diskriminasyon.

Makakakita ka ng mga kopya ng lehislyong ito online, o maaari kang makipag-ugnayan sa Community Legal Information para makakuha ng mga naka-print na kopya.

Mga Responsibilidad ng Employer at ng Empleyado

Mga Responsibilidad ng Employer

Ang iyong employer ay may legal na tungkuling magkaloob ng lugar ng trabaho kung saan walang sekswal na panghaharas. Ibig sabihin nito, dapat gawin ng iyong employer ang lahat ng kanyang makakaya upang matugunan at mapigilan ang sekswal na panghaharas sa trabaho.

Kinakailangan ng lahat ng employer sa Isla na bumuo at magpatupad ng patakaran hinggil sa sekswal na panghaharas. Dapat ipaliwanag ng iyong employer ang patakarang ito sa lahat ng tauhan at dapat nakahanda at available sa iyo ang patakaran. Ang patakaran ay dapat naglalaman ng ilang partikular na impormasyon at panuntunan tulad ng:

- Paano gumawa ng reklamo ukol sa sekswal na panghaharas
- Paano iniimbestigahan ang mga reklamo ukol sa sekswal na panghaharas
- Paano matatanggap ng mga taong sangkot (kung minsan ay tinatawag na ‘mga partido’) ang mga resulta ng imbestigasyon
- Ano ang mga isasagawang pagkilos

Makikita mo ang mga kinakailangan ng PEI para sa patakaran hinggil sa sekswal na panghaharas sa sumusunod na lehislyon:

- [*Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho ng PEI \(Mga Regulasyon hinggil sa Panghaharas sa Trabaho\)*](#)
- [*Batas sa mga Pamantayan sa Empleo ng PEI*](#)
- [*Kodigo ng Canada hinggil sa Paggawa*](#)

Ang trabaho na may malinaw na mga patakaran at pamamaraan tungkol sa sekswal na panghaharas ay mas malapit sa pagtugon at pagpigil dito.

Mga Responsibilidad ng Empleyado

Ang mga empleyado ay inaasahang magkaroon ng kontribusyon sa isang ligtas na kapaligiran sa trabaho. Responsibilidad ng mga empleyado na tiyaking magalang ang kanilang gawi at hindi nagdudulot ng panganib sa iba.

Bilang isang empleyado, maaari kang makaranas ng sekswal na panghaharas sa trabaho nang direkta, o hindi direkta bilang isang saksi. Kung nasaksihan mo ito, isa kang **bystander**. Ayon sa batas, hindi inaatasan ang mga biktima na iulat ang sekswal na panghaharas sa trabaho. Gayunpaman, may ilang patakaran sa trabaho na maaaring hinihingi sa mga empleyado na iulat ang panghaharas.

Ang pag-uulat sa panghaharas ay maaaring makatulong na matugunan ang isyu para sa iyo at sa iba. Ang **mga bystander** na nasa mga posisyon ng awtoridad gaya ng mga bisor o manager ay maaaring may karagdagang tungkulin na iulat ang sekswal na panghaharas na makikita o malalaman nila.

Ang paraan ng pag-uulat ng sekswal na panghaharas sa trabaho ay depende sa mga patakaran sa iyong trabaho. Dapat available sa iyo ang proseso ng pag-uulat sa pamamagitan ng liham. Karaniwang makikita ang impormasyong ito sa isang handbook ng empleyado o manual ng patakaran.

Kung magpapasya kang iulat ang panghaharas, inaasahang mag-uulat ka nang “may mabuting hangarin”. Ibig sabihin nito, tapat at taos-puso ang iyong ulat.

Pagkatapos mag-uulat ng insidente ng sekswal na panghaharas sa trabaho, inaasahang papanatilihin mo ang kumpidensyalidad. Maaari ding hilingin sa iyong makipagtulungan sa isang imbestigasyon.

Ang lahat ng naninirahan sa Canada ay may legal na karapatang magtrabaho nang hindi sekswal na nahaharas.

Ang mga Epekto ng Sekswal na Panghahas sa Trabaho

Maaaring magkaroon ng maraming epekto ang sekswal na panghahas sa trabaho. Maaaring negatibong maapektuhan ng sekswal na panghahas sa trabaho ang iyong mental at pisikal na kalusugan, kaya mahihirapan kang gawin ang iyong trabaho.

Pagkatapos na sekswal na mahahas sa trabaho, maaari kang mahirapang kontrolin ang mga naiisip at nararamdaman mo. Ang magandang gawin ay idokumento ang mga katotohanan sa kung ano ang nangyari. Maaaring makatulong ang impormasyong ito para sa iyong pangkalahatang kalusugan at kung magpapasya kang maghain ng pormal na reklamo.

Isulat ang mga sumusunod:

- Ano ang nangyari?
- Sino ang sangkot?
- Kailan ang petsa?
- Saan ito nangyari?
- Paano ka naapektuhan?
 - Pagkawala ng kita o trabaho
 - Mga gastos na nauugnay sa panghahas (counselling, leave dahil sa stress, atbp,)
 - Stress at kalusugan
- Anupamang nauugnay na impormasyon

Makakatulong din ang pakikipag-usap sa isang pinagkakatiwalaang kaibigan o kapamilya. Mag-ingat sa pagtalakay ng nangyari kung ang kaibigan mo ay isang katrabaho dahil maaaring maging saksi ang taong iyon sa isang imbestigasyon o maaari niyang baliin ang kumpidensyalidad.

Kung magpapasya kang maghain ng ulat, magkakaroon ng patas at kumpidensyal na proseso ng pag-iimbestiga. Ang sinumang kakausapin mo ay hindi dapat magbahagi ng mga detalye ng inyong pag-uusap sa ibang tao. Kung mabali ang kumpidensyalidad, maaaring negatibong maapektuhan ang imbestigasyon.

Nag-aalok ng mga kumpidensyal na serbisyo ang programang RISE ng Community Legal Information. Makikinig ang aming mga tauhan at mag-aalok ng mga resource na maaaring makatulong. Makipag-ugnayan sa programang RISE para sa higit pang impormasyon sa **rise@legalinfopei.ca** o sa pamamagitan ng pagtawag sa **902-218-6143**.

Maaari ka ring makipag-usap nang libre sa isang abogado o propesyonal sa kalusugan, gaya ng therapist, doktor o nurse. May obligasyon ang mga abogado at propesyonal sa kalusugan na panatilihin ang iyong impormasyon.



Mga Opsyon sa Pagtugon sa Sekswal na Panghaharas sa Trabaho

Kung nakaranas ka ng sekswal na panghaharas sa trabaho, pwede mo itong pormal na tugunan sa sistemang legal o sa paraang hindi saklaw ng sistemang ito. Pwede mo ring piliing hindi gumawa ng aksyon.

Kapag tinugunan mo ang iyong karanasan sa sistemang legal, ibig sabihin nito ay gagamit ng abogado, korte o tribunal gaya ng [Komisyon sa mga Karapatang Pantao ng PEI](#), o pulisya/RCMP, o kumbinasyon ng mga ito upang makatulong sa pag-ayos ng di-pagkakasundo.

Kung sekswal kang naharas sa trabaho, maaaring mainam kung makipag-usap ka sa isang abogado. Matutulungan ka ng isang abogado na maunawaan ang iyong mga opsyong legal. Ang paghingi ng payong legal ay hindi nangangahulugang dapat kang magsagawa ng legal na aksyon.

Para makausap nang libre ang isang abogado patungkol sa sekswal na panghaharas sa trabaho, tawagan ang programang RISE sa: 902-218-6143 o sa pamamagitan ng pag-email sa rise@legalinfopei.ca.

Kapag tinugunan mo ang iyong karanasan sa paraang hindi saklaw ng sistemang legal, maaari kang pormal na mag-ulat ng sekswal na panghaharas sa trabaho nang walang sangkot na abogado, pulisya, o korte. Kung pipili ka ng opsyon na hindi saklaw ng sistemang legal, pwede ka pa ring kumausap o kumuha ng abogado para sa suporta.

Kung pipiliin mong hindi magsagawa ng legal o pormal na aksyon, maaari mong hilinging tugunan ang mga epekto ng panghaharas sa pamamagitan ng direktang pakikipag-usap sa taong sangkot o sa isang propesyonal sa kalusugan.

Mga Opsyong Legal

1. Maghain ng pormal na reklamo sa komisyon sa mga karapatang pantao (pederal o panlalawigan, depende sa lugar ng iyong trabaho)
2. Maghain ng demandang sibil
3. Lulat ang panghahas sa pulisya o RCMP*

*Hindi lahat ng sekswal na panghahas sa trabaho ay napapailalim sa *Kodigo hinggil sa Krimen*. Ibig sabihin, bagama't ilegal ang panghahas, ito ay maaaring ituring na krimen o hindi.

Mga Opsyong Pang-administratibo

1. Maghain ng ulat sa iyong employer o unyon
2. Maghain ng reklamo sa:
 - a. [Lupon ng mga Pamantayan sa Empleo](#), o [Lupon ng mga Ugnayan sa Paggawa](#)
 - b. Sangay ng Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho ng [Luponng Kompensasyon para sa mga Manggagawa ng PEI](#)

Iba pang Opsyon

1. Direktang kausapin ang taong sangkot
2. Kumausap ng propesyonal sa kalusugan, gaya ng counsellor, doktor o nurse.



Mga Opsyong Legal

Maghain ng Reklamo sa Komisyon sa mga Karapatang Pantao

Ang Komisyon sa mga Karapatang Pantao ng PEI ([PEI Human Rights Commission](#), PEI HRC) at ang Komisyon sa mga Karapatang Pantao ng Canada ([Canadian Human Rights Commission](#), CHRC) ay mga ahensyang nag-iimbestiga at nagtatangkang malutas ang mga reklamo ukol sa diskriminasyon. Ang sekswal na panghaharas sa trabaho ay isang uri ng diskriminasyon sa ilalim ng batas sa mga Karapatang Pantao.

Ang mga empleyado ng mga trabahong pinapangasiwaan ng pederal na pamahalaan ay dapat magsumite ng kanilang mga reklamo sa CHRC. Makipag-ugnayan sa CHRC sa pamamagitan ng pagtawag sa **1-888-214-1090** o pag-email sa **info.com@chrc-ccdp.gc.ca**.

Kung hindi, dapat mong isumite ang iyong reklamo sa PEI HRC sa pamamagitan ng liham, gamit ang form ng PEI HRC.

Makukuha mo ang form para sa pagrereklamo sa pamamagitan ng pagtawag sa PEI HRC sa **902-368-4180** o **1-800-237-5031**, pag-email sa **contact@peihumanrights.ca**, o pag-download ng [Form para sa Pagrereklamo](#) mula sa kanilang website sa www.peihumanrights.ca.

Dapat mong isumite ang iyong reklamo sa loob ng isang taon pagkatapos ng panghaharas. Kung sekswal kang naharas sa trabaho nang higit pa sa isang beses, dapat mong isumite ang iyong reklamo sa loob ng isang taon pagkatapos ng iyong pinakahuling karanasan.

Kasama dapat sa iyong reklamo ang paliwanag ukol sa **larangan** ng diskriminasyon. Halimbawa, sa kaso ng sekswal na panghahas sa trabaho, ang larangan ng diskriminasyon ay empleo. Dapat mo ring isaad ang **mga batayan** ng diskriminasyon, gaya ng edad, lahi, kasarian, at kapansanan. Detalyado itong ipinapaliwanag sa [Form para sa Pagreklamo](#).

Punan ang form sa abot ng iyong makakaya. Kung kailangan mo ng gabay, makakatulong ang tauhan ng PEI HRC pero hindi sila kumakatawan sa alinmang panig ng kaso at hindi sila makakapagbigay ng payong legal.

Kapag nakapagsumite ka na ng iyong reklamo, may tauhan ng PEI HRC na itatalaga sa iyong kaso at sisimulan niya ang intake process. Mangangalap siya ng impormasyon mula sa iyo at sa taong inakusahang nangharas sa iyo. Ang akusado ay tinatawag na **respondent**. Ang taong nagsusumite ng reklamo ay tinatawag na **complainant**.



Intake Process

Naglalayon ang intake process na makatulong sa iyong malutas ang iyong reklamo sa pamamagitan ng pag-aareglo o pagpapamagitan.

1. Nagpasyang makipag-areglo ang mga partido

Ang pag-aareglo ay maaaring mangahulugan ng bayad-pinsala para sa complainant sa anyo ng pera, sesyon ng pagtuturo tungkol sa mga karapatang pantao para sa respondent, reference letter mula sa employer, o iba pang bagay na mapagkakasunduan ng parehong partido.

2. Nag-iskedyul ng pagpapamagitan ang mga partido

Ang pagpapamagitan ay isang talakayan sa pagitan ng dalawang partido, isang sanay na tagapamagitan, at mga abogadong kumakatawan sa mga partido (kung naaangkop). Ang pagpapamagitan ay makakapagbigay ng pagkakataon sa mga partido na mapag-usapan ang problema, maihayag kung paano sila naapektuhan ng problema, at mapagpasyahan ang pinakamainam na paraan para malutas ang problema.

Kung hindi nalutas ang iyong reklamo sa panahon ng intake process, itatalaga ang iyong kaso sa isa sa mga abogado ng PEI HRC para magsilbing imbestigador na walang pinapanigan.

Depende sa pasyang makukuha mo mula sa komisyon sa mga karapatang pantao, maaaring hindi ka na makapagsagawa ng higit pang aksyong legal. Mainam na kumausap ka ng abogado para matiyak na ito ang pinakamagandang opsyon para sa iyo.

3. Mangangalap ng impormasyon ang Abogado ng PEI HRC at magpapasya

Ang abogado ay maaaring magsagawa ng mga panayam, mangalap ng ebidensya, o magsaliksik ng mga isyung legal upang makagawa ng *Ulat sa Imbestigasyon* tungkol sa kanilang pag-unawa sa nangyari. Kung gayon, bibigyan ng 30 araw ang mga partido upang suriin ang *Ulat sa Imbestigasyon* at iwasto ang anumang impormasyon. Pagkatapos nito, magpapasya ang abogado kung idi-dismiss o ipapadala ang iyong reklamo sa isang pagdinig.

a. Na-dismiss ang iyong reklamo

Kung na-dismiss ang iyong reklamo, makakatanggap ka ng liham na nagpapaliwanag ng (mga) dahilan.

Ito ay maaaring dahil walang sapat na ebidensya na diskriminasyon ang nangyari, hindi naihain ang iyong reklamo sa loob ng isang taon na yugto ng limitasyon, hindi mo tinanggap ang isang makatuwirang pag-aareglo, sa ibang komisyon sa mga karapatang pantao dapat inihain ang iyong reklamo, o dahil sa ibang bagay.

b. Ipapadala ang iyong reklamo sa isang pagdinig

May panel ng mga Komisyoner ng mga Karapatang Pantao na didinig sa mga argumento mula sa magkabilang panig at magpapasya kung may diskriminasyon, at mga posibleng remedyo.

Para matuto pa tungkol sa iyong mga karapatan sa ilalim ng Batas sa mga Karapatang Pantao, bisitahin ang:

- Karapatan Mong Malaman ang mga Ito: Gabay sa mga Karapatang Pantao ng PEI
- [Website ng PEI HRC](#)

Maghain ng Demandang Sibil

Ang batas pansibilyan ay batay sa ideya ng pagbawi sa mga nawala o pagtanggap ng bayad-pinsala. Sa kasalukuyan, walang partikular na demandang available para sa sekswal na panghaharas, maaari mo na lang habulin ang kabilang partido at/o ang employer dahil sa mga epekto ng panghaharas.

Ang ilan sa mga posibleng aksyong legal ay nauugnay sa pisikal na pinsala o pag-atake, mental na paghihirap, o kapag apektado ang iyong trabaho, tulad ng hindi makatarungan at sapilitang pagpapatanggal.

Ang **hindi makatarungang dismissal** ay kapag sinibak ka dahil sa pagrereklamo tungkol sa sekswal na panghaharas o dahil sa ibang bagay na direktang nauugnay sa karanasan ng sekswal na panghaharas.

Ang **sapilitang dismissal** ay kapag nagbitiw ka sa iyong trabaho dahil hindi mo na maatim ang sekswal na panghaharas sa iyong trabaho.

Para matuto pa tungkol sa mga posibleng demandang sibil na nauugnay sa sekswal na panghaharas sa trabaho, dapat kang makipag-usap sa isang abogado. Magtatanong sila tungkol sa iyong karanasan para makita kung ano ang iyong mga opsyon. Maaaring maging mahirap ang pagbabahagi sa mga detalye ng nangyari. Pwede kang magsama ng taong susuporta sa iyo kapag nakipagkita ka sa abogado.

Kung maghahain ka ng demandang sibil, maaaring atasan kang pumunta sa korte. Sa korte, hihingin sa iyong magbahagi ng mga detalye ng iyong karanasan. Maaari kang muling ma-trauma dahil dito. Mahalagang pag-isipang kumuha ng mga emosyonal na suporta at serbisyo. Makakakita ka ng impormasyon tungkol sa mga pampublikong serbisyo at resource sa [PEI Helping Tree](#).

Iulat ang Panghahas sa Pulisya o RCMP

Sa ilang sitwasyon, ang sekswal na panghahas ay isang kriminal na paglabag. Karaniwang ganito ang nangyayari kapag may kasamang pisikal na ugnayan sa sekswal na panghahas. Gayunpaman, hindi lang pisikal na ugnayan ang tanging dahilan kung bakit maaaring maging kriminal na paglabag ang sekswal na panghahas.

Matutulungan ka ng isang abogado na matukoy kung maituturing na krimen ang iyong mga naranasan.

Kung magpasya kang iulat ang panghahas sa pulisya o RCMP, susuriin nila ang kaso at magpapasya kung maghahain ng demanda. Idedemanda ng pulisya o RCMP ang akusado kung may sapat silang ebidensya.

Kung hindi maghahain ng demanda ang pulisya, hindi ibig sabihin noon na sa tingin nila ay nagsisinungaling ka o walang nangyaring panghahas.

Desisyon mo kung sino ang una mong kakausapin. Maaari kang makipag-usap sa isang abogado o sa mga [Serbisyo para sa Biktima](#) bago mo kausapin ang pulisya. O kaya, maaari kang makipag-usap sa pulisya bago makipag-usap sa isang abogado o mga [Serbisyo para sa Biktima](#).

Para mag-ulat ng kriminal na paglabag na sekswal na panghaharas sa trabaho, tawagan ang:

Mga Munisipal na Kagawaran ng Pulisya

Charlottetown	902-629-4172
Summerside	902-432-1201
Kensington	902-836-4499

Mga RCMP Detachment

Charlottetown	902-368-9300
Charlottetown (pagkatapos ng oras ng trabaho)	902-566-1112
Summerside	902-436-9300
Alberton	902-853-9300
Montague	902-838-9300
Souris	902-687-9300

Kung nasa agaran kang panganib, i-dial ang 911.

Kung kailangan mo ng tulong ukol sa sistema ng hustisya hinggil sa krimen, maaari kang makipag-ugnayan sa Mga Serbisyo para sa Biktima. Ang mga Serbisyo para sa Biktima ([Victim Services](#)) ay tumutulong sa mga biktima ng krimen kahit na walang inihaing demanda. Makipag-ugnayan sa mga Serbisyo para sa Biktima sa **902-368-4582**, victimservicescharlottetown@gov.pe.ca; o sa **902-888-8218**, victimservicessummerside@gov.pe.ca.

Mga Opsyong Pang-administratibo

Maghain ng Ulat sa iyong Employer o Unyon

May legal na obligasyon ang iyong employer na pagkalooban ka ng lugar ng trabaho kung saan walang sekswal na panghaharas. Ibig sabihin, dapat gawin ng iyong employer ang lahat ng kanyang makakaya para matugunan at mapigilan ang sekswal na panghaharas sa trabaho.

Ang proseso sa paghain ng ulat ay depende sa iyong trabaho. Dapat may patakaran ang iyong employer na nagpapaliwanag sa proseso, kabilang ang:

- Paano gumawa ng reklamo ukol sa sekswal na panghaharas
- Paano iniimbestigahan ang mga reklamo ukol sa sekswal na panghaharas
- Paano ipapaalam sa mga taong sangkot (kung minsan ay tinatawag na ‘mga partido’) ang tungkol sa mga resulta ng imbestigasyon
- Ano ang mga isasagawang pagkilos

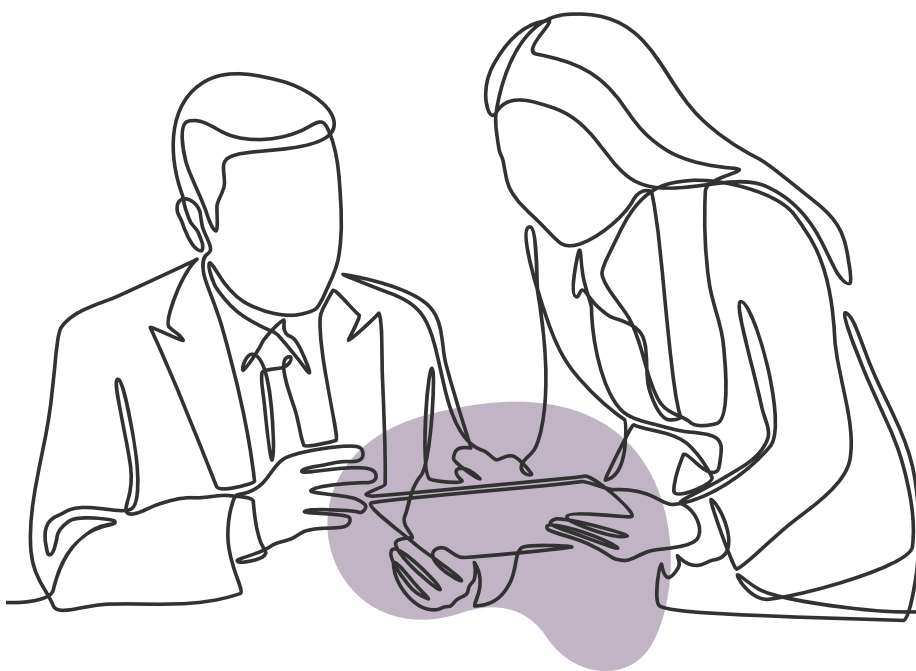
Karaniwang makikita ang impormasyong ito sa isang handbook ng empleyado o manual ng patakaran. Kung hindi mo ito makita, kausapin mo ang iyong bisor, kinatawan ng unyon, o ang taong nakatalaga sa human resources.

Maghain ng Reklamo sa Naaangkop na Lupon.

Maaaring isa sa dahilan ng pagdanas mo ng sekswal na panghahas sa trabaho ay ang mga paraang hindi nakakatugon ang iyong employer sa kanyang responsibilidad na protektahan ka bilang empleyado.

Sa mga ganitong sitwasyon, maaari mong dalhin ang usapin sa Lupon ng mga Pamantayan sa Empleo ([Employment Standards Board](#), ESB), Lupon ng mga Ugnayan sa Paggawa ([Labour Relations Board](#), LRB) o Sangay ng Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho (Occupational Health and Safety, OHS) ng Lupon ng Kompensasyon para sa mga Manggagawa ([Workers Compensation Board](#), WCB) ng PEI.

Lubos na inirerekomenda ng tatlong lupon na isumbong mo ang karanasan ng sekswal na panghahas sa trabaho, una sa iyong employer bago maghain ng ulat sa kanila.



Lupon ng mga Pamantayan sa Empleo (ESB) o ang Lupon ng mga Ugnayan sa Paggawa (LRB)

Responsibilidad ng [Lupon ng mga Pamantayan sa Empleo](#) na igawad ang ilang bahagi ng [Batas sa mga Pamantayan sa Empleo ng PEI](#). Ipinagbabawal ang sekswal na panghahas sa trabaho sa ilalim ng Batas na ito.

Kapag naghain ka ng reklamo sa Sangay ng mga Pamantayan sa Empleo o Lupon ng mga Pamantayan sa Empleo, maaalartuhan sila na posibleng nilabag ng iyong employer ang *Batas sa mga Pamantayan sa Empleo*. Available ang opsyong ito para sa mga empleyadong hindi kabilang sa unyon.

Ang mga empleyadong kabilang sa unyon ay dapat sumunod sa proseso ng kanilang kolektibong kasunduan at dumaan sa [Lupon ng mga Ugnayan sa Paggawa](#). Makipag-usap sa kinatawan ng iyong unyon para sa impormasyon at tulong.

Para magsumite ng pormal na reklamo, maaari mong sagutan ang Form para sa Pagreklamo hinggil sa mga Pamantayan sa Empleo [online](#), o i-download at sagutan ang form para sa [Pagreklamo hinggil sa mga Pamantayan sa Empleo](#).

Ayon sa batas, hindi pwedeng parusahan o idiskrimina ng isang employer ang mga empleyado dahil sa pag-ulat ng sekswal na panghahas sa trabaho para sa mabuting hangarin.

Isama ang lahat ng dokumentasyon at impormasyong nauugnay sa iyong reklamo. Kapag naihain mo na ang reklamo, may inspektor na makikipag-ugnayan sa iyo. Maaari siyang magtanong upang makatulong sa paglilinaw ng mga detalye ng iyong reklamo.

Sa panahon ng imbestigasyon, ikaw at ang iyong employer ay magkakaroon ng pagkakataong ipresenta ang mga impormasyon ukol sa kaso. Kung makita ng inspektor na nilabag ng iyong employer ang mga pamantayan sa empleo, kakausapin siya ng inspektor tungkol sa problema at kung paano ito iwawasto.

Sangay ng Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho (OHS) ng Lupon ng Kompensasyon para sa mga Manggagawa (WCB)

Ipinapatupad ng sangay ng OHS ng WCB ang mga panuntunang nasa [Batas sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho](#) at mga *Regulasyon hinggil sa Panghahas sa Trabaho*. Ang *Batas sa OHS* at ang mga regulasyon nito ang tumutukoy sa minimum na pamantayan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho ng PEI at mga prinsipyong pangkaligtasan para sa mga lugar ng trabaho sa Isla. Ipinagbabawal ang sekswal na panghahas sa trabaho.

Kapag naghain ka ng reklamo sa sangay ng OHS, maaalertuhan sila na posibleng nilabag ng iyong employer ang mga pamantayan nito sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho.

Para magsumite ng reklamo sa kalusugan at kaligtasan na nauugnay sa sekswal na panghahas sa trabaho, makipag-ugnayan sa sangay ng OHS ng WCB sa pamamagitan ng pagtawag sa **902-368-5680** o **1-800-237-5049** o **902-628-7513** (pagkatapos ng oras ng trabaho) o pag-email sa **ohs@wcb.ca**.

Kapag naihain na ang iyong reklamo, maaaring may mag-imbetiga na opisyal ng OHS. Kung mapag-alaman ng kagawaran na hindi natutugunan ng iyong employer ang kanyang mga responsibilidad, pwede silang mag-isyu ng kautusan sa iyong employer na tumupad sa *Batas sa OHS*.

Hindi natutukoy ng mga imbestigasyon sa [ESB](#), [LRB](#), at OHS kung may nangyaring sekswal na panghahas. Tinutukoy ng mga ito kung hindi tumupad ang iyong employer sa mga regulasyon tungkol sa sekswal na panghahas sa trabaho.

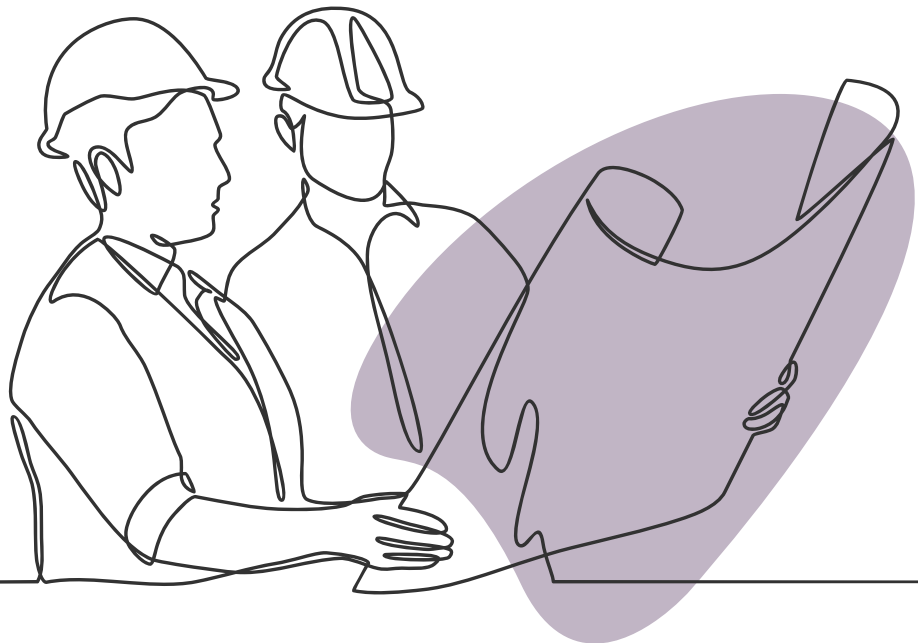
Iba pang Opsyon

Direktang Kausapin ang Taong Sangkot

Maaari mong talakayin ang iyong mga alalahanin nang direkta sa taong sekswal na nangharas sa iyo, posibleng may suporta mula sa iyong trabaho gaya ng bisor o kinatawan ng human resources. Pwede kayong magkita nang personal o mag-usap sa pamamagitan ng liham.

Ang pakikipag-usap sa taong sekswal na nangharas sa iyo ay maaaring magbigay ng pagwawakas at paghilom, pero hindi palaging ganoon.

Kahit na nakasaad sa patakaran hinggil sa panghahas sa trabaho na tugunan mo ang iyong mga alalahanin nang direkta sa taong sangkot, hindi mo ito kailangang gawin kung hindi ka komportable. Bago mo kausapin ang taong sekswal na nangharas sa iyo, tiyakin mong ligtas itong gawin.



Kung magpasya kang makakatulong na kausapin ang taong sangkot, narito ang ilang suhestyon:

- Sabihin sa taong ito na gusto mo siyang makausap
- Ilarawan kung ano ang nangyari sa (mga) insidente, gamit lang ang mga tunay na impormasyon
- Tanungin ang taong ito kung paano nila naaalala ang nangyari
- Ibahagi kung paano ka naapektuhan ng karanasang ito sa negatibong paraan
- Sabihin sa kanya kung ano ang inaasahan mong susunod na mangyayari. Maaaring ito ay paghingi ng tawad o pangako na hindi na ito mangyayari sa iba, o ibang pagkilos.

Wala kang legal o moral na obligasyong kausapin ang taong nangharas sa iyo.

Makipag-usap sa isang Propesyonal sa Kalusugan

Maaari mong talakayin ang iyong karanasan ng sekswal na panghahas sa trabaho kasama ng isang propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan dahil sa mga alalahanin tungkol sa iyong kalusugan at kapakanan. May obligasyon ang mga propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan na panatilihin kumpidensyal ang iyong impormasyon maliban kung nasa agarang panganib ang iyong personal na kaligtasan.

Kung may doktor ang inyong pamilya, pwede kang magpa-appointment sa kanya. Kung walang doktor ang inyong pamilya, pwede kang bumisita sa isang walk-in na klinika. Para sa mga lokasyon at oras ng walk-in na klinika, bisitahin ang www.princeedwardisland.ca.

Kung kailangan mong makipag-usap agad sa isang tao, may iba pang serbisyo ng suporta na available sa iyo:

Ang Helpline ng Isla (24/7)

1-800-218-2885

Kapisanan sa Kalusugan ng Pag-iisip ng Canada

902-566-3034

Center laban sa Panggagahasa at Sekswal na Pang-aabuso

- **Pangunahing Tanggapan**
902-566-1864 or 1-866-566-1864
- **Linya ng Kahilingan sa Counselling**
902-368-8055 or 1-888-368-8055

Mga Serbisyon Pampamilya ng PEI

902-892-2441 or 1-866-892-2441



Impormasyon para sa mga Bystander

Ang bystander ay isang taong nakasaksi ng pangyayari pero hindi direktang nasasangkot. Nakakadismaya, nakakalito, at nakaka-stress ang makasaksi ng sekswal na panghahas. Maaari kang makaramdam ng takot, kawalan ng katiyakan, o pagdadalawang-isip ukol sa pag-uulat.

Ang mga bystander ay maaaring makagawa ng pagbabago sa kaligtasan ng kanilang trabaho at makatulong sa pamamagitan ng:

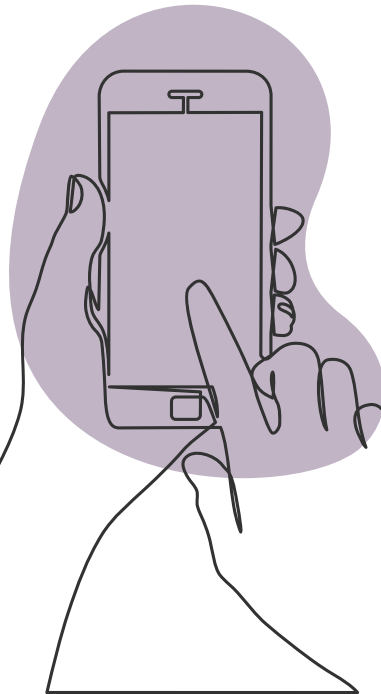
- **Pagkuha ng Atensyon:** Sumingit sa sitwasyon sa pamamagitan ng pagtatanong o pagsisimula ng ibang paksa.
- **Pag-uulat:** Iulat ang sitwasyon sa isang bisor o manager, at bigyang-daan silang makialam.
- **Pagdokumento:** Tandaan ang petsa, oras, mga detalye ng panghahas at kung sinong mga saksi ang naroon. Kung magagawa mo, magsama ng mga screenshot, video, o larawan.
- **Pag-check in:** Makipagkita sa biktima sa ibang pagkakataon sa isang ligtas at pribadong lugar para mag-alok ng suporta.
- **Pagsasalita:** Habang nangyayari ang panghahas, matapang na hilingin sa nanghahas na tumigil siya. Magalang na sabihing hindi ka sang-ayon sa kanyang gawi.

Sa Hinaharap

Personal ang pagpapasya kung paano at kailan tutugunan ang karanasan ng sekswal na panghahas sa trabaho. Maraming salik ang dapat pag-isipan.

Ang Programang RISE ng Community Legal Information ay nag-aalok ng mga legal na resource sa mga biktima ng sekswal na panghahas at karahasan. Nag-aalok kami ng mga kumpidensyal na serbisyo at impormasyong legal para matulungan kang malaman ang iyong mga opsyon sa ligtas na paraan. Ang RISE ay nagbibigay din sa mga biktima ng libreng access sa isang abogadong may kaalaman ukol sa trauma.

Para kausapin ang isang abogado nang libre tungkol sa sekswal na panghahas sa trabaho, makipag-ugnayan sa amin sa **rise@legalinfopei.ca** o sa pamamagitan ng pagtawag sa **902-218-6143**.





Ang Community Legal Information ay isang organisasyon ng kawanggawa na nakakatanggap ng pondo mula sa Justice Canada, Kagawaran ng Hustisya at Kaligtasang Pampubliko ng PEI, Law Foundation ng PEI at iba pang source. Ang Community Legal Information ay nagbibigay sa mga taga-Isla ng nauunawaan at magagamit na impormasyon tungkol sa batas at sistema ng hustisya sa Prince Edward Island.

Para sa higit pang impormasyon tungkol sa iba pang paksang legal, maaari mong bisitahin ang aming website sa www.legalinfopei.ca, mag-email sa amin sa **info@legalinfopei.ca**, o tumawag sa amin sa **902-892-0853** o **1-800-240-9798**. Makikita mo rin kami sa.

Maaari mo rin kaming suportahan sa pamamagitan ng pagboboluntaryo o pagbibigay ng donasyon. Hinihikayat ang hindi komersyal na reproduksyon ng dokumentong ito.

Charitable registration number: 118870757RR0001

ISBN: 978-1-897436-97-4

Marso 2021

Community Legal Information
@legalinfopei



RISE Program PEI
@riseprogrampei



